Metsäbiotalouden asiantuntijoiden työehtosopimus

1.4.2025 – 31.3.2028

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 2
METSÄBIOTALOUDEN ASIANTUNTIJOITA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 11
1 § Soveltamisala 11
2 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä lomauttaminen 11
3 § Palkkaus 11
4 § Matkakustannusten korvaus 12
5 § Sairausajan palkka 12
6 § Perhevapaat 13
7 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetyskorvaukset 14
8 § Muut poissaolot 14
9 § Työaika 15
10 § Vuosiloma 17
11 § Henkilöstön edustus 17
12 § Jäsenmaksujen periminen ja ryhmähenkivakuutus 18
13 § Paikallinen sopiminen 18
14 § Erimielisyyksien ratkaiseminen 19
15 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista 19
16 § Selviytymislauseke 19
17 § Lakiviittaukset 20
18 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen 20
LIITE 1, Luottamusmiessopimus 21

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA METSÄBIOTALOUDEN ASIANTUNTIJOIDEN TYÖEHTO-SOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Aika: 15.4.2025

Paikka: Helsinki

Läsnä:

Tuomas Aarto, Palta	Jouni Vainio, Loimu
Minna Ääri, Palta	Jukka Sippola, Loimu
Kirsi Arvola, Palta	Stefan Borgman, Meto
Maija Mäntylä, Palta	Ilpo Puputti, Meto
	Ari Kotiharju, Tapio Oy (luottamusmies)

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet metsäbiotalouden asiantuntijoiden työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. SOPIMUSKAUSI

Työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2025. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimus on voimassa 31.3.2028 saakka ja päättyy ilman irtisanomista, jollei sitä ole seuraavassa kappaleessa kuvatusti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisuuden näkymiä. Arvioinnin perusteella osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.1.2027 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. PALKANKOROTUKSET

2.1. Vuosi 2025

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2025

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 31.5.2025, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

b) Palkkaratkaisu 2025, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2025

Palkkoja korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 2025

Palkkoja korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,5 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

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.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2025 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaiseuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehelle annetaan selvitys paikallisen erän jakamisesta kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi jaettavan erän suuruus, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus. Mikäli selvitystä ei ole annettu mainitun ajan kuluessa, erä jaetaan yleiskorotuksena.

2.2. Vuosi 2026

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2026

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 30.4.2026, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2026, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2026

Palkkoja korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

Yrityskohtainen erä 2026

Palkkoja korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,7 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

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.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2026 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaiseuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehelle annetaan selvitys paikallisen erän jakamisesta kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi jaettavan erän suuruus, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus. Mikäli selvitystä ei ole annettu mainitun ajan kuluessa, erä jaetaan yleiskorotuksena.

2.3. Vuosi 2027

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2027

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 30.4.2027, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2027, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2027

Palkkoja korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 2027

Palkkoja korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2027 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaiseuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehelle annetaan selvitys paikallisen erän jakamisesta kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi jaettavan erän suuruus, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus. Mikäli selvitystä ei ole annettu mainitun ajan kuluessa, erä jaetaan yleiskorotuksena.

3. LISÄT

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan seuraavasti:

1.8.2025 2,5 %:lla,
1.7.2026 2,9 %:lla ja
1.7.2027 2,4 %:lla.

<u>Luottamusmiesten korvaukset:</u>

Korvaukset 1.8.2025 lukien:

Edustettavien lukumäärä	korvaus €/kk
alle 20 toimihenkilöä	87
vähintään 20 toimihenkilöä	173

Korvaukset 1.7.2026 lukien:

Edustettavien lukumäärä	korvaus €/kk
alle 20 toimihenkilöä	90
vähintään 20 toimihenkilöä	178

Korvaukset 1.7.2027 lukien

Edustettavien lukumäärä	korvaus €/kk
alle 20 toimihenkilöä	93
vähintään 20 toimihenkilöä	182

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

Työsuojeluvaltuutetun korvaus:

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 1.8.2025 alkaen 50 euroa, 1.7.2026 alkaen 51 euroa ja 1.7.2027 alkaen 52 euroa kuukaudessa.

4. TEKSTIMUUTOKSET

2 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä lomauttaminen

Lisätään 1. kappaleen jälkeen:

Pöytäkirjamerkintä:
Osapuolet suosittelevat, että varoitus tulee antaa kirjallisena.

6 § Perhevapaat

Muutetaan pykälä kuulumaan seuraavasti:

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 sekä vanhempainvapaan ajalta 30 arkipäivän ajanjaksolta yhdenjaksoisesti vanhempainvapaan alusta lukien.

Toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 2 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka työsopimuslain mukaisen vanhempainvapaan ajalta 30 arkipäivän ajanjaksolta vanhempainvapaan alusta lukien enintään kahdessa jaksossa, jolleivat työnantaja ja toimihenkilö muuta sovi.

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 vanhempainrahapäiviä.

8 § Muut poissaolot

Muutetaan 8 § kuulumaan seuraavasti:

1. Tilapäinen hoitovapaa

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

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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.

2. Kertausharjoitukset, maanpuolustuskurssit ja väestönsuojelukoulutus
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 osallistuvalle toimihenkilölle maksettaisiin täysi palkka.

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

3. Muut tilapäiset poissaolot

Toimihenkilölle myönnetään palkallinen vapaapäivä
- hänen omana vihkiäispäivänään tai parisuhteen rekisteröimispäivänään,
- lähiomaisen siunauspäivänä tai uurnanlaskupäivänä sekä
- lähiomaisen kuolemantapauksen vuoksi.

Edellytyksenä palkalliselle vapaapäivälle on, että em. päivät sattuvat hänen työpäiväkseen.

Lähiomaisella tarkoitetaan toimihenkilön puolisoa ja lapsia sekä hänen puolisonsa lapsia ja toimihenkilön ja hänen puolisonsa vanhempia.

Toimihenkilöllä on oikeus palkalliseen vapaapäivään myös hänen täyttäessään 50 ja 60 vuotta, milloin em. päivät sattuvat hänen työpäivikseen.

4. Tarkastukset ja tutkimukset

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

5. Allekirjoittajajärjestöjen päättävien elinten kokoukset

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

Toimihenkilölle myönnetään palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan allekirjoittajaliittojen ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan Loimun valtuusto, Meton edustajisto ja molempien liittojen hallitus sekä työehtosopimusasioita käsittelevien toimi- tai neuvottelukuntien kokouksiin.

9 § Työaika

Muutetaan 2. kappale kuulumaan seuraavasti:

Työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. Keskimääräisen työajan käyttöönotosta on sovittava paikallisesti. Paikallisesti sovittaessa tulee myös määritellä vuorokautisen työajan ja viikkotyöajan keskimääräinen enimmäismäärä sekä tasoittumisjakson pituus. Vuorokautinen säännöllinen työaika saa olla tällöin enintään 10 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 48 tuntia enintään neljän kuukauden tasoittumisjaksossa.

Siirretään 3. kappale otsikon ”Ylityö” jälkeen oman uuden otsikon ”Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso” alle.

10 § Vuosiloma

Lisätään pykälään uusi 2. kohta seuraavasti:

Vuosilomapalkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Muutetaan pykälän nykyinen 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

Lomaraha maksetaan heinäkuussa, ellei paikallisesti toisin sovita. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä.

13 § Paikallinen sopiminen

Lisätään uusi 13 § otsikkoineen seuraavasti ja muutetaan nykyisten 13 - 17 §:n numerointi yhtä suuremmaksi:

13 § Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat työnantaja ja luottamusmies tai luottamusmiehet. Jos luottamusmiestä ei ole, paikallisen sopimuksen osapuolena voi olla luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstöryhmän valitsema edustaja. Jollei tällaistakaan ole valittu, paikallisen sopimisen osapuolena voivat olla toimihenkilöt yhdessä.

Osapuolet voivat sopia poikkeavasti työehtosopimuksen määräyksistä lainsäädännön määrittelemissä rajoissa kuitenkin niin, että paikallisesti voidaan sopia vain niistä työehtosopimuksen kohdista, joissa on mahdollistettu toisin sopiminen.

Paikallinen sopimus tulee tehdä kirjallisesti. Sopimuksesta on käytävä ilmi sen

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

osapuolet, keitä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen määräyksestä on sovittu, mikä on sopimuksen sisältö ja mahdollinen irtisanomisaika.

Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa olevassa sopimuksessa on kolmen kuukauden irtisanomisaika, jollei sopimuksessa ole sovittu tätä pidemmästä irtisanomisajasta kuitenkin siten, ettei irtisanomisaika voi olla kuutta kuukautta pidempi. Sopimuksessa tulee olla määräykset siitä, miten siirrytään takaisin aiempiin ehtoihin, jos sopimus irtisanotaan.

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin liittojen välisellä työehtosopimuksella.

Soveltamisohje: Työnantajan on annettava paikallisen sopimuksen osapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Henkilöstöryhmällä tarkoitetaan kunkin tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan palkansaajaliiton edustamia toimihenkilöitä.

15 § Selviytymislauseke

Muutetaan 15 § 2. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan kohdatessa poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden paikalliset osapuolet voivat irtisanomisten ja lomautusten välttämiseksi sopia toisin työehtosopimuksen määräyksistä yleiskorotusta lukuun ottamatta. Tällainen paikallinen sopimus voidaan tehdä vain määräajaksi ja enintään sopimuskauden loppuun. Työnantajan ja luottamusmiehen välille syntynyt sopimus tilanteen vaatimista muutoksista työehtosopimuksen sisältöön on lähetettävä tiedoksi työehtosopimuksen osapuolille.

Työehtosopimusosapuolella on mahdollisuus kahden kalenteriviikon ajan paikallisen sopimuksen tiedoksi lähettämisestä ilmoittaa työnantajalle kirjallinen, perusteltu näkemys siitä, miksei työnantajan ja luottamusmiesten välisen sopimuksen pitäisi tulla voimaan. Jos paikalliset osapuolet eivät tämän jälkeen katso olevan tarvetta tehdyn sopimuksen muuttamiseen, sopimus tulee voimaan siinä sovittuna ajankohtana.

5. TYÖRYHMÄT

Selkeytystyöryhmä

Työryhmän toimeksiantona on sopimuskauden aikana selkeyttää työehtosopimusta sekä sen rakennetta ja korjata mahdollisia kielioppi- tai muita virheitä ilman, että asiasisällöt muuttuvat.

Ad hoc -työryhmä

Työryhmässä käsitellään sopimuskauden aikana liittotasolla esille nousseita

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

kysymyksiä. Työryhmässä valmistellaan määräyksiä, jos yritys haluaa siirtyä viisipäiväiseen vuosilomaviikkoon.

Helsingissä, 15.4.2025

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

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

METSÄBIOTALOUDEN ASIANTUNTIJOITA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Tapio Oy:n ja Tapio Palvelut Oy:n sekä Suomen Metsäyhdistys ry:n, Suomen Metsäsertifiointi ry:n ja Vastuullisen metsänhoidon yhdistys 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.

> Pöytäkirjamerkintä: Osapuolet suosittelevat, että varoitus tulee antaa kirjallisena.

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 säästäväisesti 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

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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 palaamisesta 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 tieten 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 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 sekä vanhempainvapaan ajalta 30 arkipäivän ajanjaksolta yhdenjaksoisesti vanhempainvapaan alusta lukien.

Toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 2 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka työsopimuslain mukaisen vanhempainvapaan ajalta 30 arkipäivän ajanjaksolta vanhempainvapaan alusta lukien enintään kahdessa jaksossa, jolleivat työnantaja ja

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

toimihenkilö muuta sovi.

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 vanhempainrahapäiviä.

7 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetyskorvaukset

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.

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

1. Tilapäinen hoitovapaa

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.

2. Kertausharjoitukset, maanpuolustuskurssit ja väestönsuojelukoulutus

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

Pöytäkirjamerkintä:

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

Osapuolet suosittelevat, että reservin kertausharjoituksiin kutsutulle tai maanpuolustuskurssille osallistuvalle toimihenkilölle maksettaisiin täysi palkka.

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

3. Muut tilapäiset poissaolot

Toimihenkilölle myönnetään palkallinen vapaapäivä

- hänen omana vihkiäispäivänään tai parisuhteen rekisteröimispäivänään,
- lähiomaisen siunauspäivänä tai uurnanlaskupäivänä sekä
- lähiomaisen kuolemantapauksen vuoksi.

Edellytyksenä palkalliselle vapaapäivälle on, että em. päivät sattuvat hänen työpäiväkseen.

Lähiomaisella tarkoitetaan toimihenkilön puolisoa ja lapsia sekä hänen puolisonsa lapsia ja toimihenkilön ja hänen puolisonsa vanhempia.

Toimihenkilöllä on oikeus palkalliseen vapaapäivään myös hänen täyttäessään 50 ja 60 vuotta, milloin em. päivät sattuvat hänen työpäivikseen.

4. Tarkastukset ja tutkimukset

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

- 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

5. Allekirjoittajajärjestöjen päättävien elinten kokoukset

Toimihenkilölle myönnetään palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan allekirjoittajaliittojen ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan Loimun valtuusto, Meton edustajisto ja molempien liittojen hallitus sekä työehtosopimusasioita käsittelevien toimi- tai neuvottelukuntien kokouksiin.

9 § Työaika

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

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

Työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. Keskimääräisen työajan käyttöönotosta on sovittava paikallisesti. Paikallisesti sovittaessa tulee myös määritellä vuorokautisen työajan ja viikkotyöajan keskimääräinen enimmäismäärä sekä tasoittumisjakson pituus. Vuorokautinen säännöllinen työaika saa olla tällöin enintään 10 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 48 tuntia enintään neljän kuukauden tasoittumisjaksossa.

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 kynnys lisätyön määrää laskettaessa alenee vastaavasti työpäivien lukumäärän mukaisesti.

Lisätyötä tehdään työnantajan ja toimihenkilön suostumuksella.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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.

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on enintään 12 kuukautta.

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.

Vuosilomapalkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

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

Lomaraha maksetaan heinäkuussa, ellei paikallisesti toisin sovita. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä.

Työnantaja ja luottamusmies voivat sopia lomarahan vaihtamisesta sen arvoa vastaavaksi vapaaksi, mikäli työnantajan taloudellinen tilanne niin vaatii. Toimihenkilö voi sopia lomarahan 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 1.8.2025 alkaen 50 euroa, 1.7.2026 alkaen 51 euroa ja 1.7.2027 alkaen 52 euroa kuukaudessa.

Yhteistoimintamenettelystä sovitaan paikallisesti.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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 § Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat työnantaja ja luottamusmies tai luottamusmiehet. Jos luottamusmiestä ei ole, paikallisen sopimuksen osapuolena voi olla luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstöryhmän valitsema edustaja. Jollei tällaistakaan ole valittu, paikallisen sopimisen osapuolena voivat olla toimihenkilöt yhdessä.

Osapuolet voivat sopia poikkeavasti työehtosopimuksen määräyksistä lainsäädännön määrittelemissä rajoissa kuitenkin niin, että paikallisesti voidaan sopia vain niistä työehtosopimuksen kohdista, joissa on mahdollistettu toisin sopiminen.

Paikallinen sopimus tulee tehdä kirjallisesti. Sopimuksesta on käytävä ilmi sen osapuolet, keitä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen määräyksestä on sovittu, mikä on sopimuksen sisältö ja mahdollinen irtisanomisaika.

Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa olevassa sopimuksessa on kolmen kuukauden irtisanomisaika, jollei sopimuksessa ole sovittu tätä pidemmästä irtisanomisajasta kuitenkin siten, ettei irtisanomisaika voi olla kuutta kuukautta pidempi. Sopimuksessa tulee olla määräykset siitä, miten siirrytään takaisin aiempiin ehtoihin, jos sopimus irtisanotaan.

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin liittojen välisellä työehtosopimuksella.

Soveltamisohje:

Työnantajan on annettava paikallisen sopimuksen osapuolelle

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Henkilöstöryhmällä tarkoitetaan kunkin tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan palkansaajaliiton edustamia toimihenkilöitä.

14 § 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.

15 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista

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

16 § 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 paikalliset osapuolet voivat irtisanomisten ja lomautusten välttämiseksi sopia toisin työehtosopimuksen määräyksistä yleiskorotusta lukuun ottamatta. Tällainen paikallinen sopimus voidaan tehdä vain määräajaksi ja enintään sopimuskauden loppuun. Työnantajan ja luottamusmiehen välille syntynyt sopimus tilanteen vaatimista muutoksista työehtosopimuksen sisältöön on lähetettävä tiedoksi työehtosopimuksen osapuolille.

Työehtosopimusosapuolella on mahdollisuus kahden kalenteriviikon ajan paikallisen sopimuksen tiedoksi lähettämisestä ilmoittaa työnantajalle kirjallinen, perusteltu näkemys siitä, miksei työnantajan ja luottamusmiesten välisen

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

sopimuksen pitäisi tulla voimaan. Jos paikalliset osapuolet eivät tämän jälkeen katso olevan tarvetta tehdyn sopimuksen muuttamiseen, sopimus tulee voimaan siinä sovittuna ajankohtana.

17 § Lakiviittaukset

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

18 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2025 ja on voimassa 31.3.2028 saakka. Työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista, jollei sitä ole seuraavassa kappaleessa kuvatusti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisuuden näkymiä. Arvioinnin perusteella osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.1.2027 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Helsingissä, 15.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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, Suomen Metsäsertifiointi ry:n ja Vastuullisen metsänhoidon yhdistys 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 työehtosopimusalalla työskentelevä toimihenkilö sekä tämän työehtosopimuksen solmineen toimihenkilöjärjestön jäsen.

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on valvoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista. Hän edustaa oman sopimusalansa 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.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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 työsopimuslain 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 työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, on suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruuteen vaikuttavina seikkoina on otettava huomion työsopimuslain (2001/55) 12 luvun 2 §:n 2 momentin määräykset sekä toimi- henkilön luottamusmiesasema. Mikäli tuomioistuimen harkinnan mukaan edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huoli- matta jatketa, otetaan se huomioon korvausta lisäävänä tekijänä.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

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 1.8.2025 lukien:

Edustettavien lukumäärä	korvaus
alle 20 toimihenkilöä	87 euroa / kk
vähintään 20 toimihenkilöä	173 euroa / kk

Korvaukset 1.7.2026 lukien:

Edustettavien lukumäärä	korvaus
alle 20 toimihenkilöä	90 euroa / kk
vähintään 20 toimihenkilöä	178 euroa / kk

Korvaukset 1.7.2027 lukien:

Edustettavien lukumäärä	korvaus
alle 20 toimihenkilöä	93 euroa / kk
vähintään 20 toimihenkilöä	182 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.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

9 § Neuvottelujärjestys

Milloin toimihenkilö haluaa selvitystä palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä, tulee hänen kääntyä esimiehensä puoleen. Ellei asiaa saada selvitetyksi suoraan esimiehen kanssa, voidaan asia saattaa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa ja käydä viivytyksettä. Ellei työpaikalla syntynyttä eri- mielisyyttä 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, 15.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8
visma sign
www.vismasign.com

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/fi/document-check/b6979c17-7c87-438b-9a47-6229a8a427d8

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.metsaasiantuntijat.fi

JÄLKIPAINOS KIELLETÄÄN.

visma sign
www.vismasign.com

JOUNI JUHANI VAINIO
Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Loimubry
daadaeb3-0817-479e-b261-9e542137a418 - 2025-06-11 20:03:15 UTC +03:00
BankID / MobileID - 303fc2b4-a70c-40a3-bcdf-e78f177951d0 - FI
Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

Tuomas Valtteri Aarto
Palvelualojen työnantajat PALTA ry, FI07737988, PL 62, 00131, Helsinki
3ba5f89c-ace0-4289-a1ab-634743ce7344 - 2025-06-11 21:36:30 UTC +03:00
BankID / MobileID - 367d23f3-ec61-4e04-8ac1-8aff646c1bc0 - FI
Representative - Nimenkirjoitusoikeus - Firmateckningsrätt - Representant - Repræsentant

MINNA ÄÄRI
Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Palta ry
4e3fd18a-9c94-41aa-aed3-4769ca6f3abb - 2025-06-16 10:40:52 UTC +03:00
BankID / MobileID - 109cdf46-bcac-4c5e-8fe4-e58c1d96ce45 - FI
Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

STEFAN DAN OLE BORGMAN
Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: METO - Metsäalan Asiantuntijat ry
689b2c93-9387-4906-8cb4-2b7ec7cc7519 - 2025-06-16 12:56:43 UTC +03:00
BankID / MobileID - 27f63d1a-d633-4c99-bf49-8b842794d983 - FI
Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

ILPO TAPANI PUPUTTI
Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: METO - Metsäalan Asiantuntijat ry
abb00fc7-6dec-470d-b079-260264bc911e - 2025-06-16 14:34:56 UTC +03:00
BankID / MobileID - c04c2070-a060-4260-a455-163c22dff7fa - FI
Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive