

Metsäbiotalouden  
asiantuntijoiden  
työehtosopimus

1.3.2022 – 29.2.2024

## SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	1
METSÄBIOTALOUDEN ASiantuntijoita koskeva työehtosopimus .....	5
1 § Soveltamisala .....	5
2 § Työsuhteen alkaminen ja päätyminen sekä lomauttaminen .....	5
3 § Palkkaus.....	5
4 § Matkakustannusten korvaus.....	6
5 § Sairausajan palkka .....	6
6 § Perhevapaat.....	7
7 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset .....	7
8 § Muut poissaolot .....	8
9 § Työaika.....	9
10 § Vuosiloma.....	10
11 § Henkilöstön edustus .....	10
12 § Jäsenmaksujen periminen ja ryhmähenkivakuutus .....	11
13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen .....	11
14 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista .....	11
15 § Selviytymislauseke.....	11
16 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen .....	12
LIITE 1, Luottamusmiessopimus .....	13

# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## METSÄBIOTALOUDEN ASiantuntijoiden Työehtosopimus 2022 - 2024

### Läsnä neuvotteluissa 22.2. ja 3.3.2022

Jukka Aho, Palta ry  
Kirsi Arvola, Palta ry

Jukka Sippola, Loimu ry  
Ilpo Puputti, Meto ry  
Ari Kotiharju, luottamusmies

### 1. Sopimuskausi

Todettiin, että sopimusosapuolet ovat 22.2.2022 ja 3.3.2022 saavuttaneet neuvottelutuloksen, joka on 3.3.2022 mennessä hyväksytty kaikkien osapuolten hallinnossa.

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 20.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

### 2. Palkantarkistukset

#### 2.1 Vuosi 2022

Jollei paikallisesti toisin sovita 31.3.2022 mennessä, palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 %:n suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,4 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yrityskohtaisena eränä.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2022 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

## Yrityskohtaisen erän jako vuonna 2022

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuusmäärän. Yrityskohtaisen erän jakoperiaatteista neuvotellaan palkkasalaisuus huomioon ottaen luottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 29.4.2022 mennessä. Mikäli jakoperiaatteista ei päästä paikallisesti sopimukseen, jaetaan erästä 0,1 % yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville toimihenkilöille ja työnantaja päättää 0,4 %:n erän kohdentamisesta.

## **2.2 Vuosi 2023**

Vuoden 2023 palkantarkastusten ajankohta, suuruus ja rakenne sovitaan työehtosopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa 20.1.2023 mennessä. Mikäli vuoden 2023 palkantarkastuksen ajankohdasta, suuruudesta ja rakenteesta ei päästä yksimielisyyteen 20.1.2023 mennessä, voivat työehtosopimusosapuolet irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.1.2023.

## **2.3 Luottamusmiesten korvaukset**

Luottamusmiesten korvauksia korotetaan 1.6.2022 lukien 1,9 %:lla, pyöristäen seuraavaan kokonaiseen euroon.

## **3. Työehtosopimuksen ja liitteiden tekstimuutokset**

- **2 § Työsuhde, sen alkaminen ja päättyminen sekä lomauttaminen**

- Lisätään uusi momentti:

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

- **10 § Vuosiloma**

- Muokataan 3 momenttia:

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä.

- **Selviytymislauseke**

- Muutetaan 15 § kuulumaan seuraavasti. Vanha 15 § (Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen) numeroidaan uudelleen (16 §)

Mikäli työnantaja sopimuskauden aikana kohtaa poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta valitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Työnantajan kohdatessa poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden voidaan myös paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä sopia poikkeuksia työehtosopimuksen sisältöön. Työnantajan ja luottamusmiehen välille syntynyt sopimus tilanteen vaatimista muutoksista sopimusratkaisun sisältöön on lähetettävä työehtosopimuksen osapuolille. Työehtosopimusosapuolilla on oikeus joko hyväksyä paikallisten osapuolten välinen sopimus, tai määrääjässä kieltää sen voimaantulo. Sopimus tulee voimaan, kun kaikki työehtosopimusosapuolet ovat sen hyväksyneet, tai kun kaksi viikkoa on kulunut siitä ajankohdasta, kun sopimus on lähetetty työehtosopimusosapuolille, eikä yksikään työehtosopimusosapuolista ole ilmoittanut kieltävänsä sen voimaantuloa.

## **Luottamusmiessopimus LIITE 1**

- Muutetaan 10 § Sopimuksen voimassaolo, uusi teksti korvaamaan vanhan

Tämä sopimus on voimassa kuten osapuolten välinen työehtosopimus ja on irtisanottava työehtosopimuksen määräyksiä noudattaen. Sopimus on irtisanomisen jälkeen voimassa siihen asti, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai neuvotellut jommankumman osapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

## **4. Muut asiat ja työryhmät**

### **4.1 Perhevapaaudistustyöryhmä**

Osapuolet perustavat työryhmän, joka tarkastelee perhevapaaudistuksesta johtuvia mahdollisia muutostarpeita työehtosopimusmääräyksiin vuoden 2022

loppuun mennessä. Muutetaan voimassa olevan työehtosopimuksen perhevaapaata koskevat käsitteet uusia lakeja vastaaviksi uusien lakien voimaantulosta 1.8.2022 alkaen. Muutos toteutetaan kustannusneutraalisti ja siten, että sopimuksen tulkinnat eivät muutu. Työryhmän muodostavat liittojen neuvottelijat.

#### **4.2 OTSO Metsäpalvelut Oy, viittausten ja liitteiden poisto**

Osapuolet yhdessä toteavat, että uudesta työehtosopimuksesta ja luottamusmiessopimuksesta poistetaan kaikki OTSO Metsäpalvelut Oy:tä koskevat viittaukset ja maininnat. Muutokset toteutetaan teknisinä muutoksina uuden työehtosopimuksen julkaisukuntoon saattamisen yhteydessä. Lisäksi liitteet 2 ja 3 sekä OTSO Metsäpalvelut Oy:n palkkataulukko poistetaan kokonaisuudessaan.

#### **4.1 Tilapäiset poissaolot -työryhmä**

Osapuolet perustavat työryhmän, joka seuraa omaishoitoa koskevaa EU-tason ja muuta kansainvälistä sääntelyä ja mahdollisia lainsäädäntömuutoksia sekä vertailee muiden alojen käytäntöjä ja työehtosopimuskirjauksia. Työryhmä arvioi mahdollisia muutostarpeita työehtosopimukseen.

Helsingissä, 3.3.2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

LUONNON-, YMPÄRISTÖ- JA METSÄTIETEILIJÖIDEN LIITTO LOIMU RY

METO – METSÄALAN ASiantuntijat RY

# METSÄBIOTALOUDEN ASiantuntijoita koskeva työehtosopimus

## 1 § Soveltamisala

Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Tapio Oy:n ja Tapio Palvelut Oy:n palveluksessa olevien toimihenkilöiden työsuhteisiin, lukuun ottamatta media-alan toimituksellisia, kustannustoimittamiseen liittyviä ja kaupallishallinnollisia työtehtäviä Tapiossa.

Sopimus ei koske johtoon kuuluvia.

## 2 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä lomauttaminen

Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä ottaa ja erottaa toimihenkilöt.

Toimihenkilön tulee työssään valvoa ja edistää työnantajan etua, noudattaa työnantajan edun edellyttämää vaiteliasuutta työnantajan toimintaa kuten suunnittelua, kokeiluja, tutkimuksia, hinnoittelua ja liikesuhteita koskevissa asioissa sekä tarkoin ja säästävää hoitaa hänen huostaansa uskottuja varoja ja omaisuutta.

Työsopimus tehdään kirjallisena. Työsopimuksessa noudatetaan työsopimuslain mukaisia irtisanomisaikoja, ellei työsopimuksella ole toisin sovittu.

Toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen otettu toimihenkilö voidaan lomauttaa laissa säädetyin perustein 14 kalenteripäivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen, ellei paikallisesti luottamusmiehen kanssa toisin sovita.

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

## 3 § Palkkaus

Toimihenkilön palkka määritellään kuukausipalkkana, jollei työsopimuksin toisin sovita muusta palkanmääräytymisjaksosta. Muun määräytymisjakson perusteena voi olla työsuhteen lyhyt kesto, tavanomaisesta poikkeava työaikajärjestely tai muu vastaava perusteltu syy.

Palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella ottaen huomioon tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys.

Kuukausipalkan lisäksi toimihenkilölle voidaan maksaa myös tulokseen ja/tai

suoritukseen perustuvia palkanosia tai palkkioita.

Toimihenkilön hoitaessa oman toimensa ohella työnantajan määräämänä toista tehtävää yhdenjaksoiseksi vähintään 2 viikon ajan, hänelle maksetaan oman toimensa palkkauksen lisäksi 10 % - 35 % henkilökohtaisesta palkastaan korvauksena toisen tehtävän hoidosta. Korvaus ja muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee sopia ennen sijaisuutta.

Toimihenkilön palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukuukauden 5. päivänä tai, mikäli kyseinen päivä ei ole arkipäivä, sitä edeltävänä arkipäivänä. Palkanmaksukuukauden kalenteripäivästä voidaan sopia paikallisesti luottamusmiehen kanssa toisin.

Osa-ajan palkkaa laskettaessa saadaan päiväpalkka jakamalla kuukausipalkka kyseisen kuukauden todellisten työpäivien lukumäärällä.

#### **4 § Matkakustannusten korvaus**

Toimihenkilölle suoritetaan korvausta työtehtävien hoitoon kuuluvien matkojen aiheuttamista kustannuksista verohallinnon vuosittain vahvistamien matkakustannusten korvausperusteiden ja verovapaiden kulukorvausmäärien mukaisesti. Työmatkat on tehtävä tarkoitukseen sopivalla halvimmalla matkustustavalla.

#### **5 § Sairausajan palkka**

Toimihenkilölle, joka sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden takia on poissa työstä, maksetaan palkkaa työnteon keskeytyksen ajalta seuraavasti:

Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua alle viisi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa kahden kuukauden (60 kalenteripäivän) ajalta.

Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua vähintään viisi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa kolmelta kuukaudelta (90 kalenteripäivää).

Jos toimihenkilö on saman sairauden tai tapaturman takia useammin kuin kerran poissa työstä, on hänellä kalenterivuoden aikana oikeus enintään edellä mainittuihin palkallisiin ajanjaksoihin. Mikäli sairausloma jatkuu vuodenvaihteen yli saman sairauden osalta, oikeus sairausajan palkkaan tämän sairauden osalta on kuitenkin enintään 60/90 kalenteripäivää.

Jos työntekijä sairastuu samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaan, ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairauslomajakso.



Toimihenkilön tulee ilmoittaa poissaolosta ja sen kestosta viipymättä työnantajalle.

Poissaolotodistuksen toimittamisessa noudatetaan työnantajan kulloinkin voimassa olevaa ohjeistusta.

Jos toimihenkilö on työsopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa tällaisen sairauden ajalta.

Oikeutta sairausajanpalkkaan ei ole, jos työkyvyttömyys on aiheutettu tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Toimihenkilöllä on oikeus sairausajan palkkaan myös, milloin päihdeongelmainen toimihenkilö on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajan kanssa.

Osasairaspäiväraha. Kyse on vapaaehtoisesta järjestelystä työntekijän ja työnantajan välillä. Paluuta osa-aikaisesti työhön voi esittää työntekijä, työterveyshuolto tai työnantaja. Työhön paluun on tapahduttava terveyttä tai toimimista vaarantamatta.

Oikeus työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon on voimassa myös lomautetuilla toimihenkilöillä.

## **6 § Perhevapaat**

Toimihenkilölle annetaan äitiys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen äitiys- ja vanhempainrahaan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan palkka kolmelta kuukaudelta.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytyksen aikaa.

Isän oikeus isyysvapaaseen samoin kuin toimihenkilön oikeus muutoin erityisäitiys-, äitiys- ja vanhempainvapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

## **7 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset**

Toimihenkilön oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan siirtyy sairaus- ja äitiysvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä- ja äitiysrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää.

Jos päivä- tai äitiysrahaa ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää osa, mikä toimihenkilölle laiminlyönnin vuoksi on jäänyt maksamatta.

Jos toimihenkilö saa saman työkyvyttömyyden perusteella korvausta ansiomenetyksestä tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai työnantajan kustantaman liikennevakuutuksen nojalla, vähennetään korvaus samalta ajalta maksettavasta sairausajan palkasta.

## 8 §

### Muut poissaolot

Toimihenkilöllä on oikeus palkkaan enintään kolmen päivän poissaolon ajalta, kun poissaolo johtuu toimihenkilön alle kymmenvuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan lapsen äkillisestä sairastumisesta lapsen tilapäisen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Edellytyksenä on, että lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä, ja ettei toinen huoltaja samanaikaisesti käytä vastaavaa poissaolo-oikeutta. Sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajaan.

Toimihenkilölle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin tai maanpuolustuskurssille, maksetaan henkilökohtainen palkkaus vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Jos reservin kertausharjoituksiin kutsutulle toimihenkilölle ei makseta asevelvollisuuslain nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkausta.

Toimihenkilölle myönnetään palkallinen vapaapäivä hänen omana vihkiäispäivänään tai parisuhteen rekisteröimispäivänään, lähiomaisen hautajaispäivänä sekä perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta. Lähiomaisella tarkoitetaan toimihenkilön puolisoa ja lapsia sekä hänen puolisonsa lapsia, toimihenkilön vanhempia ja hänen puolisonsa vanhempia. Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa asuvia toimihenkilön puolisoa ja lapsia sekä hänen puolisonsa lapsia. Toimihenkilöllä on oikeus palkalliseen vapaapäivään myös hänen täyttäessään 50 ja 60 vuotta, milloin em. päivät sattuvat hänen työpäivikseen.

Työntekijällä on oikeus käydä työajalla seuraavissa tarkastuksissa ja tutkimuksissa, edellyttäen, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä:

- sairauden tai tapaturman vuoksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvät tutkimukset hoidon määrittelemiseksi
- äkillisen hammassairauden hoito
- syöpäsairauden tai muun vakavan sairauden edellyttämä hoito

- äitiysrahan maksamiseen liittyvät lääkärintarkastukset
- työhön liittyvät lakisääteiset tai muut työnantajan edellyttämät terveystarkastukset

## 9 §

### Työaika

Säännöllinen työaika on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Työaika voidaan järjestää myös keskimääräiseksi siten, että aika on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on enintään 12 kuukautta.

Työviikko on viisipäiväinen, ellei työviikko sisällä pitkäperjantaita, toista pääsiäispäivää, helatorstaita, juhannusaattoa tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvaa uudenvuodenpäivää, vapunpäivää, loppiaista, itsenäisyyspäivää, jouluaattoa, joulupäivää tai tapaninpäivää. Maanantain ja perjantain välisen jakson arkipyhä tai aattopäivä lyhentää 37,5 tunnin viikkotyöaikaa 7,5 tuntia päivää kohti.

### Lepoaika

Toimihenkilölle annetaan sunnuntain ajaksi vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Viikkolepo voidaan kuitenkin antaa viikon muunakin aikana, jos työtä sen luonteen vuoksi tehdään kaikkina viikonpäivinä.

Viikkolepomääräyksestä voidaan poiketa hätätyötä tehtäessä tai jos toimihenkilöä tilapäisesti tarvitaan työhön hänen viikkoleponsa aikana työpaikan säännöllisen työnkulun turvaamiseksi.

Toimihenkilöllä on kaksi viikkolepopäivää peräkkäin siten, että toinen viikkolepopäivä on lauantai, jos tämä työn järjestelyn kannalta on mahdollista.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Päivittäinen tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi. Jos toimihenkilöllä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta, lepoaikaa ei lasketa työajaksi.

### Lisätyö

Lisätyötä on säännöllisen vuorokautisen työajan ja 8 tunnin välinen erotus sekä viikoittaisen 37,5 tunnin työajan ja 40 tunnin välinen erotus. Lisätyö korvataan yksinkertaisella palkalla tai antamalla vastaava määrä vapaata lisätyön tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana, jollei toisin sovita.

Jos lisätyötä tehdään viikolla, johon sisältyy 2 kohdassa lueteltuja päiviä, viikoittaisen lisätyön kynnyksen lisätyön määrää laskettaessa alenee vastaavasti

työpäivien lukumäärän mukaisesti.

Lisätyötä tehdään työnantajan ja toimihenkilön suostumuksella.

#### Ylityö

Ylityötä tehdään työnantajan ja toimihenkilön suostumuksella.

Ylityö korvataan työaikalain mukaan. Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa peruspalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 158.

#### Liukuva työaika

Paikallisesti voidaan sopia työaikalaista poiketen liukuvan työajan rajoista ja enimmäiskertymästä sekä seurantajakson pituudesta, kuitenkin niin, että seurantajakso on enintään 12 kuukautta.

#### Työaikapankki

Yrityksissä voi olla käytössä työaikapankki, josta sovitaan paikallisesti.

### **10 § Vuosiloma**

Vuosiloma ja vuosilomapalkka määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Toimihenkilöllä on oikeus lomarahaan, joka on 50 % lomanmääräytymisvuodelta kertyneestä vuosilomapalkasta.

Lomarahaa maksetaan heinäkuussa. Lomarahaa maksetaan myös työsuhteen päättyessä.

Työnantaja ja luottamusmies voivat sopia lomarahaan vaihtamisesta sen arvoa vastaavaksi vapaaksi, mikäli työnantajan taloudellinen tilanne niin vaatii. Toimihenkilö voi sopia lomarahaan vaihtamisesta sen arvoa vastaavaksi vapaaksi. Näin saatava vapaa-aika katsotaan loman veroiseksi muiden säännösten osalta.

### **11 § Henkilöstön edustus**

Luottamusmiestoiminnassa noudatetaan tämän sopimuksen liitteenä olevaa luottamusmiessopimusta.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 45 euroa kuukaudessa.

Yhteistoimintamenettelyistä sovitaan paikallisesti.

#### Koulutustoiminta

Sopijapuolet sopivat vuosittain tai tapauskohtaisesti henkilöstöedustajien osallistumisesta tehtäviensä hoitamisen edellyttämään koulutukseen.

## **12 § Jäsenmaksujen periminen ja ryhmähenkivakuutus**

Mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuuden, perii työnantaja ammattiliiton jäsenmaksut toimihenkilön palkasta ja toimihenkilölle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut liiton ilmoittamalle pankkitilille saamiensa ohjeiden mukaisesti.

### Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja järjestää kustannuksellaan toimihenkilöilleen työmarkkinoiden keskusjärjestöjen sopiman ryhmähenkivakuutusturvan mukaisen ryhmähenkivakuutuksen.

## **13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Tämän työehtosopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista sekä työehtosopimusosapuolten palkkaratkaisuja koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava työnantajan ja toimihenkilön tai luottamusmiehen välillä. Neuvottelut on aloitettava 2 viikon kuluessa neuvottelupyynnön esittämisestä.

Mikäli paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian työehtosopimusosapuolten ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.

Työehtosopimusosapuolten on pyrittävä aloittamaan neuvottelut viimeistään 2 viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi on esittänyt neuvottelupyynnön. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **14 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista**

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

## **15 § Selviytymislauseke**

Mikäli työnantaja sopimuskauden aikana kohtaa poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Työnantajan kohdatessa poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden voidaan myös paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä sopia poikkeuksia työehtosopimuksen sisältöön. Työnantajan ja luottamusmiehen välille syntynyt sopimus tilanteen vaatimista muutoksista sopimusratkaisun sisältöön on lähetettävä työehtosopimuksen osapuolille. Työehtosopimusosapuolilla on oikeus joko hyväksyä paikallisten osapuolten välinen sopimus, tai määräajassa kieltää sen voimaantulo. Sopimus tulee voimaan, kun kaikki työehtosopimusosapuolet ovat sen hyväksyneet, tai kun kaksi viikkoa on kulunut siitä ajankohdasta, kun sopimus on lähetetty työehtosopimusosapuolille, eikä yksikään työehtosopimusosapuolista ole ilmoittanut kieltävänsä sen voimaantuloa

## **16 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen**

Sopimuskausi alkaa 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 20.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Helsingissä 3.3.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

## **LIITE 1, Luottamusmiessopimus**

### **1 § Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan PALTA ry:n jäsenenä olevien Tapio Oy:n ja Tapio Palvelut Oy:n palveluksessa oleviin Loimu ry:n ja METO ry:n jäseniin.

### **2 § Luottamusmies ja hänen tehtävänsä**

Luottamusmiehen tulee olla edellä mainittujen työnantajien tai työnantajan palveluksessa oleva ja työehtosopimusosalalla työskentelevä toimihenkilö sekä tämän työehtosopimuksen solmineen toimihenkilöjärjestön jäsen.

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on valvoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista. Hän edustaa oman sopimusosalansa piiriin kuuluvia toimihenkilöitä paikallisissa neuvotteluissa kysymyksissä, jotka koskevat määräysten soveltamista, työnantajan ja toimihenkilöiden välisiä suhteita tai neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämistä.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

### **3 § Valitseminen**

Työnantajan palveluksessa olevat toimihenkilöt, jotka ovat työehtosopimusosapuolena olevan toimihenkilöjärjestön jäseniä, voivat valita luottamusmiehen ja hänelle varamiehen vaalilla.

Vaali voidaan järjestää työpaikalla työaikana siten, että kaikilla äänioikeutetuilla toimihenkilöillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Työaikana työpaikalla järjestettävästä vaalista on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 7 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen tai vaalin järjestäjän on ilmoitettava valinnoista sekä luottamusmiestehtävän alkamisesta ja päättymisestä

kirjallisesti työnantajalle. Luottamusmiehen ollessa estyneenä, siirtyvät hänen oikeutensa ja velvollisuutensa sijaisena toimivalle varamiehelle, edellyttäen, että sijaisuudesta on ilmoitettu työnantajalle.

#### Tapio Oy ja Tapio Palvelut Oy

Loimun jäsenillä on oikeus valita luottamusmies ja varaluottamusmies, jotka ovat molempien yhtiöiden yhteisiä.

## 4 §

### **Työsuhdeturva**

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi painostaa, erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä. Luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta häntä ei saa siirtää alempipalkkaiseen, vähempiarvoiseen tai luottamusmiestehtäviä selvästi vaikeuttavaan työhön. *Luottamusmiehen ansiotason kehityksen tulee vastata vähintään työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden palkkakehitystä.*

Jos työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei työnantajan toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, tai työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen osalta on edellä mainituissa tilanteissa noudatettava järjestystä, jossa luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos yhteisesti todetaan, että luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa.

Luottamusmiehellä on työ sopimuslain mukainen erityinen irtisanomissuoja, jota sovelletaan myös kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päätymisen jälkeen.

Luottamusmiehen tai varaluottamusmiehen työsuhteen päättymisestä ja sen syystä sekä irtisanomisajan alkamispäivästä on ilmoitettava hänelle kirjallisesti vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Toimihenkilöiden enemmistön suostumus luottamusmiehen irtisanomiseen selvitetään ko. liittojen toimesta.

#### Korvaukset

Luottamusmiehelle, jonka työ sopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, on suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden



palkka. Korvauksen suuruuteen vaikuttavina seikkoina on otettava huomioon työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, otetaan se huomioon korvausta lisäävänä tekijänä.

harkinnan mukaan edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, otetaan se huomioon korvausta lisäävänä tekijänä.

## **5 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

Työnantajan tulee hyvissä ajoin ilmoittaa luottamusmiehelle asianomaisen työpaikan toimihenkilöiden työsuhteisiin liittyvistä asioista. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovitulla tavalla seuraavat edustamiaan toimihenkilöitä koskevat tiedot:

- suku- ja etunimet kerran vuodessa, uusista toimihenkilöistä ainakin neljännesvuosittain,
- työpaikka ja organisatorinen osasto,
- uusien toimihenkilöiden palvelukseen tuloaika ainakin neljännesvuosittain sekä tieto irtisanotuista ja lomautetuista,
- tiedot määräaikaisista toimihenkilöistä ja työsuhteen sovittu kestoaika,
- vuosittain palkkaryhmä tai vastaava, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu; uusista toimihenkilöistä ainakin neljännesvuosittain,
- koko- ja osa-aikaisten toimihenkilöiden lukumäärä sekä puolen vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä kaksi kertaa vuodessa,
- selvitys työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvat muutokset,
- luottamusmies ja työnantajan edustaja käyvät vuosittain keskustelun yrityksen toimihenkilöiden palkkakehityksestä, mahdollisista palkkaukseen liittyvistä kehittämistarpeista sekä yrityksen mahdollisesti käytössä olevasta palkitsemisjärjestelmän periaatteista ja niiden tiedottamisesta henkilöstölle.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

## 6 § Työstä vapautus ja säilytystilat

Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten riittävä vapautus työstä. Vapautuksen määrään vaikuttavina tekijöinä tulee ottaa huomioon mm. toimihenkilöiden ja työpisteiden lukumäärä, toimipaikan sijainti ja toiminnan luonne sekä luottamusmiestehtävien vaikutus muihin tehtäviin. Luottamusmiestehtävän hoitaminen ei aiheuta ansionmenetystä. Luottamusmiehen tehtävien hoitaminen ja siihen tarvittava ajankäyttö otetaan huomioon henkilökohtaisten tulostavoitteiden asettamisessa ja saavutettujen tulosten arvioinnissa. Luottamusmiehen osallistuessa työehtosopimusneuvotteluihin maksetaan tähän käytetystä ajasta yksinkertaista palkkaa.

Luottamusmiehelle annetaan riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevia tavanomaisia toimistovälineitä sekä toimistotilaa, jotta asiakirjat voidaan säilyttää ja tehtävän vaatimat keskustelut käydä niin, että luottamuksellisuus säilyy.

## 7 § Luottamusmieskorvaus

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen korvauksen seuraavasti:

Korvaukset 1.6.2022 lukien

### **Tapio Oy:n ja Tapio Palvelut Oy:n**

Luottamusmies	edustettavien määrää ei määritelty	158 euroa / kk
---------------	------------------------------------	----------------

Jos luottamusmies joutuu matkustamaan työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien johdosta, suoritetaan matkakorvaukset kuten normaali-työtehtävien yhteydessä.

## 8 § Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutukseen siten kuin siitä liittojen välillä erikseen vuosittain sovitaan. Mikäli luottamusmieskoulutus järjestetään työnantajan kanssa yhteisenä koulutuksena, korvataan matkakustannukset matkustussäännön mukaisesti.

## 9 §

### Neuvottelujärjestys

Milloin toimihenkilö haluaa selvitystä palkkaustaan tai työehtojaan koske-  
vissa kysymyksissä, tulee hänen kääntyä esimiehensä puoleen. Ellei asiaa  
saada selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, voidaan asia saattaa luotta-  
musmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi.  
Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa ja käydä viivytyksettä. Ellei työpaikalla  
syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työeh-  
tosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikal-  
liset ja liittojen neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen,  
kun lakkauttamisen peruste on riitautettu. Jos luottamusmies riitauttaa talou-  
dellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuneen irtisanomisen, on liittojen  
väliset neuvottelut käytävä irtisanomisajan kuluessa.

## 10 §

### Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten osapuolten välinen työehtosopimus ja on  
irtisanottava työehtosopimuksen määräyksiä noudattaen. Sopimus on irtisa-  
nomisen jälkeen voimassa siihen asti, kunnes uusi sopimus on tullut voi-  
maan tai neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on todettu pääty-  
neiksi.

Helsingissä 3.3.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

# palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs  
PL 62, 00131 Helsinki  
Vaihde 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)



Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

Mikonkatu 8 A, 8.kerros,  
00100 Helsinki  
Puh. 09 6226 850  
[www.loimu.fi](http://www.loimu.fi)



METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Mikonkatu 8 A, 5. krs,  
00100 Helsinki  
[www.luva.fi/metsaasiantuntijat.fi](http://www.luva.fi/metsaasiantuntijat.fi)