

UPM PLYWOOD OY:N TYÖEHTOSOPIMUS

1.1.2022-31.12.2024

UPM PLYWOOD OY

TEOLLISUUSLIITTO RY

UPM PLYWOOD OY:N TYÖEHTOSOPIMUS

SISÄLLYSLUETTELO

UPM PLYWOOD OY:N TYÖEHTOSOPIMUS	1
I YLEISTÄ.....	1
1 § SOVELTAMISALA.....	1
2 § TYÖRAUHA JA JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS	1
3 § TYÖNJOHTO-OIKEUS	1
II TYÖAIKA.....	1
4 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	1
5 § TYÖAJAN JOUSTOKORVAUKSET	2
6 § TYÖAJAN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TAUOT	2
7 § TYÖVUOROLUETTELOON MUUTTAMINEN	3
8 § TYÖVIKON JA -VUOROKAUDEN VAIHTUMINEN	3
9 § TYÖAJAN ENIMMÄISMÄÄRÄ	3
III PALKKAUS.....	3
10 § TYÖN VAATIVUUS.....	3
11 § TYÖKOHTAISET AIKAPALKAT	3
12 § HENKILÖN TYÖSUORITUS	4
13 § SUORITUSPALKAT	4
14 § KESKITUNTIANSIO.....	5
15 § PALKANMAKSU	5
16 § YLITYÖKORVAUKSET.....	5
17 § VUOROLISÄT.....	6
18 § VIIKOITTAISEN VAPAAN KORVAAMINEN.....	7
19 § AMMATTITUTKINTOPALKKIOT	7
20 § ARKIPYHÄKORVAUS.....	7
21 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ	8
22 § KUTSU TILAPÄISEEN TYÖHÖN	8
23 § PALVELUSVUOSILISÄ	9
24 § MATKAKORVAUKSET.....	9
25 § SAIRAUSSAJAN PALKKA.....	10
26 § VUOSILOMAPALKKA JA LOMARAHA.....	12
IV IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN.....	14
27 § IRTISANOMISEN PERUSTEET.....	14
28 § IRTISANOMISAJAT.....	14
29 § KORVAUS TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA	15

30 § LOMAUTTAMINEN.....	15
31 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS.....	16
V PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	16
32 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ JA KOKOUSOIKEUS TYÖPAIKALLA	16
33 § VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	17
34 § PAIKALLINEN SOPIMINEN	17
35 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS	17
36 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	17
HENKILÖSTÖN EDUSTUS UPM PLYWOOD OY:SSÄ.....	19
1 § LUOTTAMUSHENKILÖT.....	19
2 § TYÖSUOJELUVALTUUTETTU	21
3 § HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ASEMA	21
4 § TYÖSUHDETURVA	22
5 § AY-KURSSIT	24
OSALLISTUMISOIKEUS TEOLLISUUSLIITTO RY:N HALLINTOELIMIEN KOKOUKSIIN	25

UPM PLYWOOD OY:N TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § SOVELTAMISALA

- 1.1 Työehtosopimusta sovelletaan UPM Plywood Oy:n työsuhteessa oleviin työntekijätehtävissä oleviin työntekijöihin.

2 § TYÖRAUHA JA JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS

- 2.1 Työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita osapuolia ja niiden alayhdistyksiä sekä työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseninä.
- 2.2 Työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset ja työntekijät ryhdy sellaisiin työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.
- 2.3 Työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

3 § TYÖNJOHTO-OIKEUS

- 3.1 Työnantajalla on oikeus palkata ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

II TYÖAIKA

4 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

- 4.1 Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 52 kalenteriviikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 4.5 kohdan mukainen viikkotyöaika.
- 4.2 Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan pidentää enintään 10 tuntiin ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 50 tuntiin. Työajan tulee tasoittua keskimäärin enintään 4.5 kohdan mukaiseen viikkotyöaikaan 52 kalenteriviikon aikana.
- 4.3 Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituudesta voidaan sopia paikallisesti.
- 4.4 Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.
- 4.5 Keskimääräinen säännöllinen työaika on vuodessa pitkän aikavälin keskiarvona 30 arkipäivän vuosiloman jälkeen:

Yksi- ja kaksivuorotyössä	1730 tuntia	36,7 tuntia viikossa
---------------------------	-------------	----------------------

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä	1730 tuntia	36,7 tuntia viikossa
Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä	1650 tuntia	35,0 tuntia viikossa

- 4.6 Työnantajan päätöksellä tehtaalla käytössä olevaa säännöllistä työaika voidaan lisätä edellä mainittujen keskimääräisten työaikojen lisäksi joustotyöajalla, joka on enintään 48 tuntia 52 kalenteriviikon aikana. Joustotyöaika käytetään ainoastaan koko tehtaan tai sen osan kokonaistyöajan määrittämiseen. Tältä osin maksetaan työaikalain 20 §:n mukainen sunnuntaikorvaus (100 %), mikäli työ tehdään työaikalaisissa tarkoitettuna sunnuntaipäivänä tai arkipyhänä ja 17.5. kohdan mukainen korvaus, mikäli työ tehdään em. kohdassa tarkoitettuna aikana (korvaus toisin sanoen pitää sisällään sunnuntaikorotuksen ja työehtosopimuksen 17.5. kohdan mukaisen korvauksen). Muuna aikana tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka, jollei ajalta makseta jo muulla perusteella korotettua palkkaa.
- 4.7 Työajan tasaaminen kohdan 4.5. mukaiseen työaikaan voidaan toteuttaa käyttämällä 40 tunnin viikoittaisen työajan työtuntijärjestelmää ja antamalla työntekijälle työajan joustovapaa 52 kalenteriviikon aikana. Joustovapaa annetaan vapaapäivinä tai lyhentämällä työvuoron pituutta.
- 4.8 Kolmivuorotyössä laaditaan työajan tasoittumissuunnitelma tasoittumisjakson ajaksi.
- 4.9 Säännöllisen vuosittaisen ja viikoittaisen työajan määrä voi vaihdella työntekijäkohtaisesti riippuen työntekijän vuororyhmästä, joustotyöajan ja yksi- ja kaksivuorotyön joustovapaan määrästä, työntekijän vuosilomaoikeudesta, arkipyhäviikkojen työajasta sekä juhannus- ja jouluaaton työajasta.
- 4.10 Vuoden tai sitä lyhyemmän ajanjakson keskimääräinen säännöllinen työaika saadaan laskemalla ajanjakson työviikkojen lukumäärä keskimääräisellä viikkotyöajalla.

5 § TYÖAJAN JOUSTOKORVAUKSET

- 5.1 Työntekijän ansaitsee jokaiselta tekemältään säännöllisen työajan tunnilta työajan joustokorvauksen, jonka suuruus on yksi- ja kaksivuorotyössä 5,9 % ja keskeytyvässä/keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 7,8 % työntekijän työehtosopimuksen mukaisesta keskituntiansiosta.
- 5.2 Työajan joustokorvaus maksetaan palkkakaussittain palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
- 5.3 Työajan joustokorvausta ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 14 §:n mukaista keskituntiansiota.

6 § TYÖAJAN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TAUOT

- 6.1 Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset tauot määräytyvät työaikalain säännösten puitteissa työnantajan määräämällä tavalla tai paikallisesti sovitusti.

7 § TYÖVUOROLUETTELON MUUTTAMINEN

- 7.1 Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

8 § TYÖVIIKON JA -VUOROKAUDEN VAIHTUMINEN

- 8.1 Työviikko alkaa maanantaina ja vuorokauden lasketaan alkavan klo 6.00, jollei paikallisesti toisin sovita.

9 § TYÖAJAN ENIMMÄISMÄÄRÄ

- 9.1 Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

III PALKKAUS**10 § TYÖN VAATIVUUS**

- 10.1 Työn eri vaativuustekijöiden painottaminen, mittausjärjestelmä sekä vaativuusryhmien lukumäärä sovitaan paikallisesti.
- 10.2 Mikäli paikallisesti ei sovita muusta työn vaativuuden arviointijärjestelmästä, sijoitetaan työt kolmeen vaativuusryhmään seuraavasti:

Työnvaativuusryhmä A (palkkaryhmät 1 ja 2): lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta edellyttävät työt.

Työnvaativuusryhmä B (palkkaryhmät 3 ja 4): normaalia ammattitaitoa, melkoista vastuuta edellyttävät työt normaalilla kuormituksella tai työnvaativuusryhmä A:n mukainen työ kuormitukseltaan raskaana.

Työnvaativuusryhmä C (palkkaryhmät 5 ja 6): työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä merkittävää vastuuta edellyttävät työt kuormitukseltaan normaalina tai työnvaativuusryhmä B:n mukainen työ kuormitukseltaan raskaana.

- 10.3 Palkkaryhmiin sijoittaminen tehdään kuhunkin työnvaativuusryhmään kuuluvien tehtävien keskinäisellä vertailulla.

11 § TYÖKOHTAISET AIKAPALKAT

- 11.1 Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.1.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

	s/t
Pr 1	1073
Pr 2	1123

Pr 3	1174
Pr 4	1229
Pr 5	1298
Pr 6	1367
Pr 5a	1438
Pr 5b	1490
Pr 6a	1517
Pr 6b	1575

- 11.1 Palkkaryhmiin 5 ja 6 kuuluvissa tai vastaavissa paikallisesti sovituisissa palkkaryhmissä työskenteleville työntekijöille pyritään järjestämään suorituspalkka- tai palkkiotyötä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, maksetaan palkkaryhmään 5 kuuluvalla vähintään palkkaryhmän 5a ja palkkaryhmään 6 kuuluvalla vähintään palkkaryhmän 6a mukainen palkka.
- 11.2 Kunnossapito-osastoilla työskentelevät ammattityöntekijät tulee sijoittaa ylimpiin palkkaryhmiin. Kunnossapito-osastoilla (sähkö- ja metallityöntekijät) 5. ja 6 palkkaryhmään kuuluville ammattityöntekijöille maksetaan vähintään taulukon 5b tai 6b mukaista palkkaa.
- 11.3 Paikallisesti voidaan sopia muusta palkkaryhmärakenteesta.
- 11.4 Oppisopimussuhteeseen otettavan oppilaan palkka työssäoloajalta on palkkaryhmän 1 mukainen.

12 § HENKILÖN TYÖSUORITUS

- 12.1 Työsuorituksen arvioinnin suorittaa työnantaja tai sen edustaja. Työsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelyä sovitaan paikallisesti.
- 12.2 Työsuorituksen arviointiperusteena käytetään työntekijän työtulosta, ammattitaitoa, monipuolisuutta, työtehtävien osaamisen kehittämistä ja/tai muuta työpaikalla tärkeäksi katsottua tekijää.
- 12.3 Työntekijän pätevyyden tarkistus suoritetaan vähintään kerran vuodessa, ellei paikallisesti toisin sovita.
- 12.4 Henkilökohtainen palkanosa määritellään viimeistään 4 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai koeajan päätyttyä. Alan ammatti- tai erikoisammattitutkinto otetaan huomioon palkkauksessa.

13 § SUORITUSPALKAT

- 13.1 Paikallisesti voidaan sopia suorituspalkoista.
- 13.2 Suorituspalkkatyötä tekevän tavoiteansion tulee ylittää vähintään 12 %:lla kyseisen työn työkohtaisen aikapalkan. Suorituspalkkatyötä tehtäessä on työn palkkaryhmän mukainen työkohtainen aikapalkka taattu.

- 13.3 Työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa urakkahinnoittelu kyseisessä työssä lakkaa olemasta voimassa ja työnvaativuus ja henkilökohtainen palkanosa arvioidaan uudelleen.
- 13.4 Mikäli palkkausjärjestelmäsopimus irtisanotaan, sitoutuvat osapuolet neuvottelemaan irtisanomisaikana uudesta palkkausjärjestelmästä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Irtisanovan osapuolen tulee sopimuksen irtisanoessaan tehdä esitys haluamistaan muutoksista palkkausjärjestelmäsopimukseen
- 13.5 Mikäli irtisanomisaikana ei sovita uutta palkkausjärjestelmää, työ tehdään työkohtaisella aikapalkalla.
- 13.6 Tulos-, voitto- ja kannustepalkkiot eivät ole työehtosopimuksen tarkoittamia suorituspalkkoja.

14 § KESKITUNTIANSIO

- 14.1 Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa lähinnä edeltäneen palkanmaksukauden säännölliseltä työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota. Keskituntiansiota laskettaessa otetaan huomioon vuorotyö- ja olosuhdelisät, mutta ei yli- eikä sunnuntaityökorotuksia ym. niihin verrattavia korotuksia ja lisiä.
- 14.2 Laskettaessa sairausajan ja arkipyhäkorvauksen perusteena olevaa keskituntiansiota ei vuorotyö- eikä olosuhdelisiä oteta huomioon.

15 § PALKANMAKSU

- 15.1 Tuntipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa palkanmaksukauden päättymisen jälkeen työnantajan seuraavana palkanmaksupäivänä.
- 15.2 Vuosilomapalkka maksetaan työntekijän säännönmukaisena palkkapäivänä vuosiloman aikana.
- 15.3 Jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää palkasta tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Työnantaja toimittaa perintäsopimuksen päättymisestä ilmoituksen työntekijän ammattiliittoon. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

16 § YLITYÖKORVAUKSET

- 16.1 Säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka ja niitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
- 16.2 Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
- 16.3 Kolmivuorotyössä ja keskimääräisissä työaikamuodoissa korvataan työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ, kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

- 16.4 Vapaapäivänä tehtävä työ korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu, silloin kun työntekijällä ei ole seuraavien hyväksyttävien syiden takia ollut työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä.

Hyväksyttävänä syinä pidetään:

- työntekijän vuosilomaa,
- taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvaa lomautusta,
- sovittua koulutusta,
- työnantajan määräyksestä tehtyä matkaa tai
- reservin harjoitusta.

- 16.5 Työntekijän jäädessä työvuoronsa päättymisen jälkeen välittömästi ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään yhden tunnin, varataan hänelle 15 minuutin virkistystauko, mikäli se haitatta on mahdollista. Mikäli työ ylityönteon aloittamisen jälkeen kestää vähintään yhden tunnin, maksetaan työntekijälle siitä riippumatta, onko tauko pidetty vai ei, työehtosopimuksen 14.1 kohdan mukaisen keskituntiansion perusteella määräytyvä erillinen ylimääräinen taukokorvaus 15 minuutilta 50 %:lla korotettuna. Mikäli em. tauko on pidetty, luetaan se työaikaan. Jos ylityön tekeminen jatkuu yli kahden tunnin, varataan työntekijälle virkistystauko ao. työn rytmin edellyttämällä tavalla.

17 § **VUOROLISÄT**

- 17.1 Vuorolisää maksetaan seuraavasti:

	iltavuorolisä	yövuorolisä
1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alkuun asti	105 senttiä/tunti	193 senttiä/tunti
1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	107 senttiä/tunti	210 senttiä/tunti
1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	109 senttiä/tunti	220 senttiä/tunti

1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	111 senttiä/tunti	230 senttiä/tunti
---	-------------------	-------------------

- 17.2 Vuorotyössä maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.
- 17.3 Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä (ilta- ja yötyöt), maksetaan:
- Kello 16-22 välillä tehdyistä tunneista vuorotyön iltavuorolisää vastaava korvaus.
 - Kello 22-6 välillä tehdyistä tunneista vuorotyön yövuorolisää vastaava korvaus.
- 17.4 Lauantaina tehdystä säännöllisen työajan työstä maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus on 178 senttiä/tunti 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alkuun asti ja sen jälkeen 200 senttiä tunnilta. Lauantailisää ei huomioida keskituntiansiota laskettaessa.
- 17.5 Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka, ellei edellä mainituilta päiviltä makseta jo työaikalain perusteella sunnuntaikorvausta (korvaus toisin sanoen sisältää mahdollisen sunnuntaikorotuksen).

18 § VIIKOITTAISEN VAPAAN KORVAAMINEN

- 18.1 Työntekijän työskenneltäviä tilapäisesti viikoittaisena vapaa-aikanaan työaikalain 28 §:n mukaisin edellytyksin, maksetaan hänelle erillinen peruspalkan suuruinen korvaus keskituntiansion mukaan.

19 § AMMATTITUTKINTOPALKKIOT

- 19.1 Työntekijälle maksetaan ammattitutkintopalkkio hänen suoritettuaan alansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon. Palkkio maksetaan vuoden kuluttua tutkinnon suorittamisesta työntekijän säännönmukaisen palkanmaksun yhteydessä seuraavasti:
- ammattitutkinnosta 250 euroa.
 - erikoisammattitutkinnosta 350 euroa.
- 19.2 Edellytyksenä palkkion maksamiselle on, että työntekijä on ollut yhtiön palveluksessa tutkinnon aloittamishetkellä ja että työsuhte on voimassa palkkion maksamishetkellä.

20 § ARKIPYHÄKORVAUS

- 20.1 Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla ensimmäisellä ja toisella joulupäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toisella pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta ja juhannusaatolta arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

- 20.2 Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään yhden kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä.
- 20.3 Jos edellisen kappaleen mukainen edellytyssääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.
- 20.4 Arkipyhäkorvaus maksetaan myös arkipyhiltä, jotka sattuvat:
- vuosiloman ajaksi
 - ajalle, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa
 - lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
 - taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi.
- 20.5 Arkipyhäkorvausta ei makseta, jos poissaolo työpäivänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä.
- 20.6 Jos itsenäisyyspäivä osuu työntekijän työpäiväksi, maksetaan palkka itsenäisyyspäivälain mukaan.

21 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ

- 21.1 Hälytysluonteisesta työstä, johon työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan työpaikalta, maksetaan vähintään yhden tunnin työpalkka sekä mahdollinen ylityökorvaus.
- 21.2 Lisäksi maksetaan erityisenä hälytysrahana:
- kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus, jos työ alkaa säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä ennen klo 21.00, ja
 - kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus, jos työ alkaa klo 21.00 ja 6.00 välisenä aikana.

22 § KUTSU TILAPÄISEEN TYÖHÖN

- 22.1 Työntekijälle maksetaan ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansion mukainen korvaus, kun hänelle säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulee kyseisen työvuoronsa päättymisen ja seuraavan säännöllisen työvuoronsa alkamisen välisenä aikana saapua tilapäisesti työhön.
- 22.2 Tätä korvausta ei makseta, jos
- kysymyksessä on työntekijän säännönmukainen aloittamistyö tai
 - kutsu töihin on annettu vähintään 24 tuntia ennen työn aloittamista.

23 § PALVELUSVUOSILISÄ

23.1 Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

23.2 Palvelusvuosilisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Palvelusvuosilisän laskentakaava
10 mutta ei 15 vuotta	1,2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	2,4 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	3,6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	4,8 x Lkk x KTA

Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä,

KTA = työehtosopimuksen 14.1 §:n tarkoitettu keskituntiansio, jota sovellettiin työntekijään 30.11.

23.3 Työntekijän kuulumisen palvelusvuosilisän soveltamispiiriin ja peruste palvelusvuosilisän maksamiselle todetaan vuosittain 30.11.

23.4 Palvelusvuosilisän soveltamispiiriin kuuluvan työsuhteen päättyessä ennen lisän vuosittaista maksua, suoritetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 osa siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä suoritettiin.

23.5 Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä eikä sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 14 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa eikä työehtosopimuksen 26 §:n 1 kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

23.6 Paikallisesti työnantajan ja pääluottamushenkilön välillä voidaan sopia kirjallisesti palvelusvuosilisän siirtämisestä palkkoihin tai muusta työpaikkakohtaisesta palvelusvuosilisän maksujärjestelmästä.

23.7 Pääluottamusmiehen kanssa voidaan myös paikallisesti sopia järjestelmästä, jossa työnantaja ja 55 täyttänyt työntekijä voivat sopia palvelusvuosilisän vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen enintään yhden viikon osalta kalenterivuoden aikana. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen vapaan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt vapaa-aika voimassa olevan keskituntiansion mukaan.

24 § MATKAKORVAUKSET

24.1 Työtehtävien edellyttämiltä matkoilta maksetaan yhtiön käytännön mukaiset matkakorvaukset. Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan 14.1. kohdan keskituntiansion mukainen korvaus siltä osalta kuin matkustaminen on tapahtunut työntekijän säännöllisenä työaikana. Jos matkustaminen on tapahtunut säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan työntekijän 14.2. kohdan keskituntiansion mukainen

korvaus kuitenkin yhteensä enintään 16 tunnilta vuorokaudessa. Jos matkustaminen tapahtuu sunnuntaina tai juhlapäivänä, ei edellä mainitulla tavalla maksettavalle korvaukselle tule sunnuntaityökorotusta. Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21 - 7 väliseltä ajalta mainittua korvausta suoriteta. Matkustamiseen liittyvistä korvauksista voidaan sopia paikallisesti toisin.

25 § SAIRAUSAJAN PALKKA

25.1 Sairausajan palkan maksamisen edellytykset ovat seuraavat:

- (a) työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä
- (b) työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään työnantajalle ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä
- (c) työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä työnantajan hyväksymän selvityksen

25.2 Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

25.3 Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen 14.2 kohdan tarkoittaman keskituntiansion mukaisena.

25.4 Sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen poissaolopäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Työntekijän työkyvyttömyyden alkaessa kesken työvuoron maksetaan hänelle työehtosopimuksen 14.2 kohdan keskituntiansion mukainen palkka työvuoron loppuun.

25.5 Sairausajan palkka maksetaan työkyvyttömyysajalta seuraavasti:

Työsuhde jatkunut yhdenjaksoisesti ennen työkyvyttömyyden alkua	Ajanjakso kalenteripäivinä
vähintään 1 kk mutta alle 3 vuotta	28 päivää
vähintään 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
vähintään 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
vähintään 10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

25.6 Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän keskituntiansion mukaisesta palkasta niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 päivän pituisen ajanjakson sisällä.

25.7 Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen 25.5 kohdan mukaiseen korvausajanjaksoon.

25.8 Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen

jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.

- 25.9 Työntekijän työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tässä kohdassa myöhemmin toisin määrätä.
- 25.10 Muun kuin työterveyslääkärin ja paikallisesti sopien terveydenhoitajan todistus työkyvyttömyydestä riittää sairausajan palkanmaksun perusteeksi tapauksissa, joissa:
- hoidon kiireellisyyden,
 - työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin,
 - vastaanottoajan soveltumattomuuden,
 - erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden,
 - matkatyön tai
 - muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista.
- 25.11 Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.
- 25.12 Epidemioiden aikana ja tilanteissa, joissa lääkäriin pääsy on tilapäisesti vaikeutunut, voidaan sairaus katsoa todistetuksi myös työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan tutkimuksensa perusteella antamalla ilmoituksella havaitsemistaan oireista ja mahdollisen sairausloman tarpeesta enintään 3 vuorokauteen saakka kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla sama terveydenhoitaja.
- 25.13 Osapuolet edellyttävät lisäksi, että työterveydenhoitaja tai terveydenhoitaja on ennen sairaslomatodistuksen antamista yhdessä lääkärin kanssa todennut edellisessä kappaleessa tarkoitetun olosuhteen olemassaolon.
- 25.14 Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.
- 25.15 Sairausajan palkka maksetaan työntekijälle joko siten, että työnantaja
- saa sairausvakuutuksesta palautuksena itselleen samalta ajalta työntekijälle tulevan päivärahan, siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän tai
 - maksaa työntekijälle määrän, joka yhdessä samalta ajalta hänelle maksetun sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan kanssa nousee 25.3 kohdan mukaisen palkan määrään.
- 25.16 Työnantajalla ei ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.
- 25.17 Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

- 25.18 Milloin työpaikalla oleva sairausavustuskassa toimii sairausvakuutuslain alaisena kassana, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavat avustukset, jotka työnantaja peittää kassalle suorittamillaan kannatusmaksuilla.
- 25.19 Ensisijaisena menettelytapana tulisi pitää sitä, että työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivärahan tai siihen verrattavan muun korvauksen saamista.

26 § VUOSILOMAPALKKA JA LOMARAHA

Vuosilomapalkka

- 26.1 Vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitetun työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 26.2 Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 26.1 kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4

21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

- 26.3 Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.
- 26.4 Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.
- 26.5 Jos työt loman ajaksi keskeytetään, pyritään mikäli mahdollista niille työntekijöille, jotka eivät saa vuosilomaa tai loma-ajan palkkaa yhtä pitkältä ajalta kuin töiden keskeytys kestää, järjestämään työtä, jos he ennen loman alkamista ilmoittavat sitä haluavansa.
- 26.6 Jos lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu vuosiloma alittaa 24 päivää vuosilomalain 7 § 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon takia, työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin lisävapaapäivän tunnilta palkkaansa vastaava korvaus keskituntiansion mukaan.

Työssäolon veroinen aika

- 26.7 Työehtosopimuksen 4.7 kohdan mukaiset joustovapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi vuosilomaa ansaittaessa.
- 26.8 Työajan tasaamiseksi annettavia työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa ansaittaessa, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.
- 26.9 Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Lomaraha

- 26.10 Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan yhtiön käytännön mukaisena maksuajankohtana.
- 26.11 Lomараha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.
- 26.12 Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomараha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

IV IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN

27 § IRTISANOMISEN PERUSTEET

- 27.1 Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta työntekijästä johtuvista syistä ilman työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä. Työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7 luvun 3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä työsopimuslain 7 luvun 1 – 2 §:n mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1.1 §:n perusteella. Sopimus ei edellä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske:
- Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
 - Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia.
 - Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
 - Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
 - Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia.

28 § IRTISANOMISAJAT

- 28.1 Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

28.2 Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

28.3 Esimerkki irtisanomisajan laskemisesta: Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän 30.7., jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta, on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi. Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

29 § KORVAUS TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA

29.1 Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 25.1. kohdassa määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslaissa säädetyn mukaisesti ja yhteensä vain yhden kerran.

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

29.3 Sen lisäksi, mitä edellä 27.2 kohdassa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

29.4 Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

30 § LOMAUTTAMINEN

30.1 Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräajaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

30.2 Esimerkki lomautusilmoitusajan laskemisesta: Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

Lomautuksen peruuttaminen

- 30.3 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

- 30.4 Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen 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

- 30.5 Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

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

31 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

- 31.1 Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Jollei työsuhteen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja tai työntekijäliitto 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.

V PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

32 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ JA KOKOUSOIKEUS TYÖPAIKALLA

- 32.1 Työnantajan ilmoitukset, jotka koskevat tässä sopimuksessa tarkoitettua henkilöstöä, tiedotetaan, ellei niitä anneta tiedoksi kullekin asianomaiselle työntekijälle erikseen, tätä tarkoitusta varten työpaikalle asetetuilla ilmoitustauluilla tai paikallisesti sovittavalla tavalla.
- 32.2 Tähän työehtosopimukseen sidotun ammattiliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää sitä varten osoitetuille ilmoitustauluille.

- 32.3 Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidylle alayhdistykselle ja sen työpaikalla olevalle osastolle annetaan mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteista koskevista kysymyksistä.

33 § VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ

- 33.1 Vuokratyövoimaa käytetään vain tilapäisesti tai muutoin ajallisesti tai laadullisesti rajoitetuissa tehtävissä, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, työvoiman saatavuuden, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

34 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

- 34.1 Työehtosopimusmääräysten mukainen paikallinen sopiminen on mahdollista joko luottamushenkilön ja työnantajan kesken tai työnantajan ja työntekijän kesken.
- 34.2 Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan.
- 34.3 Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

35 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

- 35.1 Työntekijän työehtoja koskevat asiat selvitetään ensin työntekijän ja hänen esihenkilönsä kanssa. Työntekijä voi saattaa asian käsiteltäväksi luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välillä, jos asiaa ei ole saatu ratkaistua työntekijän ja esihenkilön kanssa.
- 35.2 Asia voidaan siirtää käsiteltäväksi pääluottamushenkilön ja työnantajan edustajan välille, jos luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välisessä neuvottelussa ei ole päästy ratkaisuun.
- 35.3 Pääluottamushenkilö tai työnantajan edustaja voi siirtää asian käsiteltäväksi sopimusosapuolten edustajien välille, jos ratkaisua ei paikallisten osapuolten välillä ole syntynyt.
- 35.4 Tästä sopimuksesta tai sopimusosapuolten välillä tehtyjen muiden sopimusten tai pöytäkirjojen tulkinnasta aiheutuvat erimielisyydet, joista on neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu tämän sopimuksen osapuolten välillä pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

36 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

- 36.1 Tämä sopimus tulee voimaan, sikäli kuin työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjasta ei muuta johdu 1. päivänä tammikuuta 2022 ja on voimassa 31. päivään joulukuuta 2024 saakka jatkuen sekin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummankaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
- 36.2 Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joltakin osaltaan irtisanotaan, on irtisanovan puolen viimeistään ensimmäisessä sopimusneuvottelussa annettava muutosehdotus

vastapuolelle. Irtisanomisen tulee tapahtua todistettavasti. Sopimuspuolet ovat velvolliset irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttämättä neuvotteluihin uudesta sopimuksesta tai muutosehdotuksesta.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä joulukuun 8. päivänä 2021

UPM PLYWOOD OY

TEOLLISUUSLIITTO RY

HENKILÖSTÖN EDUSTUS UPM PLYWOOD OY:SSÄ

1 § LUOTTAMUSHENKILÖT

Valitseminen

- 1.1 Luottamushenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden valitsemaa luottamushenkilöä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamushenkilöä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.
- 1.2 Luottamushenkilön tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä ja työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröidyn alayhdistyksen jäsen. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamushenkilö, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamushenkilö. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamushenkilö tai päinvastoin.
- 1.3 Kaikille työpaikan työntekijöille tulee antaa mahdollisuus osallistua luottamushenkilöiden valintaan.
- 1.4 Pääluottamushenkilön lisäksi työpaikalle voidaan valita luottamushenkilö (ns. osaston luottamushenkilö) jokaista alkavaa 50 työntekijää kohden. Luottamushenkilöiden määrästä voidaan sopia paikallisesti toisin.
- 1.5 Luottamushenkilön toimikauden pituus on kaksi vuotta. Täysi toimikausi voi alkaa ainoastaan parittoman vuoden alusta.

Tehtävä

- 1.6 Luottamushenkilöjärjestelmän tarkoituksena on mahdollistaa työehdoista sopiminen siellä, missä työ tehdään, kehittää neuvottelumenettelyä ja sopimisen kulttuuria. Luottamushenkilö tuo työpaikan oman henkilöstön näkemyksen työehdoista sopimiseen oman työpaikan ja liiketoiminnan menestymiseksi.
- 1.7 Pääluottamushenkilön tehtävänä on edustaa työpaikan työntekijöitä liiketoimintatason ja paikallisen tason työehtoja koskevissa neuvotteluissa yrityksen ja tehdasyksikön kilpailukyvyyn ja tuottavuuden parantamiseksi sekä toimia työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

Vapautus

- 1.8 Luottamushenkilötehtävän hoitamista varten pääluottamushenkilölle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä
-100	Keskimäärin 12 tuntia viikossa
101-200	Keskimäärin 18 tuntia viikossa
201-300	Keskimäärin 24 tuntia viikossa

301-

Kokonaan vapautettu

- 1.9 Mikäli luottamushenkilö- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.
- 1.10 Pääluottamushenkilölle järjestettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijöiden lukumäärä vuosittain marraskuun 1. päivänä.
- 1.11 Pääluottamushenkilön tulee hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti säännöllisenä työstä vapautusaikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten työnjohdon tulee kuitenkin järjestää vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.
- 1.12 Muulle luottamushenkilölle kuin pääluottamushenkilölle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.
- 1.13 Luottamushenkilölle on silloin, kun hän toimii yhteistoimintalaissa tarkoitettuna henkilöstöryhmän edustajana, annettava riittävä vapautus työstään.
- 1.14 Tavoitteena pidetään, ettei pääluottamushenkilöä pidetä kolmivuorotyössä.
- 1.15 Riittävän vapautuksen määrää on arvioitava tapauskohtaisen harkinnan perusteella. Vapautus on annettava neuvottelujen ajaksi, henkilöstöryhmien edustajien keskinäistä valmistautumista varten sekä henkilöstöryhmän edustajan perehtymiseen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon.
- 1.16 Vapautuksen määrää arvioitaessa kiinnitetään huomioita muun muassa niiden henkilöiden lukumäärään, joita neuvoteltava asia koskee, tarvittavien taustatietojen määrä sekä asioiden laatu ja laajuus.

Kuukausikorvaus ja ansionmenetyksen korvaaminen

- 1.17 Pääluottamushenkilölle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Korvaus e/kk
-100	200
101-200	250
201-300	300
301-	350

- 1.18 Luottamushenkilölle maksetaan ansionmenetyksenkorvaus työehtosopimuksen mukaisen keskituntiansion mukaisesti siitä ansiosta, jonka luottamushenkilö menettää työaikana liiketoimintatason tai paikallisissa neuvotteluissa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

- 1.19 Jos luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.
- 1.20 Työajan joustokorvaus maksetaan myös niiltä säännöllisen työajan tunneilta, jotka luottamushenkilöltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluvat heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.
- 1.21 Kokonaan työstä vapautetun pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun palkka määräytyy hänen entisessä työssään saamansa ansion mukaisesti ja tulee em. palkan seurata entisessä työssä maksettavan palkan kehitystä.

Luottamushenkilölle annettavat tiedot

- 1.22 Työnantajan velvollisuus antaa pääluottamushenkilölle tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta, palkkatilastotiedot, tiedot yrityksen työsuhteista ja ulkopuolisesta työvoimasta, määräytyvät yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan. Pääluottamushenkilöllä on oikeus käsitellä palkkatilastotietoja, joista yksittäisen työntekijän palkkatiedot eivät ole tunnistettavissa, tämän sopimuksen ammattijärjestön kanssa.
- 1.23 Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamushenkilölle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

2 § TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

- 2.1 Työsuojeluvaltuutetun toimikauden pituus on kaksi vuotta tai paikallisesti sopien neljä vuotta. Täysi toimikausi voi alkaa ainoastaan parillisen vuoden alusta.
- 2.2 Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä, jonka määrä 4 viikkoa kohden lasketaan kertomalla työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä vuosittain 1.11. tilanteen mukaan luvulla 0,276.
- 2.3 Työsuojeluvaltuutetun tulee hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti säännöllisenä työstä vapautusaikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten työnjohdon tulee kuitenkin järjestää vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.
- 2.4 Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan kuukausittain korvausta, jonka suuruus on 60 prosenttia pääluottamushenkilön 1.17 kohdan korvauksesta.
- 2.5 Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan ansionmenetyksenkorvaus työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta työaikana.

3 § HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ASEMA

Työsuhde

- 3.1 Luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan

vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

- 3.2 Työnantaja järjestää pääluottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamushenkilöllä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

- 3.3 Luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamushenkilöksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Ammattitaidon ylläpitäminen

- 3.4 Pääluottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

- 3.5 Pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamushenkilöllä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.6 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.
- 3.6 Luottamushenkilöllä on oikeus osallistua Teollisuusliiton, sen paikallisen osaston tai jonkun muun SAK:n alaisen järjestön edustustehtäviin työtehtävien salliessa.

4 § TYÖSUHDETURVA

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

- 4.1 Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamushenkilöä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei

tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

- 4.2 Muu luottamushenkilö kuin pääluottamushenkilö voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.
- 4.3 Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.
- 4.4 Luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

- 4.5 Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamushenkilöehdokkaaseen, kunnossapito-osastojen luottamushenkilöehdokkaisiin sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

- 4.6 Työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamushenkilönä, kunnossapito-osastojen luottamushenkilönä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

- 4.7 Jos luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.
- 4.8 Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

Varamiehet

- 4.9 Edellä olevia määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 § AY-KURSSIT

- 5.1 SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamushenkilölle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.
- 5.2 Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.
- 5.3 Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.
- 5.4 Luottamushenkilöllä, työsuojeluvaltuutetulla ja heidän varahenkilöilleen maksetaan osapuolten hyväksymän ja heidän tehtävänsä edellyttämän kurssin ajalta korvaus ansionmenetyksestä ja lisäksi maksetaan ateriakorvaus kurssin järjestäjälle tämän kohdan mukaisista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan. Ateriakorvauksen suuruus on 26,21 euroa vuonna 2022. Korvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä
- 5.5 Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.
- 5.6 Tämä sopimus on voimassa 1.1.2022 alkaen ja sitä noudatetaan kulloinkin voimassa olevan UPM Plywood Oy:n työehtosopimuksen osana.

UPM PLYWOOD OY

TEOLLISUUSLIITTO RY

OSALLISTUMISOIKEUS TEOLLISUUSLIITTO RY:N HALLINTOELIMIEN KOKOUKSIIN

Teollisuusliitto ry:n liittohallitukseen, liittovaltuustoon, liittokokoukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin valitulla työntekijällä on oikeus saada palkatonta vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimiin virallisiin kokouksiin. Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta. Tämä poissaoloaika on vuosilomaa ansaittaessa työssäolonveroista aikaa.

Helsingissä, 8. päivänä joulukuuta 2021

UPM PLYWOOD OY

TEOLLISUUSLIITTO RY

UPM PLYWOOD OY:N TYÖEHTOSOPIMUS 2022-2024

Sopimuskausi 1.1.2022-31.12.2024

Kunnossapito-osastoilla työskentelevien työntekijöiden osalta olemme tarkastaneet ja allekirjoittaneet tämän sopimuksen.

Teollisuusliitto ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n ammattiosastojen jäseninä olevien kunnossapito-osastojen luottamushenkilöiden osalta noudatetaan UPM Plywood Oy:n työehtosopimuksen henkilöstön edustajia koskevaa liitettä.

Helsingissä, 8. päivänä joulukuuta 2021

TEOLLISUUSLIITTO RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTALIITTO RY