

Metsäbiotalouden
asiantuntijoiden
työehtosopimus

1.3.2023 – 31.3.2025

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
METSÄBIOTALOUDEN ASiantuntijoita koskeva työehtosopimus.....	8
1 § Soveltamisala	8
2 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä lomauttaminen	8
3 § Palkkaus	8
4 § Matkakustannusten korvaus	9
5 § Sairausajan palkka	9
6 § Perhevapaat	10
7 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset.....	11
8 § Muut poissaolot.....	12
9 § Työaika	13
10 § Vuosiloma	14
11 § Henkilöstön edustus	15
12 § Jäsenmaksujen periminen ja ryhmähenkivakuutus.....	15
13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	15
14 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista	16
15 § Selviytymislauseke	16
16 § Lakiviittaukset	16
17 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	16
LIITE 1, Luottamusmiessopimus.....	17

METSÄBIOTALOUDEN ASiantuntijoiden Työehtosopimuksen 2023-2025 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2023 ja päättyy 31.3.2025 ilman irtisanomista.

2. Palkantarkistukset

Vuosi 2023

Kertakorvaus 2023

Kesäkuun 2023 normaalin palkanmaksun yhteydessä maksetaan erillinen kertaluonteinen korvaus 566 euroa.

Kertakorvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

Kertakorvaus maksetaan niille metsäbiotalouden asiantuntijoiden työehtosopimuksen piirissä oleville toimihenkilöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä. Kertakorvaus maksetaan sairauslomalla ja perhevapaalla oleville sekä lomautetuille.

Osa-aikaiselle toimihenkilölle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Jos kuitenkin tuntipalkkaisen toimihenkilön kanssa on sovittu niin sanotusta vaihtelevasta työajasta, kertakorvauksen määrä lasketaan 1.11.2022-30.4.2023 toteutuneen keskimääräisen työajan ja täyden työajan suhteessa. Jollei laskenta tällä tavalla ole mahdollista, kertakorvaus lasketaan tavalla, joka toteuttaa tämän määräyksen mukaista tarkoitusta.

Kertakorvaus ei vaikuta lomalaskentaan tai muihin palkkoihin tai korvauksiin.

Palkankorotukset 2023

Vuoden 2023 palkantarkastusten ajankohta, suuruus ja rakenne sovitaan paikallisesti 28.4.2023 mennessä. Jos sopimukseen ei päästä, palkankorotukset toteutetaan alla kuvatulla tavalla.

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2024

Palkankorotukset 2024

Vuoden 2024 palkantarkastusten ajankohta, suuruus ja rakenne sovitaan paikallisesti 29.2.2024 mennessä. Jos sopimukseen ei päästä, palkankorotukset toteutetaan alla kuvatulla tavalla.

Yleiskorotus ja yrityskohtainen erä 2024

Palkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 %:n suuruisella korotuksella. Korotuksesta 2,0 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yrityskohtaisena eränä.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2024 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yrityskohtaisen erän jako vuonna 2024

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 kokonaiseuro määrään. Yrityskohtaisen erän jakoperiaatteista neuvotellaan palkkasalaisuus huomioon ottaen luottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 29.3.2024 mennessä. Mikäli jakoperiaatteista ei päästä paikallisesti sopimukseen, työnantaja päättää erän kohdentamisesta.

3. Työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

Työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2023 lukien 6 %:lla pyörittäen seuraavaan kokonaiseen euroon siten, että korvaus on 1.7.2023 lukien 48 euroa.

4. Työehtosopimuksen ja liitteiden tekstimuutokset

1 § Soveltamisala

Muutetaan 1 § seuraavasti (kursiivilla):

Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Tapio Oy:n ja Tapio Palvelut Oy:n sekä *Suomen Metsäyhdistys ry:n ja Suomen Metsäsertifiointi ry:n* palveluksessa olevien toimihenkilöiden työsuhteisiin, lukuun ottamatta media-alan toimituksellisia, kustannustoimittamiseen liittyviä ja kaupallishallinnollisia työtehtäviä *Tapio-konsernissa*.

Sopimus ei koske johtoon kuuluvia.

3 § Palkanmaksu

Muutetaan 5. kappale seuraavasti (kursiivilla):

Kuukausipalkkaisen 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.

Muutetaan 6. kappale 7. kappaleeksi.

Lisätään uusi 6. kappale seuraavasti:

Tuntipalkkaisen toimihenkilön palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukuukauden viimeisenä päivänä tai, mikäli kyseinen päivä ei ole arkipäivä, sitä edeltävänä arkipäivänä.

5 § Sairausajan palkka

Muutetaan 5 §:n alkua seuraavasti:

”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 kaksi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa yhden kuukauden (30 kalenteripäivän) ajalta.

Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua vähintään kaksi vuotta mutta 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 sairasloma jatkuu vuodenvaihteen yli saman sairauden osalta, oikeus sairasajan palkkaan tämän sairauden osalta on kuitenkin enintään 30/60/90 kalenteripäivää.

Jos työntekijä sairastuu samaan sairauteen –”

6 § Perhevapaat

Muutetaan 6 § seuraavasti:

Toimihenkilön erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaat määräytyvät työ- sopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka työ- sopimuslain mukai- sen raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta.

Toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka työ- sopimuslain mukaisen vanhempainvapaan ajalta 30 arkipäivän ajanjaksolta yhdenjaksoi- sesti vanhempainvapaan alusta lukien.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut vähin- tään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta pal- kalliseen vanhempainvapaaseen ei synny sillä perusteella, että toi- mihenkilölle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n (28/2022) mukai- sesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 § 3 momentin (32/2022) mu- kaisesti työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pitui- sia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenteri- vuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempain- vapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka ai- kana se on alkanut.

Pöytäkirjamerkintä 6 §:n voimaantulosta:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä nou- datetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muu- toksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.5.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöihin noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita per- hevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus ras- kaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.5.2023,

noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 asti voimassa olleen työehtosopimuksen määräyksiä.

7 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset

Muutetaan 7 § seuraavasti:

Toimihenkilön oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja raskausrahaan siirtyy sairaus- ja raskausvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä- ja raskausrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää.

Jos päivä- tai raskausrahaa 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.

Pöytäkirjamerkintä 7 §:n voimaantulosta

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.5.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöihin noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.5.2023, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 asti voimassa olleen työehtosopimuksen määräyksiä.

8 § Muut poissaolot

Muutetaan 8 §:n 2. kappale kuulumaan seuraavasti:

Toimihenkilön, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin tai maanpuolustuskurssille, henkilökohtaisesta palkkauksesta voidaan vähentää reserviläispalkka tai sitä vastaava korvaus.

Lisätään 2. kappaleen jälkeen pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet suosittelevat, että reservin kertausharjoituksiin kutsutulle tai maanpuolustuskurssille osallistuvalla toimihenkilöllä maksettaisiin täysi palkka.

Muutetaan 5. kappaletta seuraavasti (kursiivilla):

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

- sairauden tai tapaturman vuoksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvät tutkimukset hoidon määrittelemiseksi
- äkillisen hammassairauden hoito
- syöpäsairauden tai muun vakavan sairauden edellyttämä hoito
- *raskausrahan maksamiseen liittyvät lääkärintarkastukset*
- työhön liittyvät lakisääteiset tai muut työnantajan edellyttämät terveystarkastukset

16 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Muutetaan 16 §:n numerointi 17 §:ksi.

16 § Lakiviittaukset

Lisätään uusi 16 § seuraavasti:

16 § Lakiviittaukset

Työehtosopimuksen määräyksissä olevat viittaukset lainsäädäntöön eivät tee kyseisistä laeista työehtosopimuksen osia.

Luottamusmiessopimus

7 § Luottamusmieskorvaus

Muutetaan 7 § kuulumaan seuraavasti:

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen korvauksen seuraavasti:

Korvaukset 30.6.2023 saakka:

<i>Edustettavien lukumäärä</i>	<i>korvaus</i>
alle 20 toimihenkilöä	79 euroa / kk
vähintään 20 toimihenkilöä	158 euroa / kk

Korvaukset 1.7.2023 lukien:

<i>Edustettavien lukumäärä</i>	<i>korvaus</i>
alle 20 toimihenkilöä	84 euroa / kk
vähintään 20 toimihenkilöä	168 euroa / kk

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

Helsingissä, 23.3.2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

LUONNON-, YMPÄRISTÖ- JA METSÄTIETEILIJÖIDEN LIITTO LOIMU RY

Jouni Vainio

Jukka Sippola

METO – METSÄALAN ASiantuntijat RY

Stefan Borgman

Ilpo Puputti

METSÄBIOTALOUDEN ASiantuntijoita koskeva työehtosopimus

1 § Soveltamisala

Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Tapio Oy:n ja Tapio Palvelut Oy:n sekä Suomen Metsäyhdistys ry:n ja Suomen Metsäsertifiointi ry:n palveluksessa olevien toimihenkilöiden työsuhteisiin, lukuun ottamatta media-alan toimituksellisia, kustannustoimittamiseen liittyviä ja kaupallishallinnollisia työtehtäviä Tapio-konsernissa.

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 vaiteliaisuutta 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.

Kuukausipalkkaisen 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.

Tuntipalkkaisen toimihenkilön palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukuukauden viimeisenä päivänä tai, mikäli kyseinen päivä ei ole arkipäivä, sitä edeltävänä arkipäivänä.

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 kaksi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa yhden kuukauden (30 kalenteripäivän) ajalta.

Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua vähintään kaksi vuotta mutta 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 sairasloma jatkuu vuodenvaihteen

yli saman sairauden osalta, oikeus sairasajan palkkaan tämän sairauden osalta on kuitenkin enintään 30/60/90 kalenteripäivää.

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

Toimihenkilön tulee ilmoittaa poissaolosta ja sen kestosta viipymättä työnantajalle.

Poissaolotodistuksen toimittamisessa noudatetaan työnantajan kulloinkin voimassa olevaa ohjeistusta.

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

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

Toimihenkilöllä on oikeus sairasajan 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 toipumista vaarantamatta.

Oikeus työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon on voimassa myös lomautetuilla toimihenkilöillä.

6 § Perhevapaat

Toimihenkilön erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka työsopimuslain mukaisen raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta.

Toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka työsopimuslain mukaisen vanhempainvapaan ajalta 30 arkipäivän ajanjaksolta yhdenjaksoisesti vanhempainvapaan alusta lukien.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei synny sillä perusteella, että toimihenkilölle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n (28/2022) mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 § 3 momentin (32/2022) mukaisesti työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

Pöytäkirjamerkintä 6 §:n voimaantulosta:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.5.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöihin noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.5.2023, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 asti voimassa olleen työehtosopimuksen määräyksiä.

7 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset

Toimihenkilön oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja raskausrahaan siirtyy sairaus- ja raskausvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä- ja raskausrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää.

Jos päivä- tai raskausrahaa 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.

Pöytäkirjamerkintä 7 §:n voimaantulosta

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.5.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöihin noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.5.2023, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 asti voimassa olleen työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos toimihenkilö saa saman työkyvyttömyyden perusteella korvausta ansionmenetyksestä 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.

Toimihenkilön, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin tai maanpuolustuskurssille, henkilökohtaisesta palkkauksesta voidaan vähentää reserviläispalkka tai sitä vastaava korvaus.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet suosittelevat, että reservin kertausharjoituksiin kutsutulle tai maanpuolustuskurssille osallistuvalla toimihenkilöllä maksettaisiin täysi palkka.

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
- raskausrahan 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 lauantaiksi 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 lomaraahan, joka on 50 % lomanmääräytymisvuodelta kertyneestä vuosilomapalkasta.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä.

Työnantaja ja luottamusmies voivat sopia lomarahen vaihtamisesta sen arvoa vastaavaksi vapaaksi, mikäli työnantajan taloudellinen tilanne niin vaatii. Toimihenkilö voi sopia lomarahen 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 48 euroa kuukaudessa.

Yhteistoimintamenettelystä 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 määrääjassa 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 § Lakiviittaukset

Työehtosopimuksen määräyksissä olevat viittaukset lainsäädäntöön eivät tee kyseisistä laeista työehtosopimuksen osia.

17 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Sopimuskausi alkaa 1.3.2023 ja päättyy 31.3.2025 ilman irtisanomista.

Helsingissä, 23.3.2023

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 sekä Suomen Metsäyhdistys ry:n ja Suomen Metsäsertifiointi ry: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 työläinsäädännön 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 päättymisen 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 työ sopimuslain (2001/55) 12 luvun 2 §:n 2 momentin määräykset sekä toimihenkilön luottamusmiesasema. Mikäli tuomioistuimen 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 30.6.2023 saakka:

Edustettavien lukumäärä	korvaus
alle 20 toimihenkilöä	79 euroa / kk
vähintään 20 toimihenkilöä	158 euroa / kk

Korvaukset 1.7.2023 lukien:

Edustettavien lukumäärä	korvaus
alle 20 toimihenkilöä	84 euroa / kk
vähintään 20 toimihenkilöä	168 euroa / kk

Jos luottamusmies joutuu matkustamaan työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien johdosta, suoritetaan matkakorvaukset kuten normaalien 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 koskevissa kysymyksissä, tulee hänen kääntyä esimiehensä puoleen. Ellei asiaa saada selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, voidaan asia saattaa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa ja käydä viivytyksettä. Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu. Jos luottamusmies riitauttaa taloudellisilla

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 irtisanomisen jälkeen voimassa siihen asti, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä, 23.3.2023

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



Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

Mikonkatu 8 A, 8.kerros,
00100 Helsinki
Puh. 09 6226 850
www.loimu.fi



METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Mikonkatu 8 A, 5. krs,
00100 Helsinki
www.luva.fi/metsaasiantuntijat.fi