

NEUVOTTELUTULOS

SUOMEN METSÄKESKUSTA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 2023-2025

Aika 17.3.2023

Paikka Teams-neuvottelu

Läsnä

| | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Maija Mäntylä, Palta ry | Jukka Sippola, Loimu ry |
| Kirsi Arvola, Palta ry | Ilpo Puputti, Meto ry |
| Anna-Liisa Louko, Metsäkeskus | Päivi Salin, Jyty ry |
| Åsa Östergård-Jakas, Metsäkeskus | Jukka Matilainen, plm (Loimu ry) |
| | Jyrki Vuorenmaa, plm (Meto ry) |
| | Marjo Virtanen, plm (Jyty ry) |

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus sitoo osapuolia, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2023 ja päättyy 31.3.2025 ilman irtisanomista.

2. Palkantarkastukset

Vuosi 2023

Kertakorvaus 2023

Toukokuun 2023 normaalin palkanmaksun yhteydessä maksetaan kertaluonteinen korvaus 463 euroa.

Kertakorvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

Kertakorvaus maksetaan niille Suomen metsäkeskusta koskevan työehtosopimuksen piirissä oleville toimihenkilöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä. Kertakorvaus maksetaan myös sairauslomalla, perhevapaalla ja lomautettuna olevalle.

Osa-aikaiselle toimihenkilölle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertakorvaus ei vaikuta lomalaskentaan tai muihin palkkoihin tai korvauksiin.

Yleiskorotus 2023

Jollei paikallisesti toisin sovita, palkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 %:lla.

Vuosi 2024

Yleiskorotus ja yritysکوhtainen erä 2024

Jollei paikallisesti toisin sovita, palkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 %:n suuruisella korotuksella. Korotuksesta 2,0 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yritysکوhtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2024 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:lla.

Yritysکوhtaisen erän jako vuonna 2024

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

Työnantaja päättää erän kohdentamisesta. Erän kohdentamisen periaatteet tulee selvittää etukäteen pääluottamusmiehille.

Jaon jälkeen työnantaja selvittää järjestöittäin pääluottamusmiehelle jaetun erän kokonaisuomäärän palkkaryhmittäin, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärät ja yksittäisten korotusten suuruudet. Tiedot annetaan anonyymisti, ellei suostumusta palkkatiedon toimittamiseen ole annettu.

3. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2023 lukien 6 %:lla, pyöristäen lähimpään seuraavaan kokonaiseen euroon.

4. Työehtosopimukseen ja sen liitteisiin tehtävät tekstimuutokset

Työehtosopimuksen puhtaaksikirjoitusvaiheessa tarkastetaan numerointien oikeellisuus ja loogisuus ottaen huomioon sopimukseen tehtävät muutokset.

1 § Soveltamisala

Poistetaan 1 §:n (Sopimuksen soveltamisala) pöytäkirjamerkintä.

7 § Sairausajan palkka

Muutetaan 7 §:n 1 ja 2 kohdat seuraavasti (kursiivilla):

1. Toimihenkilölle, joka sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden takia on poissa työstä, maksetaan palkkaus työnteon keskeytyksen ajalta seuraavasti

Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua alle kaksi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa yhden kuukauden (30 kalenteripäivän) ajalta.

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

Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua vähintään viisi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa kolmen kuukauden (90 kalenteripäivän) ajalta.

2. Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman takia useammin kuin kerran poissa työstä, hänellä on kalenterivuoden aikana oikeus 1 kohdassa tarkoitettuun palkkaan yhteensä enintään siinä mainitulta ajalta. Mikäli sairausloma jatkuu vuodenvaihteen yli, oikeus sairausajan palkkaan tämän sairauden osalta on enintään 30 / 60 / 90 kalenteripäivää.

Oikeus uuteen sairausajan palkkaan alkaa sen jälkeen, kun toimihenkilö tervehdyttyään ja töihin palattuaan on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden takia poissa työstä. Jos työntekijä sairastuu samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairauslomajakso.

Kuitenkin kussakin uudessa sairauspoissaolotapauksessa toimihenkilöllä on oikeus palkkaan 14 kalenteripäivältä.

8 § Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Muutetaan 8 § kuulumaan seuraavasti:

8 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

1. Toimihenkilön oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

2. Toimihenkilölle annetaan erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainrahaan katsotaan kohdistuvan.

3. Synnyttävälle vanhemmalle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaan oikeus raskausrahaan ja 9 luvun 5 §:n 1 tai 2 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan, maksetaan palkka yhteensä enintään 40 arkipäivän pituiselta yhdenjaksoiselta ajanjaksolta raskausvapaan alusta lukien sekä sitä välittömästi seuraavalta enintään 32 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta vanhempainvapaan alusta lukien.

4. Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 1 tai 2 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan, maksetaan palkka yhteensä enintään 32 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta vanhempainvapaan alusta lukien enintään kahdessa jaksossa.

5. Toimihenkilölle, joka on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 3 momentin (28/2022) mukaisesti adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan palkka yhteensä enintään 32 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta vanhempainvapaan alusta lukien enintään kahdessa jaksossa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Palkallinen vanhempainvapaa ei koske osittaista vanhempainvapaata, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat osa-aikatyöstä.

Sairausvakuutuslaki ei ole työehtosopimuksen osa.

6. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa tai adoptiossa ennen hoitoonottohetkeä.

Pöytäkirjamerkintä 8 §:n voimaantulosta:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.4.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöihin noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.4.2023, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 asti voimassa olleen työehtosopimuksen määräyksiä.

21 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Muutetaan 21 §:n numerointi 22 §:ksi.

21 § Selviytymislauseke

Lisätään uusi 21 § seuraavasti:

21 § Selviytymislauseke

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

Luottamusmiessopimus

5 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Muutetaan 5 §:n 3 kappaleen ensimmäinen alakohta seuraavasti (kursiivilla):

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

- kaikista edustamistaan toimihenkilöistä vuosittain *tammikuussa*

7 § Luottamusmieskorvaus

Muutetaan 7 §:n 1. kappaleen taulukkoa niin, että poistetaan kaksi alinta ryhmää (201-400 ja yli 400) ja muutetaan kolmanneksi alinta niin, että se on "101–".

Sopimus työsuojelusta

Poistetaan sopimuksen nimestä teksti "Liite 3".

6 § Voimassaolo

Muutetaan nykyisen 6 §:n numerointia 7 §:ksi.

6 § Työsuojeluvaltuutetuista

Lisätään uusi 6 § kuulumaan seuraavasti:

6 § Työsuojeluvaltuutetuista

Tämän sopimuksen mukaisesti työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen määrä ja asema on sidottu Suomen metsäkeskuksen palvelualueisiin. Palvelualueiden määrän muuttuessa työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen määrä muuttuu samassa suhteessa. Muutos toteutetaan valtuutettujen toimikausien loputtua siten, että uusia valtuutettuja valitaan uutta palvelualueiden määrää vastaava määrä.

Muutetaan sopimuksen päivämääräksi se päivä, jona tämä neuvottelutulos on hyväksytty kaikkien osapuolten hallinnoissa.

5. Tekniset muutokset

Korjataan Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n nimi eri TES-kohdissa Ammattiliitto Jyty ry:ksi.

Poistetaan vanha määräys 8 § Äitiys- ja vanhempainvapaa siirtymämääräyksineen.

Poistetaan vanha määräys 9 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetyskorvaukset siirtymämääräyksineen.

Liite 1 Palkkavaakapisteytystaulukko päivitetään. Viimeisin vaaitus tapahtui toukokuussa 2022.

Vuosilomaa koskevat määräykset stilisoidaan seuraavasti (poistettavat kohdat yliviivattu ja muutokset kursivilla):

12 § Vuosiloma

Vuosiloman kertyminen

1. ~~1.4.2021 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6 pv/vk) lomapäivälaskentaan (5 pv/vk).~~

~~Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2020 — 31.3.2021 lomat ansaitaan entisen 6 lomapäivää/viikko arkipäivälaskennan mukaan ja muunnetaan viiden arkipäivän/viikko laskennan mukaiseksi lomakaudella 2021 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5 lomapäivää/viikko laskentasäännön mukaan.~~

~~Lomanmääräytymisvuodesta 1.4.2021 — 31.3.2022 alkaen lomat Vuosilomaa ansaitaan 5 lomapäivää/viikko lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan 5 lomapäivää/viikko tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5 lomapäivää/viikko laskentasäännön mukaan.~~

~~Jos työntekijällä on vielä 1.5.2021 pitämättä kuusipäiväisen lomalaskennan mukaisesti ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2021, ne muunnetaan viisipäiväisen laskennan mukaiseksi tämän pykälän 11. kohdassa olevan taulukon mukaisesti.~~

2. Lomapäiviä ovat maanantaista perjantaihin sijoittuvat päivät lukuun ottamatta TES:n 11 §:n mukaisia arkipyhiä.

Ellei tässä TES:n 12 §:ssä toisin ole määrätty, sovelletaan muilta osin vuosilomalakia ottaen huomioon vuosilomalain 6-päiväisen lomalaskennan muuttuminen 5-päiväiseksi.

Vuosilomalain 7 a kohdan lisävapaapäiviä koskevassa määräyksessä lisävapaapäivien määrä on 20.

3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti:
 - a) Lomataulukkoa A sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.

- b) Lomataulukkoa B sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden.
- c) Lomataulukkoa C sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 15 vuotta.

Lomataulukko A

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| Täydet loman- määr.kk:t | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Lomapv:t | 2 | 4 | 5 | 7 | 9 | 10 | 12 | 14 | 15 | 17 | 19 | 20 |

Lomataulukko B

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Täydet loman- määr. kk:t | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Lomapv:t | 3 | 5 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 | 17 | 20 | 21 | 24 | 25 |

Esimerkki: Toimihenkilön työsuhde on alkanut 1.1.2022.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2021 – 31.3.2022 häneen sovelletaan lomataulukkoa A.

1.4.2022 alkaen häneen sovelletaan lomataulukkoa B, kunhan työsuhde yhteensä kestää vähintään vuoden.

Lomataulukko C

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Täydet loman- määr. kk:t | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Lomapv:t | 3 | 5 | 8 | 10 | 13 | 15 | 18 | 20 | 23 | 25 | 28 | 30 |

Esimerkki: Toimihenkilöllä täyttyy 15 vuotta työsuhdetta 1.9.2022. Hän alkaa ansaita lomaa 1.4.2022 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta alkaen lomataulukon C mukaan.

4. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana toimihenkilö on ollut työssä vähintään kahdeksantoista kalenteripäivää.
5. Työssäolon veroisiksi päiviksi katsotaan kaikki muut kalenteripäivät työsuhteen kestäessä, paitsi ne päivät, joina toimihenkilö on ollut työstä vapaana tai poissa muusta kuin vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.
6. Työssäolon veroisina päivinä pidetään lisäksi seuraavia poissaoloaikoja:
 - a) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen sairausloman aikaa,
 - b) maanpuolustuskurssille, väestönsuojelukoulutukseen tai palvelukseen määrättyä oloaikaa,
 - c) työehtosopimukseen liittyvän koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen osallistumisaikaa.

- d) Opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön.

Vuosiloman siirto

7. ~~Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 5 luvussa on loman antamisesta säädetty, noudatetaan seuraavaa:~~

~~Sairausvakuutuslain mukaan määräytyvään erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaakauteen määrätty vuosiloma tai sen osa siirretään myöhäisempään ajankohtaan.~~

~~12 §:n 7. kohta tulee uudessa alla olevassa muodossaan voimaan 1.8.2022 siten, että sitä sovelletaan tilanteissa, joissa lapsen syntymän laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.~~

7. Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 5 luvussa on loman antamisesta säädetty, noudatetaan seuraavaa:

Sairausvakuutuslain mukaan määräytyvään erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaakauteen määrätty vuosiloma tai sen osa siirretään myöhäisempään ajankohtaan.

Vuosiloman säästäminen

8. Sen estämättä, mitä loman antamisesta on määrätty, toimihenkilö voi, ellei siihen ole erittäin painavaa estettä, säästää osan vuosittaisista varsinaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Sopimalla voidaan säästää joko osittain tai kokonaan varsinaisesta vuosilomasta viisitoista päivää ylittävä osa.

Työnantaja ja toimihenkilö laativat yhdessä ennen säästämiseen ryhtymistä suunnitelman säästämisestä ja säästöloman pitämisestä.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja toimihenkilön tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluttua sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja vuosilomapalkasta säästövapaan aikana sekä lomakorvauksesta ja sen laskemisesta työsuhteen päättyessä on voimassa, mitä niistä muuten on säädetty tai sovittu. Työsuhteen muuttuessa osa aikaiseksi tai toimihenkilön joutuessa toistaiseksi lomautetuksi, hänellä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta sen mukaan kuin vuosilomakorvauksesta työsuhteen päättyessä on säädetty tai sovittu.

Talvilomapidennys

9. Jos 12 §:n 3. kohdan A- ja B-taulukoiden mukaan määräytyvästä vuosilomasta muu kuin säästövapaaseen kuuluva osa pidetään muuna kuin lomakautena, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että B-taulukon mukaisessa lomassa pidennys on enintään kaksi päivää. Säännöllisen työajan piirissä olevalla henkilöllä pidennys on enintään 5 päivää.

9.1 Vapaamuotoisessa työajassa

Jos 12 §:n 3 kohdan C-taulukon mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään kaksikymmentäviisi päivää lomakautena, myönnetään loma neljällä päivällä pidennettynä sellaiselle toimihenkilölle, jolla on oikeus lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos toimihenkilö säästää osan varsinaisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä mainittua kahdenkymmenenviiden päivän enimmäismäärää vastaavasti.

9.2 Säännöllisessä työajassa

Jos 12 §:n 3 kohdan C-taulukon mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään kaksikymmentähdeksän päivää lomakautena, myönnetään loma kahdeksalla päivällä pidennettynä sellaiselle toimihenkilölle, jolla on oikeus lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos toimihenkilö säästää osan varsinaisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä mainittua kaksikymmentähdeksän päivän enimmäismäärää vastaavasti. Mikäli toimihenkilöllä ei ole mainitun kohdan mukaan oikeutta lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta, mutta kuitenkin vähintään seitsemältä kuukaudelta, myönnetään loma viidellä päivällä pidennettynä, jos varsinaisesta vuosilomasta, josta on vähennetty säästettävien lomapäivien lukumäärä, pidetään enintään kolme neljäsosaa lomakautena.

10. Jos vuosilomaa ei ole voitu työnteon keskeytyksen vuoksi pitää lomakautena, tai jos työsuhde katkeaa ennen lomakauden alkua tai alkaa edellisen lomakauden jälkeen, asianomaisella ei ole oikeutta loman pidennykseen. Työnteon keskeytyminen lomakautena ei kuitenkaan aiheuta pidennysoikeuden menetystä, jos

~~a) keskeytys on aiheutunut toimihenkilön sairaudesta, toimihenkilölle myönnetystä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta tai toimihenkilölle ottolapsen ottamisen yhteydessä myönnetystä vanhempainvapaasta kaikki siltä osin, johon sairausvakuutuslain mukaan tuleva erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan; tai~~

~~12 §:n 10.-kohdan a) -alakohta tulee uudessa alla olevassa muodossaan voimaan 1.8.2022 siten, että sitä sovelletaan tilanteissa, joissa lapsen syntymän laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.~~

- a) keskeytys on aiheutunut toimihenkilön sairaudesta, toimihenkilölle myönnetystä erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaasta tai toimihenkilölle ottolapsen ottamisen yhteydessä myönnetystä vanhempainvapaasta kaikki siltä osin, johon sairausvakuutuslain mukaan tuleva erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan; tai
- b) keskeytys on aiheutunut muista kuin edellä mainituista syistä, mutta toimihenkilö on ollut lomakautena toimessa tai lomalla vähintään 70 päivää.
- c) Jos vuosilomaan oikeuttava työsopimussuhde ei katkea, ei myöskään palkaton työstä poissaolo katkaise vuosiloman edellytyksenä olevaa työsuhteen yhdenjaksoisuutta.

Säästövapaiden ja talvilomapidennysten muuntaminen

- ~~11. Säästetyt vuosilomapäivät ja talvilomapidennykset sekä työsopimustasolla sovitut vuosilomat muunnetaan 5 pv/vk lomapäivälaskentaan 6 pv/vk arkipäivälaskennasta alla olevan taulukon mukaisesti 1.5.2021 mennessä. Taulukon ylittävien lomapäivien esuus muunnetaan kertomalla loma-oikeus luvulla 0,85.~~

| Lomapäivien lukumäärä 6-päiväisessä laskennassa | Lomapäivien lukumäärä 5-päiväisessä laskennassa |
|---|---|
| 1 | 1 |
| 2 | 2 |
| 3 | 3 |
| 4 | 4 |
| 5 | 5 |
| 6 | 5 |
| 7 | 6 |
| 8 | 7 |
| 9 | 8 |
| 10 | 9 |
| 11 | 10 |
| 12 | 10 |
| 13 | 11 |
| 14 | 12 |
| 15 | 13 |
| 16 | 14 |
| 17 | 15 |
| 18 | 15 |
| 19 | 16 |
| 20 | 17 |
| 21 | 18 |
| 22 | 19 |
| 23 | 20 |
| 24 | 20 |
| 25 | 21 |
| 26 | 22 |
| 27 | 23 |
| 28 | 24 |
| 29 | 25 |
| 30 | 25 |
| 31 | 26 |
| 32 | 27 |
| 33 | 28 |
| 34 | 29 |
| 35 | 30 |
| 36 | 30 |
| 37 | 31 |
| 38 | 32 |

| | |
|----|----|
| 39 | 33 |
| 40 | 34 |
| 44 | 35 |
| 42 | 35 |
| 43 | 36 |
| 44 | 37 |
| 45 | 38 |

Vuosilomapalkka ja -korvaus

11. Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja -korvaus

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada kuukausipalkkansa vuosilomalain mukaisesti.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana lukua 21 ja kertojana lomapäivien lukumäärää.

Kuukausipalkkalaisen vuosilomapalkkaa laskettaessa mukaan ei lasketa talvilomapidennyspäiviä. Toimihenkilö ansaitsee tällöin normaalia yksikertaista palkkaa pidennysajankohdan palkan mukaan.

12. Prosentuaalinen vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus

Työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuonna käytetään vuosilomalain tarkoittamaa prosentuaalista (9 % tai 11,5 %) vuosilomapalkkaa ja vuosilomakorvausta. Toimihenkilön ansaitessa lomaa työehtosopimuksen 12 §:n kohtien 9, 9.1 ja 9.2 perusteella, korotetaan vuosilomalain mukaan määräytyvää lomapalkkaa tai lomakorvausta 0,45 %:lla kutakin lisälomapäivää kohden.

Korotusta 0,45 % ei lasketa talvilomapidennyspäiviltä, jolloin työntekijä ansaitsee normaalia yksikertaista palkkaa pidennysajankohdan palkan mukaan.

Jos työntekijä tekee osa-aikatyötä ja saa osasairauspäivärahaa lomalle lähtöhetkellä, maksetaan vuosilomapalkka ansainnan mukaan.

Pidettäessä säästövapaana olevia lomapäiviä ne huomioidaan prosenttiperusteisessa lomakorvauksessa lomapäivien lukumäärää laskettaessa.

13. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

Suomen metsäkeskuksessa ei sovelleta vuosilomalain 3 luvun 11 §:n tarkoittamaa keskipäiväpalkkaan perustuvaa vuosilomapalkan laskentaa ja ko. kohdassa olevaa kerrointaulukkoa.

14. Saamatta jääneestä vuosiloman pidennyksestä ei ole oikeutta saada vuosilomakorvausta.

Edellä tässä pykälässä tarkoitettu oikeus lomakorvaukseen tai vuosilomaan on myös asevelvollisena vakinaista palvelusta suorittamaan ryhtyvällä toimihenkilöllä, jos hän sitä haluaa, vaikka hänen työsuhteensa ei ole päättynyt.

Vuosilomapalkan maksaminen

15. Lomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä. Lomapalkka lasketaan toimihenkilön kesäkuun palkan mukaan ja työsuhteen päättyessä päättymishetken palkan mukaan. Lomakorvaus maksetaan maksamishetkellä voimassa olevan palkan mukaan.

Lomapäivien vaihtaminen rahaksi

16. Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia, että vuosilomapäiviä voidaan vaihtaa toimihenkilön henkilökohtaisen palkan mukaiseksi rahakorvaukseksi vuosilomalain sallimissa rajoissa.

Jos kertynyttä tai kertyvää lomaa muutetaan rahakorvaukseksi, talvilomapidennys määräytyy sitä koskevan sopimusmääräyksen perusteella, minkä osapuolet ottavat rahakorvauksessa huomioon.

Edellä tarkoitettu sopimus edellyttää, että työnantaja ja kyseistä henkilöstöryhmää edustava luottamusmies katsovat sopimuksen mahdolliseksi.

Lomaraha

17. Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei makseta mahdollisista talvilomapidennyspäivistä.

Lomarahaa maksetaan myös työsuhteen päättyessä siihen mennessä kertyneen loman osalta.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa ja työsuhteen päättyessä päättymiseen liittyvän palkanmaksun yhteydessä.

Työnantajan taloudellisen tilanteen vaatiessa voidaan työnantajan ja toimihenkilöiden luottamusmiehen kesken sopia lomarahana vaihtamisesta sen arvoa vastaavaksi vapaaksi. Työpäiviksi osuva vapaa on työaikaan rinnastettavaa aikaa. Taloudellinen tilanne ja sopimusratkaisut selvitetään aina koko työpaikan henkilöstön osalta.

Työnantaja ja toimihenkilö voivat myös sopia, että tietyltä lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomaraha vaihdetaan vapaa-ajaksi. Näin saatava vapaa-aika katsotaan loman veroiseksi muiden säännösten osalta, mutta talvilomapidennykseen se ei oikeuta.

6. Työryhmät

Palkkavaaka/palkkausijärjestelmätyöryhmä

Osapuolet perustavat paikallisen työryhmän, jonka tarkoitus on selvittää ja arvioida palkkavaakamallin päivitystarpeet. Toimeksianto sisältää mahdollisen mallitehtävien läpikäynnin: lukumäärän arvioinnin ja niiden selkeytyksen sekä palkkaryhmien pisteytysalueiden arvioinnin.

Ryhmään voidaan kutsua palkkavaakakonsultti ja tarvittaessa ryhmä voi kutsua mukaan myös liittojen edustajat konsultoimaan työryhmää.

Työryhmä aloittaa työnsä syksyllä 2023 ja arvioi yhdessä syksyyn 2024 mennessä palkkavaakajärjestelmän muutostarpeita. Työryhmä voi esittää liitoille mahdolliset muutokset hyväksyttäväksi.

Selkeyttämistyöryhmä

Osapuolet asettavat työryhmän tarkastelemaan ja selkeyttämään työehtosopimuksen kieliasua, numerointia ja viittauksia siten, että sopimuksen tosiasiallinen sisältö tai tulkinnat eivät muutu. Työryhmän tavoitteena on saada työ valmiiksi vuoden 2023 loppuun mennessä. Työryhmän muodostavat liittojen neuvottelijat.

Ad hoc -työryhmä

Osapuolet voivat asettaa tarvittaessa työryhmän miettimään sopimuskauden aikana esiin nousevia alan ajankohtaisia kysymyksiä.

Neuvottelutulos syntyi Teams-kokouksessa 17.3.2023 klo 14:20 ja hyväksytään sähköpostin välityksin.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY, neuvottelijoina

Maija Mäntylä

Kirsi Arvola

Anna-Liisa Louko

Åsa Östergård-Jakas

METO – METSÄALAN ASiantuntijat RY, neuvottelijoina

Ilpo Puputti

Jyrki Vuorenmaa

AMMATTILIITTO JYTY RY, neuvottelijoina

Päivi Salin

Marjo Virtanen

LUONNON-, YMPÄRISTÖ- JA METSÄTIETEILIJÖIDEN LIITTO LOIMU RY, neuvottelijoina

Jukka Sippola

Jukka Matilainen