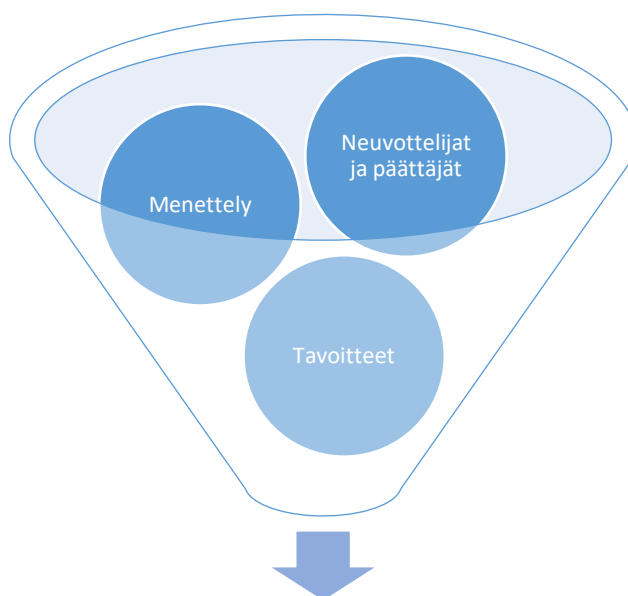


Työnantajalle

**Ohjeita paikallisen sopimisen menettelyyn koskien
työsopimuslain 7:13 § koulutus- tai valmennusvelvollisuutta**



Paikallinen sopimus TSL 7:13 koulutus-
tai valmennuksen arvosta ja/tai
muusta järjestelystä

1 Yleistä työ sopimuslain mukaisen valmennuksen tai koulutuksen mahdollistamasta paikallisesta sopimisesta

Työsopimuslain (TSL) 7 luvun 13 §:ssä on säädetty työnantajalle velvollisuus kustantaa tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanotulle valmennusta tai koulutusta osana muutosturvaa. Velvollisuus koskee työnantajaa, jonka palveluksessa työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 30 henkilöä työ- tai virkasuhteessa. Säännöksen perusteella on mahdollisuus poiketa paikallisesti valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä ja/tai valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Poikkeaminen toteutetaan sopimalla asiasta henkilöstön kanssa.

TSL 7 luvun 13 § koskee vain työsuhteisia. Virkasuhteessa ei sovelleta työ sopimuslakia, vaan kirkkolakia, jossa valmennusta tai koulutusta koskevaa säätelyä ei vielä ole. Kirkkolain muuttamiseksi on tehty esitys toukuun 2017 kirkolliskokoukseen. Jos säännösmuutokset hyväksytään, ne tulevat voimaan mahdollisesti vuoden 2018 puolella. Tuolloin paikallisen sopimuksen soveltamisala voidaan laajentaa koskemaan myös virkasuhteista henkilöstöä.

TSL 7 luvun 13 §:n mukainen paikallinen sopimus voidaan tehdä työnantajan ja henkilöstön välillä. Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, esimerkiksi siitä, että valmennusta tai koulutusta kohdennetaan erityisesti sellaisiin henkilöihin, joiden valmiudet työllistyä uudelleen ovat heikoimmat. Tällöin valmennuksen tai koulutuksen arvo ei välttämättä vastaa kaikkien osalta henkilökohtaista kuukauden palkan määrää tai työnantajaorganisaation keskimääräistä kuukausiansiota.

- ⇒ Paikallisesti voidaan sopia toisin
- valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä, esimerkiksi palkan suuruuden sijaan tarkastellaan työntekijän koulutus/osaamistarvetta
 - valmennuksen tai koulutuksen sijasta muusta järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä, esimerkiksi tuetaan työntekijän yritystoiminnan aloittamista starttirahalla

Sopimuksen mukainen valmennus tai koulutus ei ole sidottu 13 §:n ajalliseen vaatimukseen (kaksi kuukautta irtisanomisajan päättymisestä).

Paikallisessa sopimisessa henkilöstön edustaja määräytyy Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Kyseessä on yhteistoimintasopimuksen muut yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat (3 § 2 mom. 3 kohta) ja asia käsitellään ennen sopimuksen tekoa edustuksellisesti (4 § 3 mom.) yhteistyötoimikunnassa (11 §). Yhteistyötoimikuntakäsittelyn jälkeen asiasta voidaan tehdä sopimus.

Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan katsotaan edustavan. Luontevimmin valmennuksesta, koulutuksesta tai muusta järjestelystä voidaan sopia esimerkiksi henkilöstön vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden aikana, vaikkakaan säännökseen ei sisälly ajallista rajoitusta. Sen jälkeen, kun irtisanotun työntekijän palvelussuhde on päättynyt, edustaja ei kuitenkaan voi enää tehdä sopimusta ilman työntekijän nimenomaista valtuutusta.

Huomattakoon, että jos työnantaja ja työntekijä sopivat menettelystä, jonka mukaan työntekijä itse hankkii haluamansa koulutuksen tai valmennuksen ja työnantaja kustantaa sen, niin kyse ei ole tämän ohjeen mukaisesta paikallisesta sopimuksesta henkilöstön kanssa, vaan sopimus tehdään yhden henkilön (työntekijän) kanssa. Yksittäisen työntekijän kanssa sovittaessa ei noudateta tämän ohjeen mukaista menettelyä.

2 Neuvottelu- ja sopimusosapuolet sekä sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

Neuvotteluosapuolet

Sopimusneuvottelut työnantajan puolesta käyvät

- henkilöt, jotka muutoinkin edustavat työnantajaa palvelussuhdeasioista neuvoteltaessa tai niitä valmisteltaessa tai jotka on erityisesti nimetty neuvottelijoiksi (esimerkiksi palkka-asiamiehenä toimiva hallintojohtaja, talousjohtaja tai henkilöstöpäällikkö)

Sopimusneuvottelut työntekijöiden puolesta käyvät

- pääsopijajärjestö(t), jonka jäseniä asia koskee (pääsääntöisesti Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen seurakuntaan asetettu pääluottamusmies (luottamusmies)).
 - kirkossa pääsopijajärjestöjä ovat Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Kirkon alan unioni ry ja Kirkon Alat ry

Sopimusosapuolet

Sopimuksen tavoitteet asettaa ja sen hyväksyy

- työnantajan puolesta
 - kirkkoneuvosto (jollei asiaa ole delegoitu yksittäiselle viranhaltijalle tai muulle monijäseniselle toimielimelle)
 - yhteinen kirkkoneuvosto (jollei asiaa ole delegoitu yksittäiselle viranhaltijalle tai muulle monijäseniselle toimielimelle)
- työntekijöiden puolesta
 - pääsopijajärjestö(t), jonka jäseniä asia koskee (pääsääntöisesti Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen seurakuntaan asetettu pääluottamusmies (luottamusmies) JUKOsta, Kirkon alan unionista ja Kirkon Aloista).

Jos paikallisen sopimuksen halutaan ulottuvan koko henkilöstöön, se pyritään neuvottelemaan ja tekemään kaikkien pääsopijajärjestöjen kesken. Tosin sopimuksen tavoite, sisältö ja kattavuus vaikuttavat siihen, kenen kanssa sopimus lopulta tehdään.

Kukin työntekijöitä edustava pääsopijajärjestön asettama pääluottamusmies (luottamusmies) tekee sopimuksen edustamiensa jäsenten puolesta.

Paikallinen sopimus voi koskea myös työntekijää, joka ei kuulu mihinkään järjestöön, siten kuin alla on todettu (ks. Sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö > Paikallinen sopimus koskee lähtökohtaisesti sopimuksen tehneen/tehneiden järjestöjen jäseniä).

Työnantaja ei voi tehdä henkilöstöä koskevaa paikallista sopimusta yksittäisen työntekijän kanssa.

Paikallista sopimusta ei vahvistuteta/alisteta työnantaja/pääsopijajärjestön keskus/liittotason hyväksyttäväksi, vaan työnantajan toimivaltainen edustaja ja pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies) allekirjoittaa itse sopimuksen.

Työnantaja toimittaa kopion sopimuksesta tiedoksi työmarkkinalaitokselle postissa tai sähköisesti osoitteella KIT(at)evl.fi. Näin KirVESTES:n sopimusosapuolet voivat seurata sitä, mistä ja millaisia paikallisia sopimuksia on tehty.

Sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

Paikallisessa sopimuksessa todetaan sen soveltamisala eli koskeeko se kaikkia seurakuntatyönantajan työntekijöitä, vai vain määriteltyjä henkilöstöryhmiä tai työntekijöitä taikka seurakuntayhtymässä määrätyn seurakunnan henkilöstöä. Tämän lisäksi todetaan, miten sopimusta sovelletaan eri henkilöstöryhmiin, mitä määräyksiä sovelletaan milloinkin, jos soveltaminen vaihtelee eri ryhmittäin.

Paikallinen sopimus koskee lähtökohtaisesti sopimuksen tehneen/tehneiden järjestöjen jäseniä:

- 1) Jos kaikkien pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet (luottamusmiehet) ovat sopijaosapuolina, sopimusta sovelletaan kaikkiin seurakuntatyönantajan työntekijöihin, ellei sopimukseen ole otettu sen soveltamispiiriä koskevia rajoituksia. Tässä tapauksessa sopimus koskee myös järjestäytymättömiä jäseniä, vaikka he eivät olekaan minkään pääsopijajärjestön jäseniä.
- 2) Jos vain osa pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehistä (luottamusmiehistä) on sopimusosapuolina, sopimusta sovelletaan vain sopimusosapuolena olevien järjestöjen jäseniin
 - Sopimuksen ulkopuolelle jääneiden järjestöjen jäsenten ja muiden alojen järjestäytymättömien työntekijöiden koulutus tai valmennus määräytyy työsopimuslain 7:13 §:n mukaan.

3 Paikallisen sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Paikallinen mukainen sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi.

Määräajaksi tehdyn paikallisen sopimuksen voimassaolo päättyy ilman irtisanomista sopimuksessa olevan määräajan päättyessä, jollei sitä irtisanota ennen määräajan päättymistä. Toistaiseksi voimassa olevaksi tehty paikallinen sopimus lakkaa vain irtisanomisen perusteella. Jos sopimus tehdään toistaiseksi, siihen kannattaa lisätä irtisanomisaika, esimerkiksi kolme (3) kuukautta.

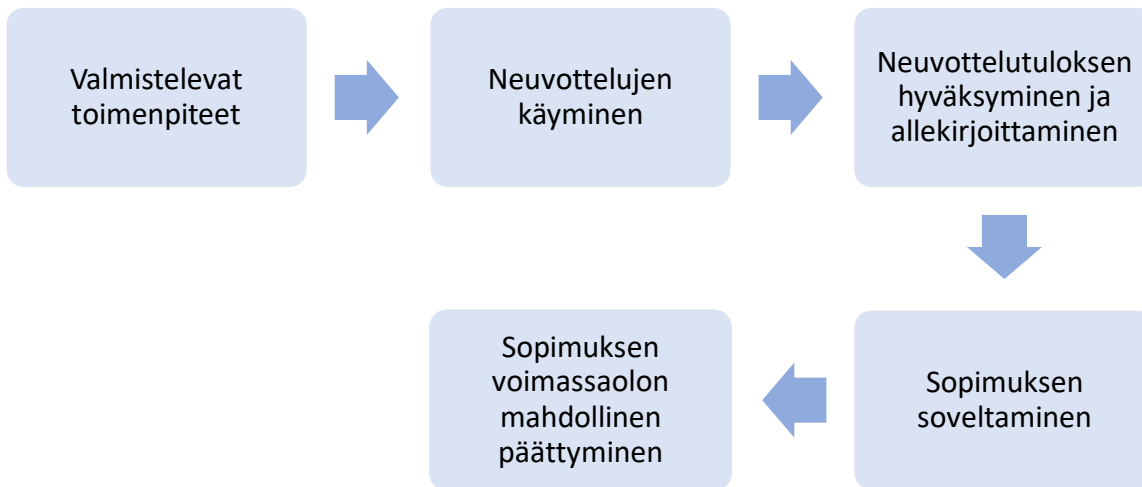
Jos seurakunnassa/seurakuntayhtymässä on meneillään rakennemuutosselvitys tms., työnantajan tulisi miettiä, tulisiko paikallinen sopimus tehdä määräaikaisena. Vaikka sopimus tehtäisiin toistaiseksi voimassa olevana, myöhemmässä vaiheessa kannattaa käydä läpi kaikki paikalliset sopimukset ja irtisanoa tarpeettomat sopimukset. Siksi sopimukseen kannattaa aina kirjata myös irtisanomisehto.

Jos paikalliseen sopimukseen sisältyy kolmen kuukauden irtisanomisaika, se kuluminen lasketaan siitä, kun irtisanominen on annettu tiedoksi muille sopijapuolille. Irtisanomisen voi tehdä sopijapuoli, eli esim. jos asianomaisen pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies) ei ole ollut sopimuksessa mukana, kyseisen järjestön pääluottamusmies (luottamusmies) ei voi irtisanoa paikallista sopimusta. Jos kaikki pääsopijajärjestöt ovat allekirjoittaneet sopimuksen, mikä tahansa sopijapuoli voi siitä irtaantua, jolloin samalla koko sopimus päättyy irtisanomisajan kuluttua. Myös työnantaja voi irtisanoa sopimuksen. Irtisanominen toimitetaan kirjallisesti.

Paikallisella sopimuksella ei ole ns. jälkivaikutusta, vaan työntekijöiden oikeus valmennukseen tai koulutukseen määräytyy työsopimuslain 7:13 § mukaan paikallisen sopimuksen voimassaolon päättyttyä.

Jos paikallisen sopimuksen voimassaolo päättyy siksi, että esimerkiksi yksi pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies) irtisanoo sen, työnantaja ja muut pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet (luottamusmiehet) voivat pyrkiä sopimaan sopimuksen voimassaolosta siten, että sopimusta sovelletaan edelleen muiden sopijapuolten välisissä suhteissa, lukuun ottamatta sopimuksen irtisanonutta pääsopijajärjestön jäseniä.

Kaavio **valmennusta tai koulutusta** koskevan paikallisen sopimuksen prosessista seurakunnassa



Valmistelevat toimenpiteet:

- Seurakunta/seurakuntayhtymätasolla työnantajan edustajat pohtivat keskenään, tarvitaanko erillistä sopimusta ja jos tarvitaan, millainen tämä olisi ->
 - Huomaa, että aloite sopimuksen tekemiseksi voi tulla myös henkilöstöltä, jolloin työnantajan edustajat pohtivat sopimuksen ja sen sisällön tarkoituksenmukaisuutta sen jälkeen, kun ovat saaneet aloitteen käsiteltäväksi
- Jos sopimus katsotaan tarkoituksenmukaiseksi ->
- Kartoitetaan sopimuksen soveltamisen piiriin tuleva henkilöstö, esim. seurakuntayhtymässä seurakunnat, joissa sopimusta toteutetaan, henkilöstöryhmät ->

Neuvottelujen käyminen:

- Yhteistoimintasopimuksen mukainen edustuksellinen käsittely yhteistyötoimikunnassa
- Neuvottelijat:
 - Seurakunnan/seurakuntayhtymät työnantajaedustaja(t)
 - ao. pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies)

Neuvottelutuloksen hyväksyminen ja sopimuksen allekirjoittaminen:

- Sopimusosapuolet:
 - kirkkoneuvosto/yhteinen kirkkoneuvosto
 - pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies)

Sopimuksen soveltaminen:

- Sopimuksen piiriin kuuluvaan henkilöstö

Sopimuksen voimassaolon mahdollinen päätyminen:

- Määräajan umpeuduttua
- Kirjallisen irtisanomisen jälkeen irtisanomisajan umpeuduttua

Työnantajan muistilista paikallista sopimusta tehtäessä

- Neuvotteluissa pyritään noudattamaan henkilöstön tasapuolisen kohtelun -periaatetta
- Neuvotteluihin valmistaudutaan hyvin – asetetaan tavoitteet, selvitetään vaihtoehdot ja vaikutukset, tehdään muu taustatyö
- Selvitetään neuvottelu- ja sopijapuolet sekä neuvottelijat ja soveltamisalarajoitukset (kenen kanssa neuvotellaan, keitä asia koskee)
- Sopimukseen kirjataan sovitut asiat mahdollisimman yksiselitteisesti, jotta sopimuksen tarkoitus vastaisi kirjoitettua tekstiä
- Informoidaan henkilöstöä ja luottamushenkilöitä ennen ja jälkeen neuvotteluja sekä tarpeen mukaan neuvottelujen kuluessa (avoimuus, oikean tiedon saaminen, neuvottelujen syyt, kohteet, tavoitteet ja vaikutukset)
- Palataan noudattamaan TSL 7:13 §, jos neuvottelut eivät etene

4 Paikallista sopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen

Koska työsopimuslain 7:13 § mukainen sopimus henkilöstön kanssa perustuu lain valtuutukseen, eikä siinä poiketa virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) määräyksestä, siihen ei voi luonteensa vuoksi soveltaa Paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaisemisesta annettuja ohjeita. Jäljelle jää vain mahdollisten soveltamis- ja tulkintaerimielisyyksien ratkaiseminen paikallisten osapuolten välisissä neuvotteluissa.

Sopimusten soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan ensi sijassa sillä perusteella, mikä on ollut sopijapuolten yhteinen tarkoitus. Sopimustekstin tulisi vastata tarkoitusta, mutta jos teksti poikkeaa siitä, noudatetaan sitä mitä on tarkoitettu. Toissijaisesti asia ratkaistaan sopimuksen sanamuodon perusteella. Erimielisyys voidaan ratkaista myös sopimalla.

Jos paikallista sopimusta sovellettaessa syntyy erimielisyys, jota ei kyetä ratkaisemaan, sopimus voidaan tarvittaessa puolin ja toisin paikallisesti irtisanoa päättymään sopimuksessa sovitun irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisajan päätyttyä sovelletaan työsopimuslain säännöstä.

5 Tiedottaminen

Paikallisesta sopimusneuvotteluista ja lopputuloksesta on hyvä tiedottaa riittävästi henkilöstölle. Tällöin henkilöstöllä on mahdollisuus tutustua sopimuksen perusteluihin ja sitoutua sen tavoitteiden saavuttamiseen. Tiedottamiseen tulisi sisältyä ainakin seuraavat asiat:

- Paikallista sopimusta koskevien neuvottelujen aloittaminen, perustelut sopimuksen tarpeellisuudelle
- Soveltamisala, keitä sopimus koskee (työsuhteisia)
- Mistä sopimuksella on sovittu
- Sopimuksen vaikutusten seuranta, esimerkiksi mitä vaikutuksia sopimuksella on työllistymiseen ja mitkä ovat sopimuksen kustannusvaikutukset.

Sen lisäksi, että sopimusneuvottelujen lopputuloksesta tiedotetaan henkilöstölle, kopio sopimuksesta toimitetaan tiedoksi myös Kirkon työmarkkinalaitokselle.

MALLIPOHJA PAIKALLISEKSI SOPIMUKSEKSI KOSKIEN TSL 7:13 § VALMENNUSTA TAI KOULUTUSTA

SOPIMUKSEN NIMI Sopimus työsopimuslain 7 luvun 13 § valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä ja/tai valmennuksen tai koulutuksen sijasta toteutettavista järjestelyistä

SOVELTAMISALA Tätä sopimusta sovelletaan työntekijään, joka on ollut työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työsuhteen päättymiseen mennessä ja joka irtisanotaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä.

ASIAT JOISTA SOVITTU

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus tulee voimaan xx.xx.xxxx. Sopimus on voimassa yy.yy.yyyy saakka. TAI Sopimus on voimassa toistaiseksi.

Tämä sopimus on irtisanottavissa x (x) kuukauden irtisanomisajalla. Jos joku sopimusosapuoli irtisanoo sopimuksen, irtisanomisajan jälkeen sovelletaan mitä työsopimuslaissa on säädetty valmennuksesta tai koulutuksesta (TSL 7:13 §).

Paikka ja aika

ALLEKIRJOITUKSET

Seurakunta X / Seurakuntayhtymä Y (Työnantajan edustaja(t))

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO (Pääluottamusmies/luottamusmies)

Kirkon alan unioni (Pääluottamusmies/luottamusmies)

Kirkon Alat (Pääluottamusmies/luottamusmies)

(Henkilöstön edustaja)