



UPM SAHALIIKETOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS

2022–2024



UPM SAHALIIKETOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.1.2022-31.12.2024

UPM-KYMMENE OYJ / SAHALIIKETOIMINTA

TEOLLISUUSLIITTO RY

UPM SAHALIIKETOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS 2022-2024

SISÄLLYSLUETTELO

I	YLEISTÄ	3
1 §	SOVELTAMISALA.....	3
2 §	TYÖRAUHA JA JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS	3
3 §	TYÖNJOHTO-OIKEUS	3
II	TYÖAIKA	3
4 §	SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	3
5 §	TYÖAJAN JOUSTOKORVAUKSET	4
6 §	TYÖAJAN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TAUOT	4
7 §	TYÖVUOROLUETTELOJEN MUUTTAMINEN	4
8 §	TYÖVIIKON JA -VUOROKAUDEN VAIHTUMINEN	5
9 §	TYÖAIKAPANKKI.....	5
III	PALKKAUS	5
10 §	PALKKAUSRAKENNE.....	6
11 §	KESKITUNTIANSIO.....	7
12 §	PALKANMAKSU	7
13 §	TYÖAJAN ENIMMÄISMÄÄRÄ	7
14 §	YLITYÖKORVAUKSET.....	7
15 §	VUOROLISÄT	8
16 §	JUHLAPYHÄKOROTUKSET	9
17 §	ARKIPYHÄLISÄ	9
18 §	HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ	10
19 §	VIKOITTAISEN VAPAAN KORVAAMINEN.....	10
20 §	AMMATTITUTKINTOPALKKIOT	10
21 §	MATKUSTAMINEN.....	10
22 §	VUOSILOMAPALKKA JA LOMARAHA.....	11
23 §	SAIRAUSAJAN PALKKA.....	13
IV	IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN	15
24 §	IRTISANOMISEN PERUSTEET	15
25 §	IRTISANOMISAJAT.....	15
26 §	KORVAUS TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA	16
27 §	LOMAUTTAMINEN.....	16
28 §	TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS.....	17
29 §	VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	17
V	PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	17
30 §	ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ JA KOKOUSOIKEUS TYÖPAIKALLA	17
31 §	PAIKALLINEN SOPIMINEN	17
32 §	NEUVOTTELUJÄRJESTYS	18

33 §	SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	18
	HENKILÖSTÖN EDUSTUS UPM-KYMMENE OYJ:N SAHALIIKETOIMINNASSA	19
1 §	LUOTTAMUSHENKILÖT	19
2 §	TYÖSUOJELUVALTUUTETTU	20
3 §	HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ASEMA	20
4 §	TYÖSUHDETURVA	21
5 §	AY-KURSSIT	22
	OSALLISTUMISOIKEUS TEOLLISUUSLIITTO RY:N HALLINTOELIMIEN KOKOUKSIIN	24

UPM SAHALIIKETOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2022-2024 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 1.1.2022 ja se on voimassa 31.12.2024 saakka.

Työehtosopimuksen henkilöstöryhmäkohtainen soveltamisala on sama kuin Metsäteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisellä mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksella (23.2.2020-31.12.2021).

2 NEUVOTTELU TEHDASKOHTAISESTA PALKKASOPIMUKSESTA

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamushenkilön ja työnantajan välillä ottaen huomioon tehdään tuloksenteko- ja kilpailukyky markkinoilla sekä tilauskanta- ja työllisyystilanne. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin tehdään tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä tehtaalla. Paikallisesti voidaan sopia palkantarkistuksen toteutustapa, ajankohta ja suuruus.

Palkkojen korottaminen, mikäli tehdaskohtaista palkkasopimusta ei ole sovittu

Vuosi 2022

Mikäli tehdaskohtaista palkkasopimusta ei ole tehty 15.3.2022 mennessä, eikä neuvotteluajan jatkamisesta ole sovittu, korotetaan palkkoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 %.

Vuosi 2023

Mikäli tehdaskohtaista palkkasopimusta ei ole tehty 15.3.2023 mennessä, eikä neuvotteluajan jatkamisesta ole sovittu, korotetaan palkkoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 %.

Vuosi 2024

Mikäli tehdaskohtaista palkkasopimusta ei ole tehty 15.3.2024 mennessä, eikä neuvotteluajan jatkamisesta ole sovittu, korotetaan palkkoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 %.

3 PALKKARAKENNEMUUTOKSEEN LIITTYVÄ KERTAERÄ

Työntekijöille maksetaan sopimuskauden aikana kertaeriä seuraavasti:

- 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen seuraavan palkanmaksun yhteydessä 800 euron kertaerä
- 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen seuraavan palkanmaksun yhteydessä 600 euron kertaerä

- 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen seuraavan palkanmaksun yhteydessä 300 euron kertaerä

Kertakorvausten maksuedellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 3 kuukautta ennen kertaerän maksamista ja että työntekijän työsuhde on voimassa kertaerän maksuhetkellä.

Korvaus ei ole säännöllisen työajan palkkaa eikä sitä huomioida keskituntiansion eikä lomapalkan määrittelyssä tai kannustepalkkioiden laskentaperusteessa. Korvauksesta suoritetaan ennakonpidätys ja muut vähennykset.

Jos työntekijän työsuhde päätetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:n, 8 luvun 1 §:n tai 3:n mukaisella perusteella ennen kertaerän maksamista, ei kertaerää makseta. Mikäli henkilö on osa-aikainen kertaerän maksuhetkellä, maksetaan hänelle korvauksena pro rata osuus täydestä korvauksesta työntekijän työajan mukaisessa suhteessa.

4 VUOROLISÄT

1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alkuun asti sovelletaan sopimuksen voimaantuloa seuraavan palkanmaksukauden alusta lähtien seuraavia vuorolisä: iltavuorolisä 105 senttiä/tunti, yövuorolisä 293 senttiä/tunti ja lauantailisä 178 senttiä/tunti.

Työehtosopimuksen 15 §:n mukaiset vuorolisät ovat 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat: iltavuorolisä 107 senttiä/tunti, yövuorolisä 293 senttiä/tunti ja lauantailisä 181 senttiä/tunti.

Työehtosopimuksen 15 §:n mukaiset vuorolisät ovat 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat: iltavuorolisä 109 senttiä/tunti, yövuorolisä 293 senttiä/tunti ja lauantailisä 184 senttiä/tunti.

Työehtosopimuksen 15 §:n mukaiset vuorolisät ovat 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat: iltavuorolisä 111 senttiä/tunti, yövuorolisä 293 senttiä/tunti ja lauantailisä 187 senttiä/tunti.

Helsingissä, 9. päivänä joulukuuta 2021

UPM-KYMMENE OYJ/SAHALIIKETOIMINTA

TEOLLISUUSLIITTO RY

UPM SAHALIIKETOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § SOVELTAMISALA

- 1.1 Työehtosopimusta sovelletaan UPM-Kymmene Oyj:n sahaliiketoiminnan työsuhteessa oleviin työntekijätehtäviä tekeviin 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. Teollisuusliitto ry ja sen alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan, etteivät niiden jäseninä olevat 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 Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituudesta voidaan sopia paikallisesti.
- 4.2 Muussa tapauksessa säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 52 kalenteriviikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 4.5 kohdan mukainen viikkotyöaika.
- 4.3 Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan kuitenkin pidentää enintään 10 tuntiin ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 50 tuntiin. Työajan tulee tasoittua keskimäärin enintään 4.5 kohdan mukaiseen viikkotyöaikaan 52 kalenteriviikon aikana.
- 4.4 Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.
- 4.5 Keskimääräisen säännöllinen työajan vaihteluväli vuodessa 30 arkipäivän vuosiloman jälkeen:

Yksi- ja kaksivuorotyössä	1708-1756 tuntia	36,2-37,2 tuntia viikossa
Keskeytyvässä kolmivuorotyössä	1708-1756 tuntia	36,2-37,2 tuntia viikossa
Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä	1632-1680 tuntia	34,6-35,6 tuntia viikossa

- 4.6 Keskimääräisessä työajassa laaditaan tasoittumisjaksoksi työajan tasoittumissuunnitelma, jonka aikana työaika tasoittuu edellä 4.5. kohdan mukaiseen työaikamuotokohtaiseen vuosityöajan vaihteluväliin.
- 4.7 Työajan tasaaminen kohdan 4.5. mukaiseen vuosityöajan vaihteluväliin voidaan toteuttaa käyttämällä 40 tunnin viikoittaisen työajan työtuntijärjestelmää ja antamalla työntekijälle työajan joustovapaata joko kokonaisina vapaapäivinä tai lyhentämällä työvuoron pituutta.
- 4.8 Säännöllisen vuosittaisen ja viikoittaisen työajan määrä voi vaihdella työntekijäkohtaisesti riippuen työntekijän vuororyhmästä, joustotyöajan ja joustovapaan määrästä, työntekijän vuosilomaoikeudesta, arkipyhäviikkojen työajasta sekä juhannus- ja jouluaaton työajasta.
- 4.9 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 5,9 % työntekijän työehtosopimuksen kohdan 11.1. mukaisesta keskituntiansiosta.
- 5.2 Työajan joustokorvaus maksetaan palkkakaussittain palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
- 5.3 Mikäli sahalla siirrytään merkittävässä määrin keskeytymättömän kolmivuorotyön käyttöön, otetaan tällöin käyttöön 2 % lisä tuntipalkkaan, jota maksetaan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyiltä säännöllisen työajan tunneilta. Tämä lisä ei koske työntekijöitä, joiden työajan joustokorvaus on paikallisesti sovitusti 5.1. kohdan mukaista prosenttikorvausta suurempi.
- 5.4 Työajan joustokorvausta ja keskeytymättömän kolmivuorotyön lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 11 §:n mukaista keskituntiansiota.

6 § TYÖAJAN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TAUOT

- 6.1 Säännöllisen työajan alkaminen ja päätyminen sekä tarpeelliset tauot määräytyvät työaikalain säännösten puitteissa työnantajan määräämällä tavalla tai paikallisesti sovitusti.
- 6.1 Työntekijän jäädessä työvuoronsa päättymisen jälkeen välittömästi ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, 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 11.1 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella määräytyvä erillinen ylimääräinen taukokorvaus 15 minuutilta korotettuna ylityön korotusosalla. Mikäli em. tauko on pidetty, luetaan se työaikaan. Jos ylityön tekeminen jatkuu yli kahden tunnin, varataan työntekijälle virkistystauko ao. työn rytmin edellyttämällä tavalla.

7 § TYÖVUOROLUETTELON MUUTTAMINEN

- 7.1 Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen

työvuoroluettelo saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

8 § TYÖVIIKON JA -VUOROKAUDEN VAIHTUMINEN

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

9 § TYÖAIKAPANKKI

- 9.1 Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti.
- 9.2 Työaikapankin säästämisen- ja lainaamisraajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.
- 9.3 Työaikapankkiin voidaan siirtää säännöllisen työajan tasauserien lisäksi myös muita eriä siten kuin paikallisesti sovitaan. Ylitöiden perusosa voidaan siirtää pankkiin. Ylityön korotusosa maksetaan työntekijälle rahana, ellei muuta sovita.
- 9.4 Pankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan paikallisesti. Työnantaja voi kuitenkin 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen ilmoittaa vapaiden antamisen ajankohdan, ellei paikallisesti muusta sovita.
- 9.5 Vapaat annetaan ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.
- 9.6 Kertyneet vapaat on annettava 52 viikon aikana pankkiin siirrosta. Työaikasaldo puretaan kalenterivuoden lopussa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ellei vapaita ole annettu, korvataan ne rahana.
- 9.7 Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti.
- 9.8 Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua pankkivapaan pitämistä, ei pankkivapaa kulu. Jos työkyvyttömyys alkaa pankkivapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei pidetä pankkivapaana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivytyksiä. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.
- 9.9 Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka.
- 9.10 Sovittaessa työaikapankin käyttöönotosta tulee sopia myös sopimuksen irtisanomisajasta tai määräajasta.
- 9.11 Järjestelmästä luovuttaessa maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka. Paikallisesti sovitaan ajankohta, johon mennessä työnantaja maksaa yksinkertaisen palkan kertyneiltä, mutta pitämättömiltä pankkivapailta.
- 9.12 Niin ikään sovitaan vastaavanlainen siirtymäaika, jonka kuluessa työntekijät maksavat lainatut työaikasaldot.

III PALKKAUS

10 § PALKKAUSRAKENNE

- 10.1 Työntekijän palkka muodostuu perusosasta, henkilökohtaisesta osasta ja suoriteosasta. Palkanosien ohjeelliset painoarvot ovat seuraavat:
- Perusosa 65 %
 - Henkilökohtainen osa 15 %
 - Suorite 20 %
- 10.2 Perusosan määrä (euroa/tunti) sovitaan paikallisesti sahakohtaisesti.
- 10.3 Henkilökohtainen palkanosa perustuu sahaliiketoiminnassa käytössä olevan arviointijärjestelmän mukaisiin kriteereihin. Esihenkilö yhdessä toisen työnantajan edustajan kanssa arvioi työntekijän henkilökohtaisen osan arviointijärjestelmän mukaisesti kaksi kertaa vuodessa.
- 10.4 Suoriteosan määräytymisen perusteet sovitaan sahakohtaisesti. Suoriteosa määritellään uudelleen, mikäli suoriteosan määräytymisen perusteissa tapahtuu muutoksia. Tällaisia muutoksia voi olla esimerkiksi muutos käytettävässä raaka-aineessa tai työ- ja tuotantomenetelmissä. Suoriteosa lakkaa olemasta voimassa, ellei uusista määräytymisperusteista ole päästy yhteisymmärrykseen.
- 10.5 Mikäli palkkausjärjestelmäsopimus irtisanotaan, sitoutuvat osapuolet neuvottelemaan irtisanomisaikana uudesta palkkausjärjestelmästä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Irtisanovan osapuolen tulee sopimuksen irtisanoessaan tehdä esitys haluamistaan muutoksista palkkausjärjestelmäsopimukseen.
- 10.6 Mikäli irtisanomisaikana ei sovita uutta palkkausjärjestelmää, maksetaan työntekijöille irtisanomisajan päätyttyä tuntipalkkaa, joka suuruudeltaan vastaa 12 kuukauden keskimääräistä keskituntiansiota, enintään kolmen kuukauden ajan.
- 10.7 Työsuhteen alkaessa voidaan uudelle työntekijälle käyttää kokonaistuntipalkkaa, joka sisältää perusosan, henkilökohtaisen osan ja suoriteosan. Uuden työntekijän kokonaistuntipalkka on vähintään 15 euroa/tunti. Uuden työntekijän henkilökohtainen palkanosuus määritellään viimeistään seuraavaan arviointikerran yhteydessä, kuitenkin aikaisintaan kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Työntekijä tulee henkilökohtaisen palkanosan muodostuksen yhteydessä suoritepalkan piiriin.
- 10.8 Paikallisesti sovittaessa muissakin töissä voidaan käyttää kokonaistuntipalkkaa, kuukausipalkkaa tai muuta palkkarakennetta.
- 10.9 Kesätyöntekijöiden ja oppisopimusoppilaiden palkka on UPM Sahaliiketoiminnan käytännön mukainen.
- 10.10 Sahalla tiiminvetäjän tehtävässä toimivalle työntekijälle maksetaan tiiminvetäjälisää, jonka suuruus on 120 snt/tunti.
- 10.11 Yhtiön uusissa tehtaissa, yksiköissä tai linjoilla työntekijöiden palkka tulee määritellä paikallisesti sovittavalla tavalla, kuitenkin noudattaen yhtiön toimipaikkojen yleisiä käytäntöjä ja huomioiden mahdolliset alueelliset erot palkkatasoissa. Palkkausjärjestelmässä tulee huomioida eri toimipaikkojen palkkausjärjestelmärakenne.

11 § KESKITUNTIANSIO

- 11.1 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.
- 11.2 Laskettaessa sairausajan ja arkipyhälisän perusteena olevaa keskituntiansiota ei vuorotyö- eikä olosuhdelisiä oteta huomioon.

12 § PALKANMAKSU

- 12.1 Tuntipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa palkanmaksukauden päättymisen jälkeen työnantajan seuraavana palkanmaksupäivänä.
- 12.2 Vuosilomapalkka maksetaan työntekijän säännönmukaisena palkkapäivänä vuosiloman aikana.
- 12.3 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.

13 § TYÖAJAN ENIMMÄISMÄÄRÄ

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

14 § YLITYÖKORVAUKSET

- 14.1 Säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka ja niitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
- 14.2 Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
- 14.3 Kolmivuorotyössä ja keskimääräisissä työaikamuodoissa korvataan työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ, kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.
- 14.4 Kello 22.00-6.00 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.
- 14.5 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.

15 § VUOROLISÄT

15.1 Vuorolisää maksetaan seuraavasti:

	iltavuorolisä	yövuorolisä
sopimuskauden alusta seuraavan palkanmaksukauden alusta lähtien 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alkuun asti	105 senttiä/tunti	293 senttiä/tunti
1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	107 senttiä/tunti	293 senttiä/tunti
1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	109 senttiä/tunti	293 senttiä/tunti
1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	111 senttiä/tunti	293 senttiä/tunti

15.2 Vuorotyössä maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

15.3 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.

15.4 Lauantaina tehdystä säännöllisen työajan työstä maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus on:

1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alkuun asti	178 senttiä/tunti
1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	181 senttiä/tunti
1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	184 senttiä/tunti
1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	187 senttiä/tunti

Lauantailisää ei huomioida keskituntiansiota laskettaessa.

16 § JUHLAPYHÄKOROTUKSET

- 16.1 Juhannuksena, jouluna ja pääsiäisenä, uutena vuotena, vappuna ja helluntaina suoritetusta työstä maksetaan 200 %:lla korotettu palkka. Korvaus pitää sisällään sunnuntai- ja ylitökorotukset, mutta ei työaikalain mukaista viikkolepokorvausta.
- 16.2 Edellä tarkoitettu juhlapyhäkorotus maksetaan:
- Jouluaattona klo 6 alkaen yhdeksän työvuoron (8h) ajalta
 - Juhannusaattona klo 6 alkaen yhdeksän työvuoron (8h) ajalta
 - Pääsiäisenä pitkäperjantain aamusta klo 6 alkaen lähtien 12 työvuoron (8h) ajalta
 - Uutena vuonna uudenvuoden aattona klo 22 alkaen neljän työvuoron (8h) ajalta, poikkeuksena työaikamuodot 27 ja 37, joissa juhlapyhäkorotus maksetaan klo 14 alkaen viiden työvuoron (8h) ajalta.
 - Vappuna vapunaattona klo 22 alkaen neljän työvuoron (8h) ajalta poikkeuksena työaikamuodot 27 ja 37, joissa juhlapyhäkorotus maksetaan klo 14 alkaen viiden työvuoron (8h) ajalta.
 - Helluntaina helluntaiaamuna klo 6 lähtien kolmen (8h) työvuoron ajalta

17 § ARKIPYHÄLISÄ

- 17.1 Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan joulukuun toisen palkanmaksun yhteydessä arkipyhälisä.
- 17.2 Arkipyhälisä määräytyy seuraavasti: 4,7 tuntia kertaa työehtosopimuksen 11.2 mukainen keskituntiansio kertaa edeltävän vuoden joulukuun alusta laskettuna maksuvuoden marraskuun loppuun asti (1.12.-30.11.) vuosilomaan oikeuttavien kuukausien määrä. Arkipyhälisä maksetaan siirtymävuonna 2022 aikavälillä 1.1.-30.11.2022 kertyneen loman perusteella.
- 17.3 Osa-aikaisille työntekijälle arkipyhälisä maksetaan osa-ajan suhteessa.

- 17.4 Työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa 1/12 osa siitä summasta, joka hänelle viimeksi arkipyhäpäivänä suoritettiin, mikäli arkipyhäpäivän piiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen arkipyhäpäivän vuosittaista maksua.
- 17.5 Arkipyhäpäivä maksetaan erillisenä lisänä eikä sitä oteta huomioon työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota laskettaessa, eikä lomapalkan keskituntiansiota laskettaessa.
- 17.6 Pääluottamus henkilön kanssa voidaan myös paikallisesti sopia järjestelmästä, jossa työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia arkipyhäpäivän vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen vapaan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt vapaa-aika.

18 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ

- 18.1 Hälytysluonteisesta työstä, johon työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan työpaikalta, maksetaan vähintään yhden tunnin työpalkka sekä mahdollinen ylityökorvaus.
- 18.2 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.

19 § VIIKOITTAISEN VAPAAKORVAAMINEN

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

20 § AMMATTITUTKINTOPALKKIOT

- 20.1 Työntekijälle maksetaan ammattitutkintopalkkio hänen suoritettuaan alansa ammattitai erikoisammattitutkinnon. Palkkio maksetaan vuoden kuluttua tutkinnon suorittamisesta työntekijän säännönmukaisen palkanmaksun yhteydessä seuraavasti:
- ammattitutkinnosta 350 euroa.
 - erikoisammattitutkinnosta 450 euroa.
- 20.2 Edellytyksenä palkkion maksamiselle on, että työntekijä on ollut yhtiön palveluksessa tutkinnon aloittamishetkellä ja että työsuhde on voimassa palkkion maksamishetkellä.

21 § MATKUSTAMINEN

- 21.1 Työntekijä on velvollinen matkustamaan varsinaiselta työpaikaltaan tilapäisesti toiselle työpaikalle esimerkiksi kunnossapitotöihin.
- 21.2 Työntekijä voidaan myös määrätä kunnossapitotöihin saman tehdasalueen toiseen tuotantoyksikköön.
- 21.3 Työtehtävien edellyttämiltä matkoilta maksetaan yhtiön käytännön mukaiset matkakorvaukset. Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan korvaus 15

euroa/tunnilta, kuitenkin enintään työntekijän tuntipalkka. Matka-ajan korvaus maksetaan työajan palkan kanssa 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.

22 § VUOSILOMAPALKKA JA LOMARAHAA

- 22.1 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.
- 22.2 Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 22.1. 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

- 22.3 Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.
- 22.4 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.
- 22.5 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.
- 22.6 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

- 22.7 Yksi- ja kaksivuorotyössä työehtosopimuksen 4 kohdan mukaiset joustovapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi vuosilomaa ansaittaessa.
- 22.8 Työajan tasaamiseksi annettavia työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa ansaittaessa, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.
- 22.9 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

- 22.10 Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan yhtiön käytännön mukaisena maksuajankohtana.
- 22.11 Lomaraha 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.

- 22.12 Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaa edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

23 § SAIRAUSAJAN PALKKA

- 23.1 Sairausajan palkan maksamisen edellytykset ovat seuraavat:
- työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä
 - työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään työnantajalle ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä
 - työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä työnantajan hyväksymän selvityksen
- 23.2 Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.
- 23.3 Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen 11.2 kohdan tarkoittaman keskituntiansion mukaisena.
- 23.4 Sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen poissaolopäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Työntekijän työkyvyttömyyden alkaessa kesken työvuoron maksetaan hänelle työehtosopimuksen 11.2 kohdan keskituntiansion mukainen palkka työvuoron loppuun.
- 23.5 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 |
- 23.6 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.
- 23.7 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 23.5 kohdan mukaiseen korvausajanjaksoon.
- 23.8 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.

- 23.9 Työntekijän työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tässä kohdassa myöhemmin toisin määrätä.
- 23.10 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,
 - matkатыön tai
 - muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista.
- 23.11 Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.
- 23.12 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.
- 23.13 Osapuolet edellyttävät lisäksi, että työterveydenhoitaja tai terveydenhoitaja on ennen sairaslomatodistuksen antamista yhdessä lääkärin kanssa todennut edellisessä kappaleessa tarkoitetun olosuhteen olemassaolon.
- 23.14 Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.
- 23.15 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 23.3 kohdan mukaisen palkan määrään.
- 23.16 Työnantajalla ei ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.
- 23.17 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.
- 23.18 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.

- 23.19 Ensisijaisena menettelytapana tulisi pitää sitä, että työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivärahan tai siihen verrattavan muun korvauksen saamista.

IV IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN

24 § IRTISANOMISEN PERUSTEET

- 24.1 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 henkilöönään 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 määräaikaista 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.

25 § IRTISANOMISAJAT

- 25.1 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

- 25.2 Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

- 25.3 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.

26 § KORVAUS TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA

- 26.1 Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 24.1. kohdassa määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslaissa säädetyn mukaisesti ja yhteensä vain yhden kerran.
- 26.2 Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.
- 26.3 Sen lisäksi, mitä edellä 26.2 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.
- 26.4 Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

27 § LOMAUTTAMINEN

- 27.1 Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusaikasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräajaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.
- 27.2 Esimerkki lomautusilmoitusaajan laskemisesta: Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

Lomautuksen peruuttaminen

- 27.3 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

- 27.4 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

- 27.5 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.

28 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

- 28.1 Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan 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.
- 28.2 Jollei työ sopimuksen 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.

29 § VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ

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

V PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

30 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ JA KOKOUSOIKEUS TYÖPAIKALLA

- 30.1 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.
- 30.2 Tähän työehtosopimukseen sidotun ammattiliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää sitä varten osoitetuille ilmoitustauluille.
- 30.3 Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidylle alayhdistykselle ja sen työpaikalla olevalle osastolle annetaan mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteista koskevista kysymyksistä.

31 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

- 31.1 Työehtosopimusmääräysten mukainen paikallinen sopiminen on mahdollista joko luottamus henkilön ja työnantajan kesken tai työnantajan ja työntekijän kesken.

- 31.2 Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan.
- 31.3 Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

- 32.1 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.
- 32.2 Asia voidaan siirtää käsiteltäväksi pääluottamushenkilön ja työnantajan edustajan välille, jos luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välisessä neuvottelussa ei ole päästy ratkaisuun.
- 32.3 Pääluottamushenkilö tai työnantajan edustaja voi siirtää asian käsiteltäväksi sopimusosapuolten edustajien välille, jos ratkaisua ei paikallisten osapuolten välillä ole syntynyt.
- 32.4 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.

33 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

- 33.1 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.
- 33.2 Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joltakin osaltaan irtisanoaan, 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-KYMMENE OYJ/ SAHALIIKETOIMINTA

TEOLLISUUSLIITTO RY

HENKILÖSTÖN EDUSTUS UPM-KYMMENE OYJ:N SAHALIIKETOIMINNASSA

1 § LUOTTAMUSHENKILÖT

Valinta

- 1.1 Luottamushenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden valitsemaa pääluottamushenkilöä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamushenkilöä (ns. osaston luottamushenkilö). 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 enintään kolme osaston tai sitä vastaavan toimintayksikön luottamushenkilöä (ns. osaston luottamushenkilöä). Osaston luottamushenkilöiden toiminta-alueista sovitaan paikallisesti.
- 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 koskevilla neuvotteluilla yrityksen ja tehdasyksikön kilpailukyvyyn ja tuottavuuden parantamiseksi sekä toimia työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevilla asioilla.

Vapautus

- 1.8 Pääluottamushenkilölle annetaan luottamushenkilölle kuuluvien tehtävien hoitamiseksi säännöllistä vapautusta työstä enintään 10 tuntia viikossa.
- 1.9 Pääluottamushenkilön tulee hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti säännöllisenä työstä vapautusaikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten työnjohton tulee kuitenkin järjestää vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Kuukausikorvaus ja ansionmenetyksen korvaaminen

- 1.10 Pääluottamushenkilölle maksetaan kuukausikorvaus, jonka suuruus on 126 euroa/kuukausi. Korvaus nousee 1.4.2022 alkaen 160 euroon/kuukausi ja 1.4.2023 alkaen 220 euroon/kuukausi.

- 1.11 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 sovituisissa tehtävissä.
- 1.12 Työajan joustokorvaus maksetaan myös niiltä säännöllisen työajan tunneilta, jotka luottamushenkilöltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluvat heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä.

Luottamushenkilölle annettavat tiedot

- 1.13 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 allekirjoittajajärjestön kanssa.

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. Vapautus annetaan lähtökohtaisesti kokonaisina työvuoroina.
- 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 1.10 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.

4 § TYÖSUHDETURVA

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

- 4.1 Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan 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 ammatiaan 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 Luottamushenkilöstä 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 rikkomus ole erityisen painava tai toistuva. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä ei ole mahdollista, ellei rikkomus ole erityisen painava tai toistuva.

Ehdokassuoja

- 4.5 Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamushenkilöehdokkaaseen. 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 Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamushenkilönä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

- 4.7 Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan.
- 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 tuntuva 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 tuntuva 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, työsuojaletuvaltuutetulla 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-Kymmene Oyj:n Sahaliiketoiminnan työehtosopimuksen osana.

UPM-KYMMENE OYJ/SAHALIIKETOIMINTA

TEOLLISUUSLIITTO RY

OSALLISTUMISOIKEUS TEOLLISUUSLIITTO RY:N HALLINTOELIMIEN KOKOUKSIIN

Teollisuusliitto ry:n liittohallitukseen, liittovaltuustoon, liittokokoukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin valitulla työntekijälle 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 tarvitsemasta ajasta. Tämä poissaoloaika on vuosilomaa ansaittaessa työssäolonveroista aikaa.

Helsingissä, 8. päivänä joulukuuta 2021

UPM-KYMMENE OYJ/SAHALIIKETOIMINTA

TEOLLISUUSLIITTO RY



www.upm.fi