

## SISÄLLYSLUETTELO

### TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala .....	5
2 § Yleisiä määräyksiä .....	6
3 § Järjestätymisoikeus .....	6
4 § Työsuhde .....	7
5 § Irtisanominen ja lomauttaminen .....	7
6 § Palkkaus .....	7
7 § Sairausajan palkka .....	10
8 § Osa-ajan palkka .....	12
9 § Matkakustannusten korvaaminen .....	12
10 § Työaika .....	14
11 § Työajan lyhentäminen .....	16
12 § Varallaolo .....	17
13 § Vuosiloma .....	17
14 § Muuttokorvaus .....	18
15 § Ryhmähenki- ja vastuuvakuutus .....	19
16 § Turva- ja suojavarusteet .....	19
17 § Työriidat, joihin metsäalan toimihenkilöt eivät osallistu .....	19
18 § Yhdysmies .....	20
19 § Neuvottelujärjestys .....	20
20 § Työrauha .....	21
21 § Jatkuvan neuvottelun periaate .....	21
22 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen .....	21

### ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA ..... 23

1 Sopimuksen voimassaolo .....	23
2 Palkkojen korottaminen .....	23
3 Palkkauksen uudistaminen .....	23
4 Kuukausipalkat .....	24
5 Yhdysmiessopimus .....	24
6 Sopimus työsuojeluyhteistoinnasta .....	24
7 Työehtosopimuksen kehittäminen .....	24

### YHDYSMIESSOPIMUS ..... 25

Johdanto .....	25
1 § Sopimuksen soveltamisala .....	25
2 § Yhdysmies .....	25
3 § Yhdysmiesvaalin järjestäminen .....	25
4 § Vaalikelpoisuus .....	26
5 § Ilmoitukset vaaleista .....	26
6 § Yhdysmiehen tehtävät .....	26

7 § Yhdysmiehelle maksettavat korvaukset .....	27
8 § Yhdysmiehen työsuhde .....	27
9 § Yhdysmiehen koulutus .....	28
10 § Henkilöstö- ja tilastotiedot .....	28
11 § Sopimuksen voimassaolo .....	28
12 § Pöytäkirjan tarkistus .....	29
<b>IRTISANOMISSUOJASOPIMUS .....</b>	<b>30</b>
I Yleiset määräykset .....	30
1 § Yleinen soveltamisala .....	30
2 § Irtisanomisen perusteet .....	30
3 § Irtisanomisajat .....	31
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen .....	31
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen .....	32
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen .....	32
7 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana .....	32
8 § Irtisanomisen ja varoituksen toimitaminen .....	32
9 § Toimihenkilön kuuleminen .....	33
10 § Tuomioistuinkäsittely .....	33
11 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta .....	33
12 § Korvauksen määrä .....	33
II Lomautus .....	34
13 § Lomauttaminen .....	34
14 § Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuuleminen .....	34
15 § Lomautusilmoitus .....	35
16 § Poikkeukselliset lomautustilanteet .....	35
17 § Lomautetun toimihenkilön työsuhteen päätyminen .....	36
III Erinäisiä määräyksiä .....	36
18 § Työvoiman vähentämisyjärjestys .....	36
19 § Irtisanomista ja lomautusta koskevat ilmoitukset .....	36
20 § Takaisinottaminen .....	37
21 § Työehtosopimuslain mukainen hyvityssakko .....	37
22 § Sopimuksen voimassaolo .....	37
<b>KOULUTUSSOPIMUS .....</b>	<b>38</b>
Johdanto .....	38
1 § Koulutustyöryhmä .....	38
2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus .....	38
3 § Työmarkkinaosapuolten yhteistoimintakoulutus .....	38
4 § Koulutustoiminnan laajuus .....	40
5 § Sosiaaliset edut .....	40
6 § Sopimuksen voimassaolo .....	40
7 § Pöytäkirjan tarkistus .....	40

<b>KOULUTUSSOPIMUKSEN SOVELTAMISOHJEET .....</b>	<b>41</b>
Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus (2 § ) .....	41
Ay-koulutus (3 § :n 2. kohta) .....	42
Sosiaaliset edut (5 § ) .....	44
<b>SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA .....</b>	<b>45</b>
1 § Soveltamisala .....	45
2 § Työpaikkakäsité .....	45
3 § Yhteistoimintaelimet .....	45
4 § Metsäalan turvallisuustyön työalatoimikunta .....	46
5 § Paikalliset yhteistoimintaelimet .....	47
6 § Yhteistoimintatehtävät .....	48
7 § Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	48
8 § Työsuojelupäällikkö .....	49
9 § Työsuojeluvaltuutettu .....	49
10 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö .....	50
11 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva .....	50
12 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen .....	51
13 § Varavaltuutettu .....	51
14 § Asiantuntija .....	52
15 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen ja matkakorvaukset .....	52
16 § Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot .....	52
17 § Säädöskokoelmat .....	53
18 § Voimassaolo ja irtisanominen .....	53
<b>SUOSITUS YHTEISTOIMINNASTA RATIONALISOINNISSA .....</b>	<b>54</b>
<b>SUOSITUS TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ .....</b>	<b>55</b>

**METSÄTEOLLISUUS RY:N**  
**JA**  
**METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY:N**  
**VÄLINEN**  
**TYÖEHTOSOPIMUS**  
**1.10.2010-30.9.2012**

**1 §**  
**SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA**

- 1 Sopimus sitoo sopijapuolia Metsäteollisuus ry:tä ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:tä.
- 2 Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenten sekä heidän palveluksessaan olevien METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n toimipaikkaosastojen ja/tai alueyhdistysten jäseninä olevien metsäalan toimihenkilöiden välisiin työsuhteisiin.
- 3 Metsäalan toimihenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa henkilöä, joka metsäalan koulutuksen tai toimen edellyttämän tietopuolisen ja käytännöllisen pätevyyden omaavana toimii jäljempänä määritellyissä tehtävissä eli
  - a) henkilöä, joka työsopimussuhteensa perusteella toimii työnantajan edustajana metsäalan työntekijöihin nähden ja joka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen johtaa ja valvoo työtä ottamatta säännöllisesti osaa itse työhön ja osallistumatta työntekijäin urakka-ansioihin
  - b) henkilöä, joka välittömästi johtamatta työntekijäin työtä suunnittelee, ohjaa ja tarkastaa alansa kuuluvia toimenpiteitä tai edustaa työnantajaa metsäkampoissa tai puutavaran kaupoissa, vaihdoissa, vastaanotoissa tai luovutuksissa sekä henkilöä, joka työskentelee metsäalan teknillisissä, koulutus-, suunnittelu- tai neuvontatehtävissä
  - c) henkilöä, joka koulutuksen tai aikaisempien kenttätehtävien perusteella on katsottava metsäalan toimihenkilöksi, mutta joka työskentelee metsäosaston toimistotehtävissä.

- 4 Sopimus ei koske
- niitä teollisuuslaitosten piirissä työskenteleviä metsäalan toimihenkilöitä, joihin heidän työnsä luonteen mukaan sovelletaan jotain muuta vastaavaa sopimusta
  - yrityksen johdossa sen toimintaan vaikuttavassa asemassa tai metsäosaston johtajana toimivia metsäalan toimihenkilöitä
  - henkilöitä, jotka eivät ole täyttäneet 18 vuotta
  - harjoittelijoita.
- 5 Mikäli yksittäistapauksissa syntyy erimielisyyttä siitä, onko toimihenkilö tämän sopimuksen alainen, se selvitetään sopijapuolten välisissä neuvotteluissa.

## 2 § YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

- Sopimus pyrkii säilyttämään työnantajan ja toimihenkilöiden välillä vallitsevat luottamukselliset suhteet, järjestämään työehtoja yleensä, ehkäisemään erimielisyyksien syntymistä ja helpottamaan ehkä sattuvien erimielisyyksien selvittämistä.
- Toimihenkilön tulee työssään valvoa ja edistää työnantajan etuja, noudattaa täydellistä vaihteliaisuutta yrityksen toimintaa, kuten suunnittelua, kokeiluja, tutkimuksia, hinnoittelua ja liikesuhteita koskevissa asioissa sekä tarkoin ja säästävää hoitaa hänen huostaansa uskottuja varoja ja muuta omaisuutta. Työnantajan tulee avoimesti neuvotella toimihenkilön kanssa tämän hoidettavana olevista asioista ja myötämielisesti tukea toimihenkilöä hänen tehtävissään erityisesti ottaen huomioon hänen asemansa työnantajan edustajana.
- Sopijapuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja toimihenkilöt noudattavat tämän sopimuksen määräyksiä.

## 3 § JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS

- Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
- Järjestäytymisoikeuden loukkaamattomuudella tarkoitetaan myös oikeutta toimia tähän työehtosopimukseen sidotun liiton tai sen jäsenyhdistysten luottamustehävissä. METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n tai sen keskusjärjestön luottamustehtävään valitulla toimihenkilöllä on oikeus saada mainitun tehtävän hoitamista varten tarpeellinen määrä vapaa-aikaa. Kussakin yksityistapauksessa on kuitenkin asiasta sovitava esimiehen kanssa.

- 3 Milloin toimihenkilö katsoo tulleensa erotetuksi tai toimessaan syrjityksi toimintansa vuoksi alansa ammatillisissa järjestöissä, on asia pyrittävä kiireellisesti selvittämään tämän sopimuksen sopijapuolten välisissä neuvotteluissa, ennen kuin saadaan ryhtyä muihin toimenpiteisiin.

## 4 § TYÖSUHDE

- Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa toimihenkilö.
- Työnantajalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa myös yrityksen metsäpäällikköä tai sellaista henkilöä, jolle toimihenkilön toimeen ottaminen ja irtisanominen yrityksessä voimassa olevien säännösten mukaan kuuluu.

## 5 § IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN

- Irtisanomiseen ja lomauttamiseen nähden noudatetaan sopimuksen liitteenä olevaa sopijapuolten välistä irtisanomissuojasopimusta.

## 6 § PALKKAUS

- Toimihenkilön palkka määritellään kuukausipalkkana. Palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukauden puolivälissä.
- Palkan määräämistä varten toimet sijoitetaan vaativuuden perusteella vaativuustasoille, joiden palkat ovat seuraavat:

**1.10.2010 alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:**

1	4.390 €/kk
2	3.310 €/kk
3	2.895 €/kk
4	2.740 €/kk
5	2.400 €/kk

**Metsäalan toimihenkilöiden henkilökohtaisia kuukausipalkkoja luontaisetui-  
neen korotetaan yleiskorotuksena 1.10.2010 alkaen 1,0 % ja 1.4.2011 alkaen  
0,8 %.**

**Lisäksi on käytettävissä yrityksissä paikallisena eränä 1.10.2010 alkaen 0,4 %  
syyskuun 2010 säännöllisen työajan palkkasummasta ja 1.4.2011 alkaen 0,4 %  
maaliskuun 2011 säännöllisen työajan palkkasummasta.**

**Mikäli järjestelyvaran käytöstä ei päästä sopimukseen, jakaa työnantaja järjestelyvaran.**

Vaativuustason määrittämiseksi ovat sopijaosapuolet vahvistaneet seuraavan soveltamisohjeen, josta voidaan perustellusta syyistä poiketa paikallisesti yhdysmiehen kanssa sopien:

Vaativuustaso 1

**Metsäalan toimihenkilöt, jotka vastaavat kokonaisvastuuesti puunhankinta ja/tai muista puunhankintaan liittyvistä toiminnoista, toimien itsenäisesti sovittujen tavoitteiden pohjalta. Heidän alaisinaan on toimihenkilöitä. He raportoivat johdolle.**

**Metsäalan toimihenkilöt, jotka toimivat itsenäisesti sovittujen tavoitteiden pohjalta puunhankinnan tai metsäliiketoiminnan johdon tai johtajan välittöminä alaisina erittäin vaativissa suunnittelu-, ohjaus-, sopimus- tai kehittämistehtävissä. Heidän alaisinaan voi olla toimihenkilöitä. He raportoivat johdolle.**

Vaativuustaso 2

**Metsäalan toimihenkilöt, jotka toiminnon päällikön välittöminä alaisina itsenäisesti vastaavat päätoimisesti puunhankintatoiminnosta tai metsänhoitotoiminnosta toimialueellaan. Heidän alaisinaan voi olla toimihenkilöitä tai työntekijöitä. He raportoivat päällikkönä toimivalle esimiehelle.**

**Metsäalan toimihenkilöt, jotka suunnittelevat ohjaus- ja valvontavastuuesti vaativaa puunhankinta-, koulutus- tai metsänhoitotoimintaa.**

**Puutavaran vastaanotossa vaativissa ja puuhuollon kannalta vastuullisissa esimiestehtävissä toimivat metsäalan toimihenkilöt. Heidän alaisinaan on toimihenkilöitä ja voi olla työntekijöitä.**

Vaativuustaso 3

**Metsäalan toimihenkilöt, jotka hyödyntävät tuloksellisesti laajaa kokemustaan ja erityisosaamistaan vastatessaan puunhankinta- ja/tai metsänhoitotoiminnosta toimialueellaan. Heidän alaisinaan voi olla työntekijöitä.**

**Metsäalan toimihenkilöt, jotka hyödyntävät tuloksellisesti laajaa kokemustaan ja erityisosaamistaan toimiessaan puutavaran vastaanoton tehtävissä tehtailla.**

Vaativuustaso 4

**Metsäalan toimihenkilöt, jotka vastaavat puunhankinta- ja/tai metsänhoitotoiminnosta toimialueellaan. Heidän alaisinaan voi olla työntekijöitä.**

**Metsäalan toimihenkilöt, jotka toimivat puutavaran vastaanoton tehtävissä tehtailla.**

Vaativuustaso 5

**Toimihenkilön aloitustaso työsuhteen alkaessa, jolloin hän tarvitsee perehdyttämistä ja tukea, kuitenkin enintään vuosi. Esimiehen päätöksellä henkilö voidaan siirtää aikaisemminkin ylempään luokkaan hänen hallitessaan kentän toimihenkilötehtävät.**

**Vaativuustasoille sijoittamisesta neuvotellaan yrityskohtaisesti.**

- 3 Palkkaporrastuksen periaatteet voidaan edellä olevasta poiketen sopia yrityskoh-  
taisesti, jolloin kyseisen yrityksen osalta sovelletaan ainoastaan alinta peruspalk-  
kaa.
- 4 **Poikkeustilanteissa voidaan paikallisesti yhdysmiehen kanssa sopimalla poi-  
keta alimmasta kuukausipalkasta ja muista työehtosopimuksen määräyksistä.**
- 5 Sopijapuolet tarkkailevat kerran vuodessa koottavan tilaston avulla metsäalan  
toimihenkilöiden ansioiden tasoa ja muutosta.  
  
Tarkkailua varten Metsäteollisuus ry toimittaa METO - Metsäalan Asiantuntijat  
ry:lle joulukuun palkkatilaston valmistuttua liiton sisäiseen käyttöön tarkoitettuja  
tietoja metsäteollisuudessa työskentelevien metsäalan toimihenkilöiden keskimää-  
räisistä kuukausi- ja vuosiansiosta. Tilastosta tulee ilmetä keskimääräiset kuukau-  
siansiot ansioerien mukaan jaoteltuna.
- 6 Milloin toimihenkilö hoitaa tilapäisesti oman toimen ohella toisen henkilön teh-  
täviä, maksetaan hänelle sijaisuuskorvauksena 14-35 % hänen henkilökohtaisesta  
palkastaan. Korvaus maksetaan koko sijaisuusajalta.  
  
Määräys ei koske:  
- kuukauden tai sitä lyhyempien vuosilomasijaisuuksien hoitamista ja  
- viikon tai sitä lyhyempien muiden sijaisuuksien hoitamista  
  
Sijaisuuskorvausta harkittaessa on kiinnitettävä huomiota myös toimihenkilön  
työmäärän lisääntymiseen ja hoidettavaan toimeen sisältyvään vastuuseen.  
  
Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset selvitetään ennen sijaisuuden  
alkamista.
- 7 Tehtaiden puutavaran vastaanototehtävissä toimivien toimihenkilöiden työaika  
määräytyy voimassa olevan työaikalain mukaan tai lain sallimissa puitteissa  
paikallisesti sopien. Samoin paikallisesti tulee sopia vuorolisistä ym. työn eri-  
tyispiirteet huomioon ottavista työsuhteen ehtoista.

## SAIRAUSAJAN PALKKA

1 Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssään ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

2 Toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen niinpian kuin mahdollista ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.

3 Työnantajan sitä vaatiessa on toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudesta. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuslasku.

4 Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n mukaiselta yhden päivän odotusajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutuslaitoksen tekemän ratkaisun perusteella.

5 Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsuostuksesta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

6 Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoi-

sesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa. Isyysvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman tekemistä vanhempain- ja hoitovapaan käyttämisestä keskusliittojen yhteisesti laatimalle lomakkeelle.

Työnantajan tulee tarjota äitiys- ja perhevapaan jälkeen työhön palaavalle toimihenkilölle, jos hänen poissaolonsa on kestänyt enintään 12 kuukautta, hänen ennen vapaan alkamista hoitamiaan tehtäviä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työnantajan tarjota muita samantasoisia tehtäviä tai ellei näitä ole, muuta työtä. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työn saantiin ennen äitiys- tai perhevapaan ajaksi työsuhteeseen otettua sijaista.

7 Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut toimihenkilölle edellä tässä pykälässä määrätyn palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahain tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Vähennysoikeus ei kuitenkaan koske toimihenkilön itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahain tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

8 Tämän pykälän määräykset eivät aiheuta muutosta yritystä varten asianmukaisesti vahvistettuihin ja voimassa oleviin sairausajan palkkaa koskeviin säännöksiin muussa tapauksessa kuin että nämä säännökset ja määräykset eivät täytytä sitä mitä edellä on sanottu.

9 Alle 10-vuotiaan lapsen tai alle 12-vuotiaan vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tämän pykälän ja siinä mainittujen menettelytapoja koskevien määräysten mukaisesti enintään kolmelta kalenteripäivältä, mikäli toimihenkilö osoittaa lääkärintodistuksella lapsen hoidon vaativan välttämättä huoltajan läsnäoloa.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansio-työssä tai että toimihenkilö on yksinhuoltaja.

## 8 §

### OSA-AJAN PALKKA

- 1 Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta saadaan päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien säännöllisten työpäivien määrällä.

## 9 §

### MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN

- 1 Metsäalan toimihenkilölle suoritetaan korvausta työmatkasta tämän matkustus-säännön mukaisesti.
- 2 Korvattava työmatka alkaa joko toimihenkilön asunnosta tai kiinteästä toimi-paikasta (konttori tai toimisto) ja päättyy asunnolle tai kiinteään toimipaikkaan riippuen siitä, kumpaan hän ensin palaa.
- Päivärahaan oikeuttavan työmatkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun toimihenkilö poikkeaa toimipaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista, antamista tai muuta niihin ver-rattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.
- Asunnon ja kiinteän toimipaikan väliset matkat eivät ole korvattavia työmatkoja.
- 3 Työmatkat on suoritettava tarkoitukseen sopivalla halvimmalla matkustustavalla. Matkustustavan valinnassa on otettava erityisesti huomioon toimihenkilön mah-dollisuus matkustaa muiden toimihenkilöiden tai työntekijöiden kanssa yhdessä.
- 4 Oman auton käyttökorvaus on **1.10.2010** alkaen **0,45** euroa kilometriltä.
- 5 Edellä mainitut ajoneuvokorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauk-sissa:
- a) Jos toimihenkilö kuljettaa autossaan henkilöitä, joiden kuljetus on työnanta-jan asiana, suoritetaan asianomaiselle kunkin mukana seuraavan osalta lisäksi **3** senttiä kilometriltä.
- b) **7** senttiä, kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja **21** senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyt-tää taukotuvan tai vastaavan hinaamista autoon kiinnitettynä.
- c) **3** senttiä, kun toimihenkilö kuljettaa autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri.

- 6 Päivärahan suorittaminen edellyttää, että erityinen työn tekemispaiikka on yli 15 kilometrin etäisyydellä toimihenkilön kiinteästä toimipaikasta tai asunnosta tai, mikäli työmatka tehdään toisen kunnan alueelle, yli 5 kilometrin etäisyydellä kunnan rajasta.
- 7 Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa toimihenkilön lähtiessä työmatkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan. Matkavuoro-kausi päättyy hänen palatessaan työmatkalta työpaikalleen tai asunnolleen.
- 8 Osapäiväraha suoritetaan yli 6 tunnin matkalta. Kokopäiväraha suoritetaan yli 10 tunnin matkalta.
- Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ja siihen käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli 2 tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäi-värahaan. Jos ylitys on yli 6 tuntia, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.
- 9 Päiväraha suoritetaan **1.10.2010** alkaen
- a) osapäivärahana jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta **16** euroa
- b) kokopäivärahana jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta **36** euroa
- 10 Milloin toimihenkilö jonakin matkavuorokautena on saanut työnantajan kustanta-man tai matkalipun hintaan sisältyneen muonituksen, maksetaan päiväraha tältä osin 50 % alennettuna.
- 11 Milloin matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työmatkan osuus muodostaa pääosan toimihenkilön työpäivästä, eikä hänellä ole mahdollisuutta ate-rioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, eikä työnantaja ole kustantanut aterialla, suoritetaan toimihenkilölle ateriakorvausta **9** euroa **1.10.2010** alkaen.
- 12 Ulkomaan päivärahajen osalta noudatetaan verohallituksen päätöstä verosta va-paaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä.
- Päivärahan suuruutta määrättäessä katsotaan matkan alkavan toimihenkilön lähti-essä vakinaiselta asunnoltaan ja päättyvän hänen palatessaan sinne.
- 13 Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoi-tusliikkeen antaman tai muun luotettavan tosittien mukaisesti.
- 14 Toimihenkilöllä on toimensa hoitoon kuuluvia matkoja varten oikeus saada ennak-koa kutakin tilikautta varten enintään arvioitujen matkakustannusten määrää.

## 10 § TYÖAIKA

- 1 Toimihenkilöön, joka toimii pääasiassa toimistotehtävissä, sovelletaan hänen ollessaan sanotuissa tehtävissä voimassa olevaa työaikalakia.
- 2 Kaikkiin muihin tämän sopimuksen piiriin kuuluviin toimihenkilöihin noudatetaan vapaamuotoista työaika, jonka pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. Ohjeellisena viikkotyöaikana pidetään 40 tuntia viikossa. Työaika koskevaa kirjanpitoa ei pidetä. Myöskään päivittäistä työn alkamista tai päättymistä ei mahdollisesti erikseen sovittua toimistoaikaa lukuun ottamatta määritellä. Työpäivän aikana toimihenkilö voi hoitaa myös omia asioitaan.
- 3 Mikäli toimihenkilö kuitenkin toteaa, ettei hän selviydy tehtävistään vapaamuotoisen työajan puitteissa, tulee hänen kirjata toteutunut työaikansa. Aloittaessaan työaikakirjanpidon tulee toimihenkilön aloittaa se kalenteriviikon alusta ja ilmoittaa asiasta esimiehelleen viimeistään työaikakirjanpidon aloittamista edeltävän viikon perjantaihin mennessä. Tarvittaessa esimies antaa ohjeet, miten työaikakirjanpito tulee tehdä.
- 4 Työaikakirjanpidossa toteutuneeksi työajaksi lasketaan aika, jonka aikana toimihenkilö tosiasiallisesti tekee toimensa edellyttämiä tehtäviä. Työajaksi ei siten lueta esim. asunnolta muualla olevaan työkohteeseen tai työkohteesta asuntoon kuluvaa matka-aikaa, ruokailuun, henkilökohtaisten asioiden hoitoon tai koulutukseen käytettyä aikaa.

Toteutunut työaika todetaan esimiehen kanssa yhteisesti viikoittain. Myös työajan kirjaamisen päättymisen todetaan yhdessä esimiehen kanssa.

### Soveltamisohejeita:

Työaikakirjanpidossa lyhin kirjattava erillinen jakso on 10 minuuttia, jonka jälkeen kertyvä työaika kirjataan käytännössä toteutuneen mukaan.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei yleensä katsota työajaksi. Poikkeuksen muodostaa ainoastaan työpäivän aikana työkohteesta toiseen tapahtuva siirtyminen sekä autolla liikkuvan toimihenkilön muuhun työmatkaan sisältyvä ajoaika, jos se ylittää kaksi tuntia vuorokaudessa.

Edustustehtävät katsotaan työajaksi vain, kun ne perustuvat esimiehen määräykseen tai välittömästi liittyvät tietyn työtehtävän hoitamiseen.

Jos työpäivään sisältyy koulutusta tai koulutukseen liittyvää matkustamista, ei kyseistä päivää oteta huomioon 5. kohdan mukaista viikkotyöaika laskettaessa.

- 5 Mikäli toteutunut viikkotyöaika ei kahden viikon aikana tasoitu keskimäärin 40 tuntiin viikossa, korvataan kertynyt ylitys maksamalla ylityksen kymmeneltä ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Yrityskohtaisesti voidaan edellä mainitusta tasoittumisjaksosta sopia toisin.

Korotettua palkkaa laskettaessa lasketaan peruspalkka jakamalla toimihenkilön kuukausipalkka luvulla 160.

### Soveltamisohejeita:

Kahden viikon tasoittumisjakson tavoitteena on tukea suunnitelmallisuutta metsäalan toimihenkilön työn järjestämisessä. Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tasoittumisjaksoikäytännön tulee edistää myös toimihenkilön mahdollisuuksia tarkoituksenmukaiseen työskentelyyn eikä se saa perusteetta johtaa toimihenkilön epätasaiseen työkuormitukseen.

Jos määrättyä päivää ei oteta huomioon toteutunutta työaika laskettaessa vähennetään kyseistä päivää vastaava tuntimäärä myös vertailuperusteena olevista tunteista.

- 6 Todettu työajan ylitys voidaan korvata myös antamalla vapaa-aikaa, jos toimihenkilö ja hänen esimiehensä ovat korvausmuodosta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista yksimielisiä. Milloin se toimihenkilön työn kausiluontoisuudesta johtuen on perusteltua, voidaan työsopimuksessa sopia työajan ylityksen korvaamisesta ensisijaisesti vapaa-ajalla.

Ylitystä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen 5. kohdan mukaisia periaatteita korotetun palkan laskennasta.

- 7 Toimihenkilölle annetaan vuosiloman ja sen ulkopuolella olevien sunnuntaipäivien lisäksi toinen vapaapäivä viikkoa kohti. Toinen viikoittainen vapaapäivä on annettava viikkolepopäivään liittyvänä. Mikäli vapaapäivä sijoitetaan joksikin muuksi viikonpäiväksi, tulee siitä ilmoittaa toimihenkilölle ainakin viikkoa aikaisemmin.
- 8 Edellisen lisäksi ovat vapaapäiviä uudenvuodenpäiväviikon lauantai, loppiaisviikon lauantai, pääsiäislauantai, pääsiäisen jälkeinen lauantai, helatorstaiiviikon lauantai, vapunpäiväviikon lauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai, jouluaatto ja joulun jälkeinen lauantai.

Ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu, annetaan toimihenkilölle palkkaetuja vähentämättä vapaapäiväksi oma vihkiäispäivä, 50- ja 60-vuotispäivä, perheenjäsenen kuolinpäivä sekä perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaispäivä.

- 9 Milloin toimihenkilö työnantajan aloitteesta omalla suostumuksellaan tekee työtä ilmoitettuna vapaapäivänään, maksetaan siitä korvauksena 50 %:lla korotettu palkka. Mikäli tällaista työtä joudutaan tekemään sunnuntaina tai muuna pyhäpäivänä, on vastaava korotus 150 %. Tässä kohdassa mainittuja päiviä ei oteta huomioon 5. kohdan mukaista viikkotyöaika laskettaessa.

Soveltamisohe:

Toimihenkilön ja hänen esimiehensä tulee etukäteen sopia niistä tehtävistä, jotka toimihenkilö poikkeuksellisesti hoitaa myös vapaa-aikanaan. Tämä ennalta sopimisen vaatimus ei saa kuitenkaan estää tehtävien tarkoituksenmukaista hoitamista.

- 10 Työaikalain 19 §:n mukaan ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia yhdestä kalenterivuoden pituisesta tarkasteluajanjaksosta.

## 11 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

- 1 Työajan lyhentäminen koskee tämän sopimuksen piiriin kuuluvia metsäalan toimihenkilöitä lukuun ottamatta niitä, joiden sopimuksen mukainen säännöllinen viikoittainen työaika on alle 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että vuotuista työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, itsenäisyyspäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen ja vapunpäivä sekä työehtosopimuksen 10 §:n 8 kohdassa mainitut vapaapäivät.
- 2 Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden työaika lyhennetään enintään 12,5 päivää antamalla vapaata 3-4 kohdissa sanottujen periaatteiden mukaan.
- 3 Työajan lyhentämiseksi sopimuksen edellyttämällä tavalla on toimihenkilö oikeutettu saamaan kalenterivuositain palkallista vapaata siten, että hän ansaitsee yhden vapaapäivän kutakin 17 työpäivää kohden.

Tehdyiksi työpäiviksi lasketaan säännöllisten työpäivien ohella myös ne toimihenkilön sairauspäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, sekä ne päivät, jolloin toimihenkilö osallistuu työnantajan määräämään ja kustantamaan koulutukseen.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut työaika lyhentävät yrityskohdattaiseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

- 4 Työnantaja ilmoittaa vapaan antamisesta vähintään viikkoa ennen, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita.

Vapaa annetaan viimeistään sen kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä.

- 5 Toimihenkilölle maksetaan vapaan ajalta hänen normaali kuukausipalkkansa. Milloin toimihenkilön työsuhte päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan toimihenkilölle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas toimihenkilön työsuhte päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä. Molemmissa tapauksissa lasketaan vapaapäivän palkka työehtosopimuksen 8 §:n 1 kohdan mukaisesti.
- 6 Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivän veroisina myös niitä päiviä, joina toimihenkilö ei ole ollut työssä tämän sopimuskohdan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.
- 7 Yrityskohtaisesti voidaan sopia työajanlyhennyspäivien vaihtamisesta rahakorvaukseksi käyttäen kuukausipalkan jakajana lukua 21.

## 12 § VARALLAOLO

- 1 Työnantaja voi palveluksessaan olevien metsäalan toimihenkilöiden kanssa sopia varallaolosta vapaapäivinä ja pyhäpäivinä.
- 2 Varalla olevan toimihenkilön on huolehdittava siitä, että hänet voidaan puhelimitse tai muulla tavalla kutsua riittävän lyhyessä ajassa työhön.
- 3 Varallaolosta maksetaan toimihenkilölle korvaus jokaiselta varallaoloon käytetyltä vapaapäivältä ja pyhäpäivältä. Korvauksen suuruus saadaan kertomalla 8 §:n 1 kohdan mukaan laskettu päiväpalkka luvulla 0,5.
- 4 Toimihenkilön joutuessa työskentelemään varallaolajakson aikana maksetaan hänelle palkka 10 §:n mukaisesti. Tällöin ei enää suoriteta korvausta varsinaisesta varallaolosta.
- 5 Varallaolovuorokausi alkaa klo 18.00.

## 13 § VUOSILOMA

- 1 Vuosilomaan nähden noudatetaan voimassa olevaa vuosilomalakia. Toimihenkilöllä, jonka työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun

mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

- 2 Vuosilomasta alköön vähennettävä lyhyttä tilapäislomaa, jonka toimihenkilö on saanut hänen perheessään sattuneen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman johdosta tai yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten.
- 3 Lomaoikeutta laskettaessa otetaan huomioon kaikki samalla työnantajalla palveltu aika.
- 4 Lakisääteiseltä vuosilomaltaan työhön palaavalle toimihenkilölle suoritetaan lomaltapaluurahaa 50 % vuosiloma-ajan ennakonpidätyksen alaisesta ansiosta. Lomaltapaluuraha lasketaan siitä palkasta, joka saadaan, kun kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja näin saatu päiväpalkka kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.

**Vaihtoehtoisesti voidaan sopia jo ansaitun vuosiloman osalta lomarahaa korvaamisesta vastaavalla vapaalla.**

- 5 Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että toimihenkilö aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Lomaltapaluuraha maksetaan kuitenkin, mikäli työhön paluu estyy muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä. Lomaltapaluurahaa ei makseta määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.
- 6 Vanhuus- tai työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomaltapaluurahaa 50 % siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon toimihenkilö on oikeutettu.
- 7 Jos toimihenkilö sairastuu vuosilomansa aikana, ei työnantajalla ole oikeutta nostaa vuosilomaan sisältyviltä sairauspäiviltä sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa, vaan se maksetaan suoraan toimihenkilölle.
- 8 Jos toimihenkilö haluaa, hänen vuosilomastaan ei vähennetä sellaista aikaa, jonka hän määräyksestä joutuu olemaan reservinkertausharjoituksissa tai väestösuojelukursseilla.

#### 14 § MUUTTOKORVAUS

- 1 Työnantajan aloitteesta tapahtuvasta muutosta aiheutuvat kustannukset maksaa työnantaja.

#### 15 § RYHMÄHENKI- JA VASTUUVAKUUTUS

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan metsäalan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

Työnantaja hankkii vastuuvakuutuksen, joka peittää työnantajan, hänen sijaisensa sekä vastuuvakuutusnottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan metsäalan toimihenkilön vastuun työntekijälle sekä kolmannelle henkilölle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa.

Korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahingosta **126141 €** kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on **50456 €** yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta **25228 €**.

Myös muut vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajan vastuuvakuutusta koskevien yleisten ja erityisten vakuutusehtojen mukaan.

#### 16 § TURVA- JA SUOJARUSTEET

Työnantaja varaa kenttätyössä käytettäväksi lainsäädännön edellyttämät suojaimet niille toimihenkilöille, jotka työssään joutuvat käyttämään kemiallisia torjunta-aineita, öljyä ja maaleja.

Työnantaja varaa muiden kuin pelkästään toimistotyötä tekevien toimihenkilöiden käyttöön suojapuvun, sadeasusteet (takki ja housut) sekä suksivarusteet tai lumikengät niitä työssään tarvitseville toimihenkilöille.

Toimihenkilö vastaa työnantajan omistukseen kuuluvien 2. kohdassa tarkoitettujen varusteiden kunnosta ja huollosta.

#### 17 § TYÖRIIDAT, JOIHIN METSÄALAN TOIMIHENKILÖT EIVÄT OSALLISTU

- 1 Jos työnantajan ja tämän sopimuksen ulkopuolella olevan henkilöryhmän välillä puhkeaa työriita (lakko, sulku, saarto jne.), joka ei ole sopimusten tai viranomaisien antamien määräysten vastainen, tulee toimihenkilön
  - a) tavalliseen tapaan suorittaa ne tehtävät, jotka hänelle säännöllisesti toimensa perusteella kuuluvat
  - b) suorittaa tehtäviä, jotka yleensä kuuluvat samassa yrityksessä työskenteleville tämän sopimuksen piiriin kuuluville toimihenkilöille

- c) suorittaa koneiden, työkalujen sekä muiden yrityksen omassa käytössä olevien laitteiden suojaamis- ja kunnossapitotöitä
  - d) suorittaa sellaisia työselkkauksen piiriin kuulumattomia tehtäviä, jotka helpottavat ja jouduttavat työn uudelleen käyntiin panoa sekä käynnissä pitämistä ja tehostamista selkkauksen päätyttyä
  - e) osallistua suojelutoimenpiteisiin, joilla tarkoitetaan työtä käytön keskeyttämiseksi teknillisesti sopivalla tavalla sekä toimenpiteitä ihmisiin kohdistuvan mahdollisen vaaran tai rakennuksiin ja muihin laitteisiin, aluksiin, koneisiin tai tavaravarastoihin kohdistuvan vahingon torjumiseksi tai tavaravarastojen pilaantumisen ehkäisemiseksi; tähän verrattavissa on erittäin pakottavista syistä suoritettava työ, taikka työ, jota joku on velvollinen lain tai asetuksen perusteella suorittamaan, sekä työ, jonka laiminlyönnistä voi joutua syytteen.
- 2 Sopimuksen tai viranomaisten antamien määräysten vastaisen työriidan aikana tulee toimihenkilön hänen esimiehensä sitä vaatiessa mahdollisuuksien mukaan suorittaa kaikkea kysymykseen tulevaa työtä.
  - 3 Työriidan kestäessä pyrkii työnantaja omalta osaltaan helpottamaan toimihenkilön asemaa työriidan alaiseen henkilöryhmään nähden.

## **18 § YHDYSMIESTEN**

- 1 Sopijapuolten välistä liitteenä olevaa yhdysmiessopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

## **19 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

- 1 Sopijapuolten sekä työnantajien ja toimihenkilöiden tulee neuvotella kaikista tässä sopimuksessa ja sen liitteissä määriteltyjen työehtojen soveltamisesta sekä yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiä suhteita koskevista asioista niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä.  
  
Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.
- 2 Milloin tämän sopimuksen tai sen liitteiden tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta toimihenkilö ja työnantaja eivät keskinäisissä neuvotteluissaan pääse yksimielisyyteen, voi jompi kumpi osapuoli siirtää asian yhdysmiesten välillä neuvoteltavaksi.

- 3 Yhdysmiesten välillä em. kohdassa tarkoitetuista asioista käytävät neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa kirjallisen tai suullisen neuvottelupyynnön esittämisestä.
- 4 Ellei yhdysmiesten kesken käydyissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi jompi kumpi osapuoli siirtää asian sopijapuolten välillä neuvoteltavaksi.
- 5 Milloin paikallinen erimielisyys saatetaan sopijapuolten käsiteltäväksi, on siitä laadittava kummallekin sopijapuolelle muistio, jonka molemmat yhdysmiehet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä aiheuttaneet asiat ja molempien osapuolten kanta.
- 6 Erimielisyydestä ja muustakin kysymyksestä, josta tahdotaan neuvotteluja sopijapuolten kesken, on toiselle sopijapuolelle annettava kirjallinen ilmoitus ja neuvottelut aloitettava kahden viikon kuluessa sen jälkeen.
- 7 Kummankin sopijapuolen edun mukaista on, että tässä pykälässä mainituista asioista käytävät neuvottelut viedään päätökseen niin pian kuin mahdollista, yhdysmiesten kesken kuukauden ja sopijapuolten kesken kolmen kuukauden kuluessa.
- 8 Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi jompi kumpi sopijapuolista saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **20 § TYÖRAUHA**

- 1 Tämä sopimus estää ryhtymästä lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen sopimuksen tai sen liiteosien muuttamiseksi tai lisäyksen saamiseksi niihin sen voimassaoloaikana, samoin kuin joukkoirtisanomiseen tai joukkoirtisanoutumiseen saman tarkoituksen saavuttamiseksi.

## **21 § JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE**

**Sopimusosapuolet arvioivat sopimus- ja neuvottelusuhteidensa kehittämistarpeita ja –mahdollisuuksia sekä pyrkivät omaksumaan näissä jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteen.**

## **22 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN**

- 1 Tämä sopimus on voimassa **1.10.2010** lukien **30.9.2012** saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Jos työehtosopimus on irtisanottu, ovat uudesta sopimuksesta neuvoteltaessa tämän sopimuksen määräykset voimassa, kunnes uusi sopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten päättyneet.

Helsingissä 7. päivänä lokakuuta 2010

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss                      Janne Vuorenpää

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

Håkan Nystrand                Matti Malkamäki

**Osapuolet ovat saaneet aikaan seuraavan neuvottelutuloksen:**

## **METSÄALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2010 - 2012 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

### **1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

Uuden työehtosopimuksen voimassaoloaika on 1.10.2010 - 30.9.2012. Uuteen työehtosopimukseen tehdään seuraavat muutokset verrattuna työehtosopimukseen 1.10.2007 - 30.9.2009.

### **2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN**

Metsäalan toimihenkilöiden henkilökohtaisia kuukausipalkkoja luontaisetuineen korotetaan yleiskorotuksena 1.10.2010 alkaen 1,0 % ja 1.4.2011 alkaen 0,8 %.

Lisäksi on käytettävissä paikallisena eränä 1.10.2010 alkaen 0,4 % syyskuun 2010 säännöllisen työajan palkkasummasta ja 1.4.2011 alkaen 0,4 % maaliskuun 2011 säännöllisen työajan palkkasummasta.

Mikäli järjestelyvaran käytöstä ei päästä sopimukseen, jakaa työnantaja järjestelyvaran.

### **3 PALKKAUKSEN UUDISTAMINEN**

Osapuolet ovat lisäksi sopineet palkkauksen uudistamista seuraavasti:

#### **Kannustava palkkaus**

Osapuolet suosittelevat kannustavan palkkausjärjestelmän kokeilua ja käyttöönottoa. Järjestelmän tarkemmasta toteutustavasta sovitaan yrityskohtaisesti.

#### **Vähimmäispalkkaudistus**

Osapuolet tarkastelevat 30.9.2011 mennessä metsäalan toimihenkilöiden taulukko-palkkojen ja henkilökohtaisten kuukausipalkkojen suhdetta.

#### **Ansiokehitysseuranta**

Edellä mainittuihin liittyen yritykset arvioivat 30.9.2011 mennessä metsäalan toimihenkilöiden ansiokehitystä suhteessa muihin Metsäteollisuus ry:n sopimusaloihin.

#### 4 KUUKAUSIPALKAT

1.10.2010 alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksiä voimassa seuraavasti:

1	4.390	€/kk
2	3.310	€/kk
3	2.895	€/kk
4	2.740	€/kk
5	2.400	€/kk

#### 5 YHDYSMIESSOPIMUS

Yhdysmiessopimuksen 7 §:n mukaiset yhdysmieskorvaukset ovat

1.10.2010 alkaen seuraavat:

	toimihenkilöiden lukumäärä toimipaikkaosastossa
145 €/kk	10 - 50
215 €/kk	yli 50

#### 6 SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle korvausta tehtävien hoitamisesta

1.10.2010 alkaen seuraavasti:

edustettavien lukumäärä	
10 - 50	40 €/kk
yli 50	55 €/kk

#### 7 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KEHITTÄMINEN

Sopimuspuolet tarkastelevat sopimuskauden aikana työehtosopimuksen 10 §:n 1 kohdan määräyksen soveltamisessa ilmeneviä tulkintakysymyksiä.

Sopimuspuolet selvittävät sopimuskauden aikana työehtosopimuksen 16 §:n 2 kohdan kehittämistarpeita ottaen erityisesti huomioon työturvallisuuslain asettamat vaatimukset.

Helsingissä 7.10.2010

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss                      Janne Vuorenpää

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

Håkan Nystrand                Matti Malkamäki

## METSÄTEOLLISUUS RY:N

ja

## METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY:N

välinen

## YHDYSMIESSOPIMUS

#### JOHDANTO

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu mm. työnantaja- ja toimihenkilöpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin. Näiden suhteiden edellyttämän yhdysmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata sopijapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja metsäalan toimihenkilön välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, työnantajan ja metsäalan toimihenkilön välillä esiintyvien muiden kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

#### 1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

1            Tätä sopimusta sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenyrityksissä.

#### 2 § YHDYSMIES

1            Tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvilla metsäalan toimihenkilöillä on oikeus yrityskohtaisesti valita keskuudestaan yhdysmies ja varayhdysmies.

#### 3 § YHDYSMIESVAALIN JÄRJESTÄMINEN

1            Yhdysmiehet valitaan yrityksittäin sen jälkeen, kun yhdysmiesten lukumäärästä ja toiminta-alueesta on sovittu sopijapuolten kesken.

2            Yhdysmiesten vaali voidaan suorittaa toimipaikalla. Milloin näin tapahtuu, on työehtosopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluville toimipaikan metsäalan toimihenkilöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin.

3            Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa tarpeettomasti häiritä työntekoa.

- 4 Vaaliajoista ja tarvittaessa vaalipaikasta on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

#### 4 § VAALIKELPOISUUS

- 1 Yhdysmieheksi voidaan valita työehtosopimuksen tarkoittama metsäalan toimihenkilö, joka vähintään vuoden ajan on ollut metsäalan toimihenkilönä asianomaisen työnantajan palveluksessa ja perehtynyt toimipaikan olosuhteisiin.
- 2 Ellei työnantajayritys ole ollut toiminnassa yhtä vuotta, voidaan yhdysmieheksi valita lyhyemminkin ajan yrityksen palveluksessa ollut metsäalan toimihenkilö.

#### 5 § ILMOITUKSET VAALEISTA

- 1 Toimihenkilösopijapuolen on kirjallisesti ilmoitettava työnantajasopijapuolelle yhdysmiesvaalien tulos.
- Varayhdysmiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii yhdysmiehen sijaisena.
- 2 Saatuaan ilmoituksen yhdysmiesvaalien tuloksesta työnantaja ilmoittaa ensi tilassa yhdysmiehelle kirjallisesti, kuka työnantajan puolesta käy paikallisia neuvotteluja.

#### 6 § YHDYSMIEHEN TEHTÄVÄT

- 1 Yhdysmiehen tehtävänä on
- a) edustaa toimipaikan järjestäytyneitä metsäalan toimihenkilöitä työehtosopimuksen ja sopijapuolten välisten muiden sopimusten soveltamisessa sekä yleensä työnantajan ja metsäalan toimihenkilön välisissä asioissa
  - b) valvoa metsäalan toimihenkilöiden osalta tämän sopimuksen noudattamista
  - c) johtaa metsäalan toimihenkilöiden puolesta työehtosopimuksen 18 §:n mukaisia neuvotteluja
  - d) edustaa metsäalan toimihenkilöitä, jos sellainen henkilöryhmä, johon nähden metsäalan toimihenkilö on tai voi olla esimiesasemassa, esittää työnantajalle neuvotteluja asiasta, joka koskee metsäalan toimihenkilöitä
  - e) välittää tietoja työnantajan ja metsäalan toimihenkilön välillä.

**Yrityksissä on järjestettävä yhdysmiehelle riittävästi aikaa yhdysmiestehtävien hoitamista varten ja otettava tämä huomioon keskimääräistä alempina tulostavoitteina.**

**Yhdysmiehistä valitulle pääneuvottelijalle myönnetään vapautusta säännöllisistä työtehtävistä pääneuvottelijan tehtävien hoitamista varten. Tehtävien hoitamiseksi annettavasta riittävästä vapautuksesta sovitaan paikallisesti.**

#### 7 § YHDYSMIEHELLE MAKSETTAVAT KORVAUKSET

**Yhdysmiessopimuksen 7 §:n mukaiset yhdysmieskorvaukset ovat 1.10.2010 alkaen seuraavat:**

	<b>toimihenkilöiden lukumäärä toimipaikkaosastossa</b>
<b>145 €/kk</b>	<b>10-50</b>
<b>215 €/kk</b>	<b>yli 50</b>

Yhdysmiehistä valitulle pääneuvottelijalle korvaus maksetaan 75 %:lla korotettuna.

Yhdysmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä. Yhdysmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää yhdysmiehen tehtävien takia.

Korvausta ei makseta siltä ajalta, jolloin yhdysmies vuosiloman, sairauden tai muun niihin verrattavan esteen vuoksi ei hoida yhdysmiestehtäviään. Milloin varayhdysmies työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa yhdysmiehen estyneenä ollessa tämän tehtäviä, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta jakamattomana varayhdysmiehelle.

#### 8 § YHDYSMIEHEN TYÖSUHDE

- 1 Yhdysmiestä ei saa yhdysmiestehtävän takia irtisanoa.
- 2 Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva toimihenkilökunnan supistaminen, voidaan tämä toimenpide kohdistaa yhdysmieheen vain, mikäli hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa metsäalan toimihenkilön työtä.
- 3 Yhdysmiestä ei myöskään tässä sopimuksessa tarkoitettujen tehtävien hoitamisesta aiheutuvista syistä saa siirtää alempaan tehtävään.

## 9 §

### YHDYSMIEHEN KOULUTUS

- 1 Sopijapuolet pitävät suotavana, että yhdysmiehelle sekä varayhdysmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen sopijapuolten välisen koulutus sopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään yhdysmiehen pätevyyttä yhdysmiestehtävien hoitamisessa.

## 10 §

### HENKILÖSTÖ- JA TILASTOTIEDOT

- 1 Yleinen tiedonvälitys

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että yhdysmies saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon ao. toimipaikan metsäalan toimihenkilöitä koskevista asioista.

- 2 Erimielisyystapaukset

Milloin syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä metsäalan toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, on yhdysmies oikeutettu saamaan valituksenalaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

- 3 Henkilötiedot

Yhdysmies on oikeutettu saamaan kirjallisesti metsäalan toimihenkilöistä alueensa kaikkien tämän sopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden suku- ja etunimet, palvelukseen tuloajan sekä palkkaryhmän kerran vuodessa. Ko. tiedot annetaan välittömästi sen jälkeen, kun työehtosopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut.

**Lisäksi työnantajan on vähimmäispalkkauudistukseen liittyen ilmoitettava vaativuustasokohtaiset keskipalkkatiedot vaativuustasoittain 15.9.2011 mennessä.**

- 4 Tietojen luottamuksellisuus

Yhdysmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

## 11 §

### SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

- 1 Tämä sopimus tulee voimaan **1.10.2010** ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jomman kumman osapuolen toimesta irtisanotaan. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

## 12 §

### PÖYTÄKIRJAN TARKISTUS

Sovittiin, että tämä pöytäkirja, jolla on sama velvoittavuus kuin työehtosopimuksella, tulee voimaan ja tarkistetaan siten, että sen allekirjoittavat Metsäteollisuus ry:n puolesta Jari Forss ja Janne Vuorenpää ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n puolesta Håkan Nystrand ja Matti Malkamäki.

Helsingissä 7. päivänä **lokakuuta 2010**

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Janne Vuorenpää

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Matti Malkamäki

# METSÄTEOLLISUUS RY:N

ja

## METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY:N

välinen

### METSÄALAN TOIMIHENKILÖIDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

#### I Yleiset määräykset

##### 1 §

##### Yleinen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osana METSÄ-METO työehtosopimusta.

Sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta syystä tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä, toimihenkilön irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitettuja työ sopimuksia.

##### 2 §

##### Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työ sopimusta tai lomauttaa toimihenkilöä ilman työ sopimuslain mukaista perustetta.

Palkanmaksun keskeytyminen irtisanomisen asemasta

Työnantajalla on oikeus työ sopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeutavilla toimihenkilön henkilöön liittyvillä perusteilla työsuhteen päättämisen sijasta pidättää toimihenkilö työnteosta tai jättää palkka maksamatta. Palkanmaksun keskeytyksen ensimmäisaika ja muut siihen liittyvät menettelytavat sovitaan työpaikkakohtaisesti noudattaen yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

Työpaikalla noudatettaviin työ sääntöihin sisältyvät palkanmaksun keskeyttämisestä koskevat määräykset ja menettelytapaohjeet säilyvät voimassa, mikäli ne on hyväksytty käyttöön yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain mukaisesti.

##### 3 §

##### Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden,
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta,
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta,
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta ja
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Toimihenkilön noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta ja
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Työnantaja tai toimihenkilö voi halutessaan sisällyttää lomakauden (2.5.-30.9.) aikana irtisanomisaikaan edellisen loman määräytymisvuoden aikana ansaitun vielä pitämättömän loman.

##### 4 §

##### Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava toimihenkilölle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Toimihenkilö, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työ sopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

## 5 §

### Irtisanomisesta ilmoittaminen

Työsopimuksen päättämislomitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai toimihenkilölle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Toimihenkilön ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

## 6 §

### Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on toimihenkilön pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

## 7 §

### Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta toimihenkilön raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että toimihenkilö käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen toimihenkilön raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan toimihenkilön työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

## 8 §

### Irtisanomisen ja varoituksen toimittaminen

Irtisanominen ja henkilöstä johtuvista syistä annettava varoitus on toimitettava toimihenkilölle kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste ja varoitukseen johtaneet syyt ovat tulleet työnantajan tietoon.

## 9 §

### Toimihenkilön kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen, työnantajan on varattava toimihenkilölle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Toimihenkilöllä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

## 10 §

### Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai METO - Metsäalan Asiantuntijat voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

## 11 §

### Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut toimihenkilön, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

## 12 §

### Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, toimihenkilön ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, toimihenkilön itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, toimihenkilön ja työnantajan olot yhteensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä toimihenkilölle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12 luvun 3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

## II Lomautus

### 13 §

#### Lomauttaminen

Toimihenkilön lomauttamisessa on noudatettava 15 §:ssä tarkoitettuja ilmoitusaikoja ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Toimihenkilö saa työ sopimuslain 5 luvun 6 §:stä johtuvien rajoitusten ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä.

Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään työ sopimuslain 13 luvun 5 §:ssä.

Jos toimihenkilö on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Toimihenkilöllä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työ sopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Mikäli toimihenkilö on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, toimihenkilö ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa toimihenkilö on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

### 14 §

#### Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä toimihenkilölle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan toimihenkilöön, selvitys voidaan antaa toimihenkilöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai muulle valitulle edustajalle, tai jos edustajaa ei ole valittu, toimihenkilöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava toimihenkilöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvottelava lomauttamisesta toimihenkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

### 15 §

#### Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta toimihenkilölle **noudattaen työ sopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädettyä 14 päivän lomautusilmoitusaikaa.**

Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Lomautusilmoitusaika alkaa kuluu siitä päivästä, kun toimihenkilö on saanut tiedon, kuitenkin viimeistään 7 päivän kuluttua ilmoituksen lähettämisestä. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto tai toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa toimihenkilölle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavia toimihenkilöitä edustavalle yhdistymiehelle tai muulle valitulle edustajalle.

### 16 §

#### Poikkeukselliset lomautustilanteet

Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällainen lomautuksen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan.

Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttäminen, mikäli lomautuksen on uutta lomautusilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja toimihenkilön väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kestoai-

ka. Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja toimihenkilön välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

## 17 §

### Lomautetun toimihenkilön työsuhteen päättymisen

Toimihenkilö saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun toimihenkilön työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, toimihenkilöllä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos toimihenkilö on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomausilmoitusaikaa käyttäen.

Samanlainen oikeus irtisanomisajan palkkaan on toimihenkilöllä, joka irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

## III Erinäisiä määräyksiä

## 18 §

### Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia toimihenkilöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoajaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

## 19 §

### Irtisanomista ja lomautusta koskevat ilmoitukset

Jos kysymyksessä on taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä työehtosopimuksen tarkoittamalle toimihenkilöiden yhdysmiehelle heti, kun tällaisen toimenpiteen välttämättömyys on tullut työnantajan tietoon ja mikäli mahdollista viimeistään samanaikaisesti, kun vähentämisestä ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen toimihenkilöön, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille.

Neuvottelut tämän sopimuksen 16 §:ssä, 17 §:n 1 kappaleessa ja 18 §:ssä mainituista toimenpiteistä käydään METSÄ-METO metsäalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

## 20 §

### Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

## 21 §

### Työehtosopimuslain mukainen hyvityssakko

Työnantajaa ei voida tuomita tämän sopimuksen 12 §:ssä tarkoitettujen korvausten lisäksi työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien, mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakko-seuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

## 22 §

### Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus, jolla on sama velvoittavuus kuin työehtosopimuksella, tulee voimaan **1.10.2010** alkaen ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jommankumman sopijapuolen toimesta irtisanotaan.

Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

Helsingissä 7. päivänä lokakuuta **2010**

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Janne Vuorenpää

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Matti Malkamäki

# METSÄTEOLLISUUS RY:N

ja

## METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY:N

välinen

### KOULUTUSSOPIMUS

#### JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen edellyttävät jatkuvaa ja myös kaikkiin metsäalan toimihenkilöryhmiin kohdistuvaa koulutustoimintaa. Sopijapuolet kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti kaikkeen tällaiseen koulutukseen.

Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa suuntaan.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi sopijapuolet pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla todetaan, että sopijapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä ja kehittämistä.

#### 1 § KOULUTUSTYÖRYHMÄ

- 1 Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten sopijapuolet nimeävät koulutustyöryhmän. Koulutustyöryhmä on lisäksi yhteistyöelin sopijapuolten välisissä koulutusasioissa.

#### 2 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS

- 1 Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä henkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset toimihenkilön kuukausipalkkaa vähentämättä. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

#### 3 § TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN YHTEISTOIMINTAKOULUTUS

##### Yhteinen koulutus

- 1 Keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät
  - keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti

- yhteistoimintasopimuksen edellyttämät keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliitosten yhteistoimintaelimet tai
- työnantaja- ja toimihenkilöpuoli yhteisesti työpaikalla.

- 2 Sopijapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksen mukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioon otetuiksi.
- 3 Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten edellyttämälle toimihenkilöiden edustajalle suoritetaan korvaus kuten 2 §:ssä on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymyksen tulevassa yhteistyöelimestä tai työnantajan ja yhdysmiehen kesken.

##### Ay-koulutus

- 1 STTK:n tai sen jäsenliiton METO:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan yhdysmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapauden myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus aikomuksesta lähteä kursseille annettava vähintään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.
- 2 STTK:n tai sen jäsenliiton METO:n edellisessä kappaleessa tarkoitetuille ja koulutustyöryhmän hyväksymille yhteistyökoulutusta koskeville kursseille saavat yhdysmies, varayhdysmies, työsuojeluvalltuutettu, -varavalltuutettu, työsuojeluasiamies ja työsuojelutoimikunnan jäsen osallistua heidän kuukausipalkkaansa vähentämättä, yhdysmiehen osalta ei kuitenkaan pidemmältä kuin kuukauden ajalta ja muiden edellä mainittujen osalta ei pidemmältä kuin kahden viikon ajalta. Edellytyksenä sille, ettei kuukausipalkkaa vähennetä, on lisäksi kurssin liittymisen edellä mainittujen henkilöiden yhteistyötehtäviin.
- 3 Samoin edellytyksin kuin edellisessä kappaleessa saavat yhdysmiestoimintaan liittyville kursseille osallistua jäsenyhdistysten puheenjohtajat heidän kuukausipalkkaansa vähentämättä, enintään yhden kuukauden osalta, mikäli he työskentelevät yrityksissä, joissa on vähintään 180 työsuhteessa olevaa ja heidän johtamisensa jäsenyhdistyksissä on vähintään 50 jäsentä.
- 4 Lisäksi maksetaan 3 §:n 2. kohdan (Ay-koulutus) toisen ja kolmannen kappaleen mukaisille kursseille osallistuville toimihenkilöille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jonka osalta kuukausipalkkaa ei vähennetä, ruokailukustannusten korvauksena sopijapuolten erikseen sopima ateriakorvaus.

#### 4 § KOULUTUSTOIMINNAN LAAJUUS

- 1 Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 3 §:n 2. kohdan (Ay-koulutus) mukaisia kursseja korvausten piiriin siinä laajuudessa kuin sopijapuolet erikseen sopivat.

#### 5 § SOSIAALISET EDUT

- 1 Osallistuminen 3 §:n 2. kohdan (Ay-koulutus) mukaiseen koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

#### 6 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

- 1 Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä lokakuuta 2010 ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jomman kumman sopijapuolen toimesta irtisanotaan.

Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

#### 7 § PÖYTÄKIRJAN TARKISTUS

Sovittiin, että pöytäkirja, jolla on sama velvoittavuus kuin työehtosopimuksella, tulee voimaan ja tarkistetaan siten, että sen allekirjoittavat Metsäteollisuus ry:n puolesta Jari Forss ja Janne Vuorenpää ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n puolesta Håkan Nystrand ja Matti Malkamäki.

Helsingissä 7. päivänä lokakuuta 2010

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Janne Vuorenpää

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Matti Malkamäki

## KOULUTUSSOPIMUKSEN SOVELTAMISOHJEET

### AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS (2 §)

#### Koulutustilaisuuteen lähettäminen

Työnantajan velvollisuus suorittaa korvausta suoranaista kustannuksista ja ansionmenetyksestä koskee työnantajan antamaa koulutusta sekä sellaisia koulutustilaisuuksia, joihin työnantaja on lähettänyt palveluksessaan olevan henkilön. Korvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää siis, että jo ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on selvästi työnantajan taholta todettu, että kyseessä on sopimuskohdassa tarkoitettu koulutus, johon toimihenkilö osallistuu nimenomaan työnantajan lähettämänä. Korvausvelvollisuuden syntymiselle ei ole merkitystä sillä, kuka on tehnyt aloitteen koulutukseen osallistumisesta tai kuka on suorittanut kurseille ilmoittautumiseen liittyvät käytännön järjestelyt.

#### Suoranaiset kustannukset

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja, kurssiaineistosta aiheutuvia kustannuksia sekä matka- ja elinkustannuksia.

Jos kurssimaksuihin sisältyy muitakin kustannustekijöitä kuin pelkkä maksu opetuksesta, on tällaiset erät luonnollisesti otettava huomioon. Maksutapa on lähinnä järjestelykysymys.

Sellaiset kurssiaineistokustannukset, jotka eivät sisälly itse kurssimaksuun, korvataan erikseen. Kurssiaineisto on tarvittaessa luovutettava kurssin päätyttyä myös työnantajan käytettäväksi.

Elinkustannukset korvataan usein siten, että työnantaja maksaa täysihoidotuksen suoraan internaatille tai kurssin järjestäjälle.

Kirjallisuuden tai teknisten apuvälineiden hankkimisesta aiheutuvien kustannusten samoin kuin muidenkin kustannusten korvaamisesta on mahdollisuuksien mukaan aina sovittava etukäteen.

#### Palkanmaksu kurssiajalta

Toimihenkilölle maksetaan kurssin ja siihen liittyvien matkojen ajalta kuukausipalkka vähentämättömänä.

Matkakorvaukset maksetaan työehtosopimuksen matkustussäännön mukaisesti.

ti. Korvaukset maksetaan myös koulutusopimuksen 3 §:n 1 kohdan mukaiseen yhteiseen koulutustilaisuuteen osallistuvalla, mikäli tilaisuuden tarkoituksena on paikallisesti todettu olevan toimihenkilön ammatillisten valmiuksien edistäminen.

### Esimerkki 1

Toimihenkilö Metsätehon kurssilla Rantasipi-Laajavuorella tai Johtamistaidon Opiston kurssilla Aavarannassa (ns. sekakurssi)

Edellytykset	1. Työnantaja lähettää 2. Internaatti
Maksetaan	1. Kuukausipalkka  2. Suoranaiset kustannukset - kurssimaksut - kurssimateriaalimaksut - matkakustannukset  3. Päiväraha työehtosopimuksen matkustussäännön mukaisesti.

### Ay-koulutus (3 §:n 2. kohta)

Vapaan antaminen edellyttää,

- että kurssi on STTK:n tai sen jäsenliiton METO:n järjestämä
- että koulutustilaisuus kestää enintään kuukauden
- ettei toimihenkilön poissaolosta aiheudu tuotannolle tai yrityksen toiminnalle tuntuva haittaa.

### Palkan maksaminen

Ennen kuin toimihenkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on työnantajan kanssa sovittava sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä työnantajan korvattava koulutustilaisuus.

Milloin STTK:n tai sen jäsenliiton METO:n yhdysmieskurssille osallistuva toimihenkilö samalla on työehtosopimuksen tarkoittama yhdysmies tai varayhdysmies, ei kuukausipalkkaa vähennetä kurssin ajalta.

Milloin yllämainittujen järjestämälle työsuojelukurssille osallistuva toimihenkilö on työsuojeluvaltuutettu, -varavaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai sitä vastaavan työsuojeluelimen jäsen, ei hänen palkkaansa vähennetä enintään kahden viikon pituisen kurssin ajalta. Palkan maksamisen edellytyksenä

em. henkilölle on, että koulutustyöryhmä on etukäteen hyväksynyt kurssin sellaiseksi, jonka ajalta palkkaa ei vähennetä.

Tässä kohdassa mainittujen kurssien tulee liittyä edellä mainittujen henkilöiden yhteistyötehtäviin.

Yhdysmiestoimintaan liittyvä koulutus ulotetaan koskemaan myös jäsenyhdistysten puheenjohtajia, milloin

- ao. puheenjohtaja työskentelee yrityksessä, missä on vähintään 180 työsuhteessa olevaa ja
- puheenjohtajan johtamassa yhdistyksessä on vähintään 50 jäsentä.

STTK:n opistossaan järjestämien enintään 3 kuukauden yhdysmieskurssien osalta maksetaan yhdysmiehille ja edellisessä kohdassa tarkoitettujen yhdistysten puheenjohtajille palkka yhden kuukauden ajalta.

Palkanmaksun edellytyksenä tässäkin tapauksessa on, että ao. kurssi on koulutustyöryhmän hyväksymä. STTK:n opiston järjestämien, enintään kolmen kuukauden pituisten kurssien osalta toimihenkilöiden työsuhte säilyy. STTK:n opistolla on sovittu tarkoitettavaksi tässä yhteydessä Majvikin kurssikeskusta.

### Ruokailukustannusten korvaus Ay-koulutukseen osallistuvilla

Sopimuksen mukaan maksetaan niille yhdysmiehille, varayhdysmiehille, jäsenyhdistysten puheenjohtajille, työsuojeluvaltuutetuille, -varavaltuutetuille, työsuojelutoimikuntien tai vastaavien työsuojeluelimien jäsenille ja työsuojeluasiamiehille, joiden kuukausipalkkaa ei sopimuksen mukaan vähennetä Ay-kurssin ajalta, kultakin kurssipäivältä ateriakorvauksena **vuonna 2010 23,32 €/pv, vuonna 2011 23,60 €/pv ja vuonna 2012 23,90 €/pv**. Ateriakorvausta maksetaan vain niiltä päiviltä, joilta asianomaisen henkilön kuukausipalkkaa ei vähennetä. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että viikon kurssin ollessa kyseessä ateriakustannusten korvaus maksetaan viideltä päivältä, kahden viikon kurseilla 10 päivältä, kuukauden tai sitä pitimmillä kurseilla 20 päivän ajalta.

Koulutustyöryhmän mahdollisesti hyväksyessä Ay-kurseja viikonlopun yhteyteen (piirien kurssit) maksetaan ateriakorvaus myös näiltä päiviltä.

Ateriakorvauksen maksaminen tapahtuu tarkoituksenmukaisimmin niiden sääntöjen ja rutiinien mukaisesti, joita yrityksessä noudatetaan muista vastaavista matkoista aiheutuvia päiväraha korvauksia maksettaessa.

## Esimerkki 2

Toimihenkilö ay-kurssilla STTK-opistolla

Yhdysmies ja varayhdysmies, työsuojeluvaltuutettu ja -varavaltuutettu, työsuojelu-asiamies ja työsuojelutoimikunnan jäsen, jäsenyhdistyksen pj. em. edellytyksin

Muut kuin em. toimihenkilöt

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ta/tmh sovittava etukäteen<ul style="list-style-type: none"><li>- osallistumisesta</li><li>- onko työnantajan korvattava kurssi</li></ul></li><li>2. Tilaisuus osallistua</li><li>3. Kurssin pituus<ul style="list-style-type: none"><li>- yhdys- ja varayhdysmies enint. 1 kk</li><li>- muut yllä mainitut enint. 2 viikkoa</li></ul></li><li>4. Maksetaan<ul style="list-style-type: none"><li>- kuukausipalkka</li><li>- ateriakorvaus vuonna 2010 23,32 €/pv</li></ul></li><li>5. Ei makseta<ul style="list-style-type: none"><li>- päivärahaa</li><li>- matkakustannuksia</li></ul></li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ta/tmh sovittava etukäteen<ul style="list-style-type: none"><li>- osallistumisesta</li></ul></li><li>2. Tilaisuus osallistua<ul style="list-style-type: none"><li>- mikäli ei haittaa yrityksen toiminnalle</li></ul></li><li>3. Kurssin pituus<ul style="list-style-type: none"><li>- enint. 1 kk</li></ul></li><li>4. Ei makseta<ul style="list-style-type: none"><li>- kuukausipalkkaa</li><li>- ateriakorvausta</li><li>- päivärahaa</li><li>- matkakustannuksia</li></ul></li></ol> |
|---|---|

## Sosiaaliset edut (5 §)

Kun on kysymys osallistumisesta Ay-koulutukseen, ei yhden kuukauden osalta aiheudu vähenystä vuosiloma-, eläke- tai muihin näihin verrattaviin etuuksiin. Kurssiaika katsotaan näitä etuuksia laskettaessa työssäolon veroiseksi ajaksi kuukauden rajaan saakka.

## METSÄTEOLLISUUS RY:N

JA

## METO-METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY:N

VÄLINEN

## SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

Turvallisuuden edistämiseksi työpaikoilla, työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaamiseksi ja työnantajien sekä toimihenkilöiden yhteistyön edistämiseksi työsuojelussa sopijapuolet ovat tehneet tämän työsuojelun valvonnasta annetun lain 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

### 1 §

#### Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin metsäalan toimihenkilöihin, jotka mainitaan METSÄ-METO työehtosopimuksen 1 §:ssä. Sopimukseen sidottuja ovat Metsäteollisuus ry:n jäsenyritykset toiselta puolen ja toiselta puolen METO - Metsäalan Asiantuntijat ry.

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu, noudatetaan työsuojelun valvonnasta annettua lakia ja asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen asia.

### 2 §

#### Työpaikkäsite

Työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan metsäalan toimihenkilöissä saman työnantajan valvonnassa olevaa yhden tai useamman työkohteen muodostamaa toiminnallista kokonaisuutta, jota johtaa työnantajan organisaation puitteissa ratkaisu- ja toimeenpanovallan omaava virka- tai toimihenkilö. Tämän määritelmän mukaisia työpaikkoja metsäalan toimihenkilöissä ovat esimerkiksi hankinta-alueet, pienet ja keskisuuret metsäosastot, mittausyritykset ja muut vastaavat toiminnalliset organisaatioyksiköt. Mikäli edellä mainittujen esimerkkien mukaista käytäntöä ei voida soveltaa jonkin työnantajan organisaatioon, on työpaikkäsitteestä sovittava asianomaisen yrityksen ja Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnan kesken.

### 3 §

#### Yhteistoimintaelimet

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:

- Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunta
- työsuojelutoimikunta tai paikallisesti sovittu yhteistoimintaelin
- työsuojelupäällikkö
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojelutarvavaltuutetut
- asiantuntijat

#### 4 §

##### **Metsäalan turvallisuustyön työalatoimikunta**

Metsäalan valtakunnallisena yhteistoimintaelimenä toimii Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunta, jonka kotipaikka on Helsingin kaupunki.

Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikuntaan kuuluu kahdeksan varsinaista jäsentä, joista kolme edustaa työnantajia, kolme työntekijöitä ja kaksi toimihenkilöitä. Varsinaisten jäsenten lisäksi kullakin osapuolella on yksi varajäsen.

Kukin osapuoli nimeää edustajansa Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikuntaan.

Työalatoimikuntaan voidaan ottaa jäseniksi ja asiantuntijoiksi allekirjoittaneiden sopimusosapuolten suostumuksella metsäalaan liittyviä järjestöjä tai vastaavia siten, että em. jäsenten suhteelliset osuudet säilyvät.

Tehtävät

Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnan tehtäviin kuuluvat:

Metsäalan työsuojelun yleinen kehittäminen ja tehostaminen.

Työsuojelullisen yhteistoiminnan kehittäminen työpaikoilla.

Työsuojelun yhteistoiminnassa olevien henkilöiden ohjaaminen, koulutus ja informointi.

Yhteydenpito työsuojelussa toimiviin organisaatioihin:

- työsuojeluviranomaiset
- työturvallisuuskeskus
- metsäalan työsuojelun parissa työskentelevät laitokset ja henkilöt
- metsäalan keskusjärjestöt ja kenttäorganisaatiot
- muut kysymykseen tulevat organisaatiot.

Metsäalan työsuojelullisten erikoiskysymysten selvittely:

- ergonomia
- metsäalan työsuojeluasioissa mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien käsittely ja selvittäminen, mikäli ne eivät kuulu jonkin toisen organisaation tehtäviin.

Muut tehtävät, jotka osapuolten taholta annetaan Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnalle.

#### 5 §

##### **Paikalliset yhteistoimintaelimet**

Työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelun työpaikassa on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu sekä tälle valitut kaksi varavaltuutettua ja työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu sekä tälle valitut kaksi varavaltuutettua.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus, toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

Työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta työpaikalle, missä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää ellei muusta yhteistoimintamuodosta sovita. Työsuojelutoimikunta on neljä- (4) jäseninen.

Työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljäs edustaa työnantajaa, puolet toimihenkilöitä ja neljäs työntekijöitä. Mikäli työpaikalla on työntekijöitä enemmän kuin toimihenkilöitä, puolet edustaa työntekijöitä ja neljäs toimihenkilöitä.

Työsuojelutoimikunnan kokoonpano sovitaan kunkin työnantajan osalta erikseen ottaen huomioon työnantajan palveluksessa olevien toimihenkilöiden ja työntekijöiden lukumäärä sekä mitä siitä on työsuojelun valvontalaissa sanottu.

Työsuojelutoimikunnan jäsenten toimikausi on kaksi vuotta.

Työsuojeluvaltuutetun, -varavaltuutetun ja mahdollisen työsuojelutoimikunnan vaaleissa noudatetaan Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnan vaaliohjeita.

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

## 6 §

### Yhteistoimintatehtävät

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaa huomioon työsuojelun työpaikan koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämissesityksineen,
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissesityksiä,
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta,
- käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä,
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa,
- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistus suunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista,
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi,
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi,
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla,
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

## 7 §

### Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen. Tässä tarkoituksessa työsuojelutoimikunnan tehtävänä on:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävä on:

- osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

## 8 §

### Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin. Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset. Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin,
- järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa,
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi,
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja -materiaalia, tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi sekä järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linja-organisaation ja työterveyshuollon välille.

## 9 §

### Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu tulee valita työpaikalla, jossa palkansaajien määrä on vähintään 10. Määrän ollessa 10 - 20 voi työsuojeluvaltuutettu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa toimia työpaikan paikallisena yhteistoimintaelimenä tai työsuojelutoimikuntana.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammatitaidon ylläpitäminen entiseen

tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

## 10 §

### Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Tämä on otettava huomioon tulostavoitteita asetettaessa.

Sovittaessa vapautuksen määrästä ja järjestelyistä on otettava huomioon toimihenkilöiden lukumäärä ja töiden luonne, toimihenkilöiden työskentelypaikkojen lukumäärä ja sijainti sekä työsuojeluvaltuutetun oman työn antamat mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen.

## 11 §

### Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei työsuojeluvaltuutetun toimipiiriin hänen edustamansa kaikki palkansaajat ole lomautettuina tai irtisanottuina. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkinut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt tahallises- tai huolimattomuudesta työvelvoitteensa täyttämättä.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettu-ehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi tulleen

osalta vaalituloksen tultua todeksi.

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava työsuojeluvaltuutetuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin työpaikalla säännöllisesti työskentelevien määrä on 20 tai vähemmän, on tämä korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syyinä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

## 12 §

### Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan.

Työpaikalla, jolla on enemmän kuin 5 toimihenkilöä, ei työsuojeluvaltuutettua tule ilman omaa suostumustaan siirtää sellaiseen matka- tai vuorotyöhön, joka olennaisesti vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista.

## 13 §

### Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoitettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

## 14 §

### Asiantuntija

Työsuojelutoimikuntaan voidaan kutsua myös tämän sopimuksen piiriin kuulumattomia työnantajaan urakka- tai työsuhteessa olevia asiantuntijajäseniä sekä muitakin työsuojeluasiantuntijoita, jotka toimivat asiantuntijoina edustamaansa alaa koskeissa työsuojelukysymyksissä.

## 15 §

### Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle korvausta tehtävien hoitamisesta **1.10.2010** seuraavasti:

edustettavien  
lukumäärä

10 - 50            **40 €/kk**

yli 50             **55 €/kk**

Työajan suhteen noudatetaan mitä siitä on METSÄ-METO työehtosopimuksen 10 §:ssä sovittu.

Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia.

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvauksiin nähden noudatetaan, mitä sopijapuolten välillä on METSÄ-METO työehtosopimuksen 9 §:n matkakorvausten korvaamisen suhteen sovittu.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö sopivat etukäteen työsuojeluvaltuutetun tarkastusmatkasuunnitelmasta.

## 16 §

### Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen sekä sen sihteerin tehtävien hoitamisesta työaikana johtuvan ansion menetyksen.

Jos työsuojelutoimikunnan jäsen toimikunnan kokoukseen osallistumista varten joutuu käyttämään omaa kulkuneuvoaan, noudatetaan hänelle suoritettaviin korvauksiin nähden soveltuvin osin, mitä sopijapuolten välillä METSÄ-METO työehtosopimuksen 9 §:n kulkemiskorvaus -kohdassa on määrätty.

Koulutuksesta aiheutuvat matkakustannukset ja ansionmenetyksen korvaa työnantaja sen mukaisesti mitä sopijapuolten kesken on koulutus sopimuksessa sovittu.

## 17 §

### Säädöskokoelmat

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

## 18 §

### Voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan **1.10.2010** ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jommankumman sopijapuolen toimesta irtisanotaan. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

Sovittiin, että pöytäkirja, jolla on sama velvoittavuus kuin työehtosopimuksella, tulee voimaan ja tarkistetaan siten, että sen allekirjoittavat Metsäteollisuus ry:n puolesta Jari Forss ja Janne Vuorenpää ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n puolesta Håkan Nystrand ja Matti Malkamäki.

Helsingissä **7.** päivänä lokakuuta **2010**

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Janne Vuorenpää

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Matti Malkamäki

## SUOSITUS YHTEISTOIMINNASTA RATIONALISOINNISSA

Yrityksen toiminnan kehittäminen rationalisoimalla edellyttää yhteistoimintaa työnantajan ja henkilöstön kesken. Metsäalalla yhteistoiminnan perustana ovat perinteisesti olleet hyvät ja luottamukselliset suhteet työnantajan ja metsäalan toimihenkilöiden välillä. Tältä pohjalta ovat Metsäteollisuus ry ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry todenneet seuraavaa yhteistoiminnasta rationalisoinnissa:

- Rationalisointi on toimintaa, jonka tarkoituksena on kohottaa yrityksen toiminnan taloudellista hyötysuhdetta. Se voi kohdistua mm. organisaatioon, työn järjestelyihin, työmenetelmiin, työtehtäviin, toimintojen sijoitteluun, työympäristökäytäntöihin sekä koneisiin ja laitteisiin.
- Yrityksen rationalisointitoiminnalle luodaan parhaat edellytykset käyttämällä metsäalan toimihenkilöiden asiantuntemusta hyväksi jo suunnitteluvaiheesta lähtien.
- Rationalisointitavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että aloitteellisuutta yrityksen toiminnan kehittämiseksi esiintyy kaikilla organisaatiotasolla. Tämä puolestaan edellyttää avoimuutta rationalisointisuunnitelmien käsittelyssä ja erityisesti toimipaikkaosaston edustajien pitämistä tietoisina ko. suunnitelmista.
- Milloin rationalisointitoimenpide vaikuttaa metsäalan toimihenkilön tehtäviin ja vastuualueeseen, tulee se käsitellä yhteistyössä siinä vaiheessa, kun vielä voidaan vaikuttaa päätöksen sisältöön. Tavoitteena on, että rationalisointi johtaa paremman tuottavuuden ohella reaalipalkkojen kasvuun sekä oikeudenmukaiseen palkkojen kehittymiseen ja mielekkäisiin työtehtäviin. Tuottavalla yrityksellä on parhaat edellytykset työsuhteen ehtojen edelleen kehittämiseen.

Helsingissä 7. päivänä lokakuuta 2010

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Fors

Janne Vuorenpää

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Matti Malkamäki

## SUOSITUS TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ

**Osapuolet suosittelevat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta työaikajoustoihin.**

**Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa työn tekeminen joustavasti yrityksen ja henkilöstön tarpeiden mukaan.**

### Järjestelmän käyttöönotto

**Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tällöin tulee sopia myös rajat, joiden puitteissa työaikasaldo voi vaihdella. Samoin tulee sopia voiko työaikasaldo olla negatiivinen.**

**Työaikapankkiin siirrettäviä eriä voivat olla vuosilomalain tarkoittama säästövapaa, työajan lyhennysvapaat, vapaaksi sovittu lomarahaa tai sen osa.**

### Vapaiden antaminen

**Pankkiin kertyneiden vapaiden kertymisestä sovitaan paikallisesti. Työnantaja voi kuitenkin yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen ilmoittaa vapaiden antamisajankohdan. Lomakauden ulkopuolella (1.10.-30.4.) toimihenkilö voi, elleivät painavat syyt sitä estä, pitää vapaata ilmoitettuaan siitä kahta kuukautta ennen vapaan pitämistä.**

**Vapaat annetaan kokonaisina päivinä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa annettaessa. Kertyneet vapaat on annettava kahden vuoden aikana pankkiin siirrosta, ellei paikallisesti toisin sovita. Ellei vapaita ole pidetty työsuhteen päättyessä, korvataan ne tämän työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.**

### Palkanmaksu

**Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti.**

