

**TAIMITARHA-ALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

1.3.2022 – 29.2.2024

TAIMITARHA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOPIJAPUOLET

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.
Lönrotinkatu 9 D 18
00120 HELSINKI
www.yt-ry.fi

TEOLLISUUSLIITTO R.Y.
Hakaniemenranta 1,
PL 107, 00531 Helsinki
www.teollisuusliitto.fi

Ohjeita tämän työehtosopimuksen soveltamisesta antavat ainoastaan sopijapuolten
asiamiehet liittojen jäsenille.

Sisällysluettelo

I YLEISTÄ	6
1 § Soveltamisala	6
2 § Työrauhavelvoite.....	6
II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET.....	6
3 § Työsopimuksen solmiminen.....	6
4 § Työsuhteen päättäminen	7
5 § Lomautus.....	8
6 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli irtisanomisaikana	8
III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	9
7 § Säännöllinen työaika	9
8 § Työajan lyhentäminen.....	9
9 § Ruokailu- ja virkistystauot	11
10 § Vapaapäivät.....	11
11 § Ylityö ja hätätyö.....	11
12 § Varallaolo	12
13 § Hälytysluontoinen työ	12
14 § Päivystysluontoinen työ	12
IV PALKKAMÄÄRÄYKSET.....	13
15 § Yleiset määräykset	13
16 § Työn vaativuus	13
17 § Työntekijän pätevyys työssään	13
18 § Palkat.....	14
19 § Suorituspalkat	15
20 § Kasvinsuojelu- ja torjunta-ainelisiä	16
21 § Vuorotyö, yötyö ja iltatyölisä	16
22 § Kutsunta ja reservin harjoitus	17
23 § Vapaa merkkipäivien yms. yhteydessä	17
24 § Ylityökorvaukset.....	17
25 § Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan	18

26 § Palkanmaksu	18
27 § Palkan maksaminen työnteon estyessä	19
28 § Keskituntiansio	19
V KORVAUKSET JA LISÄT	19
29 § Arkipyhäkorvaus ja itsenäisyyspäivän palkka	19
30 § Taimitarhan sisällä suoritettavan siirtomatkan matkakustannusten korvaus.....	20
VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	21
31 § Tapaturma- ja sairaustapaukset.....	21
32 § Kausityöntekijän sairausajanpalkka	24
33 § Ryhmähenkivakuutus	24
34 § Vuosiloma.....	25
VII TYÖTURVALLISUUS	25
35 § Yleisiä määräyksiä	25
36 § Suojavaatetus	26
VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	26
37 § Luottamusmiehet.....	26
38 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu	26
39 § Sopijaosapuolten edustajat.....	27
40 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen	27
41 § Sopimuksen voimassaoloaika	28
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	29
SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA	34
TAIMITARHA-ALAN KOULUTUSSOPIMUS	43
OSA-AIKAELÄKELÄISEN TYÖEHDOT.....	47
TYÖNVAATIVUUSRYHMITTELYOHJE.....	47
TYÖSOPIMUS.....	50

TAIMITARHA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2022 – 29.2.2024

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Yksityismetsätalouden Työntekijäliiton jäsenten palveluksessa taimitarhatöissä työskentelevien työntekijäin työsuhteisiin. Taimitarhatöihin kuuluviksi katsotaan myös taimitarha-alan tuotantotoimintaan liittyvät muut työt, kuten karistamotyöt, kävynkeräys pystypuista, siemenviljelytyöt ja metsänjalostustyöt.

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen välistä.

- 1) koulutusopimusta
- 2) luottamusmiessopimusta ja
- 3) työsuojelusopimusta.

2 § Työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Lakko, saarto, työsulku tai muu siihen verrattava toimenpide, jonka tarkoituksena on muutoksen aikaansaaminen tähän sopimukseen, tämän sopimuksen vastaisen vaatimuksen toteuttaminen tai vastapuolen painostaminen tulkitsemaan sopimusta määrättyllä tavalla, on sopimuksen voimassaoloaikana tai neuvottelujen kestäessä kielletty.

II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET

Milloin työsuopimus tehdään suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsuopimukseen ja työsuuhde jatkuu vähintään yhden kuukauden, työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai, jos työsuuhde päättyy tätä aikaisemmin, viimeistään työsuhteen päättyessä.

3 § Työsuopimuksen solmiminen

Työnantajalla taikka hänen määräämällään edustajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

Työsuopimus tehdään suullisesti tai kirjallisesti joko määrääjäksi, määrättyä työtä varten tai toistaiseksi jatkumaan tarkoitetuksi. Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuuhde

on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Sopijapuolet suosittelvat työsopimuksen solmimista aina kirjallisena, esimerkiksi liitteenä olevan mallin mukaisesti.

Työsopimusta tehtäessä voidaan sopia enintään kuusi kuukautta kestävästä koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan ilman irtisanomisaikaa molemmin puolin päättää. Kahtatoista kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Mikäli työntekijä on aiemmin ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksi kuukautta ja hänet otetaan uudelleen samankaltaisiin tehtäviin, ei koeaikaa käytetä.

Koeajasta sovitaan aina kirjallisesti.

4 § Työsuhteen päättäminen

Työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa, mikäli työsopimus on tehty määräajaksi tai jos työntekijä on otettu suorittamaan määrätty työ, mistä hänelle on ilmoitettu työhön otettaessa.

Toistaiseksi jatkumaan tarkoitetussa työsuhhteessa irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työnantajan irtisanoessa:

Työsuhde jatkunut:

enintään 1 vuosi	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

Työntekijän irtisanoessa:

Työsuhde jatkunut:

enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7. luvun 1. ja 2 §:ssä tarkoitettuja irtisanomisperusteita. Tällaisena irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkamisen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Muutoinkin työsopimuksen päättämisessä noudatetaan sen perusteita ja menettelytapojen osalta työsopimuslain määräyksiä.

5 § Lomautus

Työsopimuslain 5. luvun 2 §:n 1. ja 2. momentissa säädettyjen perusteiden täyttyessä työnantajalla on oikeus kahden viikon ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa työntekijä siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Työsuhteen kestäessä työnantaja ja työntekijä voivat sopia määräajkaisesta lomauttamisesta, mikäli se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva työn väheneminen, on työnantajan, lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, saatettava asia luottamusmiehen tietoon. Mikäli lomautus koskee vähintään 10 työntekijää, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaisille, paitsi jos hänellä on muun lainkuin työsopimuslain perusteella vastaava velvollisuus.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi lomautuksen syy, alkamisaika sekä lomautuksen kesto tai arvioitu kesto.

Milloin irtisanomisen perusteena on taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva työn väheneminen, on työnantajan irtisanomisen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa meneteltävä ilmoittamisen suhteen 2. kohdassa mainitulla tavalla.

Muusta kuin työntekijöistä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan taimitarhan toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työntekijän työsuhteen kestoaikaan ja hänen huoltovelvollisuutensa määrään.

6 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutukseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin. Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;

3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

7 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Yrityksen tuotannollisten tarpeiden niin vaatiessa voidaan viikoittainen säännöllinen työaika järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Säännöllisen työajan enimmäismäärä työtuntijärjestelmässä on 9 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa. Ennakolta laadittavan työtuntijärjestelmän enimmäispituus on 6 viikkoa.

Laadittaessa edellä 2. ja 3. kohdassa tarkoitettua työtuntijärjestelmää työnantaja kuulee työntekijäin luottamusmiestä. Työtuntijärjestelmän on oltava työntekijän nähtävissä vähintään 3 päivää ennen työajan tasoittumisjakson alkamista.

Keskimääräistä säännöllistä työaika voidaan luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopien käyttää siten, että työaika enintään 12 kuukauden jaksossa tasoittuu työehtosopimuksen mukaisiin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääriin.

Keskimääräistä työaika käytettäessä on laadittava tasoittumisjaksoksi työtuntijärjestelmä, jossa on mainittu aika, milloin työ alkaa ja päättyy. Työvuoron pituus saa olla enintään 10 tuntia. Muovihuoneenhoitajien työvuoron pituus saa olla enintään 12 tuntia.

Työviikko alkaa maanantaina klo 6.00.

Työntekijällä on oikeus osallistua Teollisuusliiton hallinnon kokouksiin, työehtoneuvotteluihin sekä eri hallintoelimiin joihin liitto on valinnut heidät. Työntekijän on ilmoitettava tästä menostaan työnantajalle ja vaadittaessa esitettävä kirjallinen kutsu. Työnantaja ei ole palkanmaksuvelvollinen poissaolon ajalta, ellei paikallisesti muusta sovita. Poissaoloaika on työssäolon veroista aikaa vuosilomaa ansaittaessa.

8 § Työajan lyhentäminen

Taimitarhatyöntekijöiden työaika lyhennetään vuoden 1984 ja 1986 tulopoliittisten sopimusten perusteella seuraavasti, ellei ole sovittu muusta työajan lyhentämismenettelystä:

vähintään	17 työpäivää	1 vapaapäivä
vähintään	34 työpäivää	2 vapaapäivää

vähintään	51 työpäivää	3 vapaapäivää
vähintään	68 työpäivää	4 vapaapäivää
vähintään	85 työpäivää	5 vapaapäivää
vähintään	102 työpäivää	6 vapaapäivää
vähintään	120 työpäivää	7 vapaapäivää
vähintään	138 työpäivää	8 vapaapäivää
vähintään	156 työpäivää	9 vapaapäivää
vähintään	174 työpäivää	10 vapaapäivää
vähintään	192 työpäivää	11 vapaapäivää
vähintään	210 työpäivää	12,5 vapaapäivää

Työaikaa lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaapäivät, kunnes edellä mainitun kohdan vuotuisen työajan lyhennyksen määrä ylittää nämä vapaa-aikajärjestelyt.

Tehdyksi työpäiviksi lasketaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki säännölliset työpäivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaan on palkanmaksuvelvollinen, sekä ne poissaolopäivät, jotka aiheutuvat kunnallisista luottamustehtävistä tai osallistumisesta Teollisuusliiton valtuuston ja hallituksen kokouksiin tai alan työehtosopimusneuvotteluihin ja työehtosopimusneuvottelukunnan asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin. Samoin menetellään, kun työntekijällä on kaksi tai useampi työsopimus samalle työnantajalle kalenterivuoden aikana.

Vapaapäivät annetaan työntekijälle yhdessä tai useammassa erässä työnantajan ilmoittamana ajankohtana. Vapaan antamisesta työnantajan on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa aikaisemmin. Vapaapäivät pyritään antamaan kertymisvuoden aikana, kuitenkin viimeistään kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden huhtikuun 15. päivään mennessä.

Pidetyltä vapaapäivältä maksetaan keskiansion mukainen korvaus ja se on vuosilomakorvaukseen oikeuttavaa palkkaa. Työsuhteen päättyessä kertyneistä ja pitämättömistä vapaapäivistä maksetaan työntekijälle niitä vastaava korvaus. Mikäli työsuhteen päättyessä työntekijälle on annettu vapaapäiviä enempi kuin kertymä edellyttää, voi työnantaja vähentää niiden palkkaa vastaavan summan lopputilityksessä.

Kuukausipalkkaisille työntekijöille ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan niinä kuukausina, joiden aikana työaikaa on lyhennetty.

Pidetyt työajanlyhennyspäivät ovat tehtyjen työpäivien veroisia vuosiloman pituutta määrättäessä.

Tilapäisen tarpeen niin vaatiessa voidaan työntekijän ja työnantajan välillä paikallisesti sopien työajan lyhennys toteuttaa myös muutoin kuin täysinä työpäivinä.

9 § Ruokailu- ja virkistystauot

Työpäivänä, joka on kuusi tuntia tai sitä pitempi, annetaan työntekijöille yksi tunnin kestävä ruokailutauko, jota ei lueta työaikaan.

Paikallisesti voidaan ruokailutauon pituus sopia tuntia lyhyemmäksi, ei kuitenkaan alle 30 minuutin.

Ruokailutauon aikana on työntekijä vapaa kaikesta työn suorituksesta ja oikeutettu poistumaan työpaikalta.

Tehtäessä työtä muovihuoneessa kasvuolosuhteissa annetaan ko. työntekijälle joka puolen tunnin kuluttua viiden minuutin tauko, jonka aikana työntekijät saavat poistua ulkoilmaan.

Paikallisesti sovittuna aikana työntekijällä on oikeus työvuoron aikana työaikaan luettavaan kahteen 12 minuutin virkistystaukoon.

Milloin työntekijän on sovittu jäävän ylityöhön, on hänellä oikeus pitää säännöllisen työajan päätyttyä 12 minuuttia kestävä virkistystauko ja työn jatkuessa joka kahden tunnin jälkeen niin ikään samanpituisen virkistystauko. Virkistystauot luetaan työaikaan. Jos ylityö kestää alle 30 minuuttia, ei taukoa pidetä.

10 § Vapaapäivät

Työntekijälle annetaan sunnuntain ajaksi tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

Lauantai on yleensä viikon toinen vapaapäivä. Töissä, joita laatunsa vuoksi on tehtävä kaikkina arkipäivinä, voidaan lauantain sijasta antaa vapaapäiväksi jokin muu saman viikon arkipäivä. Tällainen vapaapäivä on pyrittävä sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen.

Tuotannollisten tarpeiden niin edellyttäessä voidaan sopia viikkolevon siirtämisestä myöhemmin pidettäväksi. Pitämättä jäänyt viikkolepo on sovittava pidettäväksi viimeistään 6 viikon kuluessa sen siirtämisestä.

Arkipyhäviikolla ovat kaikki arkipäivät työpäiviä lukuun ottamatta itsenäisyyspäiväviikon, uudenvuodenpäiväviikon, loppiaispäiväviikon, vapunpäiväviikon, helatorstaiviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeistä lauantaita, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät pakottavat tuotannolliset syyt muuta vaadi. Näinä päivinä tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

Jouluaatto, pääsiäislauantai ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, elleivät pakottavat tuotannolliset syyt muuta vaadi. Näinä päivinä tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

11 § Ylityö ja hätätyö

Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan pitää ylityössä enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Työnantaja ja työpaikan luottamusmies voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Ensimmäisessä kappaleessa mainittua 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

Työn tekemisestä ylityönä on sovittava mahdollisimman selvästi ja todisteellisesti.

Tieto ylityöstä on pyrittävä antamaan edellisenä päivänä. Ylityöstä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään ennen varsinaisena työaikana pidettävää lepoaikaa.

Hätätyötä voidaan tehdä työaikalain (605/96) 21 §:ssä mainituin edellytyksin.

12 § Varallaolo

Milloin työntekijä kulloinkin erikseen tehtävän sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai sen välittömässä läheisyydessä, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puolet hänen henkilökohtaisesta aikapalkasta varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluonteista työtä koskevia määräyksiä.

Paikallisesti niin sovittaessa voidaan varallaoloon käytetty aika vaihtaa säännöllisenä työaikana pidettävään vapaa-aikaan, jonka pituus on puolet varallaoloon käytetystä ajasta.

13 § Hälytysluontoinen työ

Hälytysluontoista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, jolloin työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

Hälytysluontoisesta työstä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:

Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista aikapalkkaa vastaava korvaus.

Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, maksetaan kahden tunnin henkilökohtaista aikapalkkaa vastaava korvaus.

14 § Päivystysluontoinen työ

Mikäli työntekijä sopimuksen mukaisesti säännöllisen työaikansa ulkopuolella kantaa mukanaan henkilöhakulaitetta, on työnantajan ja työntekijän kesken sovittava tämän sidonnaisuuden korvaamisesta paikallisesti erikseen.

IV PALKKAMÄÄRÄYKSET

15 § Yleiset määräykset

Taimitarha-alan työntekijöiden palkat perustuvat työn vaativuuteen, työntekijän pätevyyteen työssään ja työsuoritukseen.

Työntekijän henkilökohtainen palkka muodostuu hänen pääasiassa tekemiensä töiden vaativuuden ja henkilökohtaisen pätevyyden mukaan.

16 § Työn vaativuus

Työn vaativuudella tarkoitetaan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Työn vaativuuden ryhmittely perustuu työn sisällön kuvauksiin.

Työt asetetaan vaativuusryhmiin neljän vaativuustekijän: työn vaatiman osaamisen, työn edellyttämän vastuun, työn aiheuttaman kuormituksen ja työolosuhteiden perusteella.

Työt voidaan asettaa vaativuusryhmiin joko karkealla työnvaativuusryhmittelyllä tai pisteytykseen perustuvalla työnvaativuusryhmittelyllä. Samalla työpaikalla käytetään vain yhtä ryhmittelytapaa ja sen valinnasta, sekä töiden sijoittamisesta vaativuusryhmiin sovitaan paikallisesti.

Pisteytykseen perustuvassa työnvaativuusryhmittelyssä käytetään liitteenä olevaa määrittelyjärjestelmää. Sen mukaisesti työt sijoitetaan 3 - 7 vaativuusryhmään.

Karkea työnvaativuusryhmittely

- 1) Työ, joka edellyttää lyhyehköä perehdyttämistä, mutta ei aikaisempaa kokemusta. Työn edellyttämä vastuu on normaalia. Työn tekijälleen aiheuttama kuormitus on vähäistä ja työ tehdään tavanomaisissa olosuhteissa.
- 2) Työ, joka edellyttää huolellista perehdyttämistä tai aikaisempaa kokemusta. Työ edellyttää lisäksi suurta vastuuta. Myös tason 1. työ, mikäli se aiheuttaa tekijälleen selvästi kuormitusta tai sisältää olosuhdehaittoja tavanomaista enemmän.
- 3) Työ, joka edellyttää pitkää ja monipuolista kokemusta ja/tai ammatillista koulutusta. Työ edellyttää erittäin suurta vastuuta tai itsenäisyyttä. Myös tason 2 työ, mikäli sen aiheuttama kuormitus on raskasta tai työ tehdään vaikeissa olosuhteissa.

17 § Työntekijän pätevyys työssään

Työntekijän pätevyydellä tarkoitetaan hänen taitoaan suoriutua tekemistään töistä.

Työntekijän pätevyyden määrittäminen tehdään järjestelmällisesti työpaikoilla ottaen huomioon yrityksen toiminnan tavoitteet, töiden järjestelyt ja paikalliset olosuhteet. Työntekijän pätevyyden määrittämisohteet ja määrittämistapa sovitaan paikallisesti.

Pätevyyden määrittämistä varten tehdään järjestelmä, jonka runko muodostuu kolmesta tekijästä:

- 1) Työtulos, jolla verrataan työntekijän työtulosta työssä saavutettuihin normaaleihin työtuloksiin.
- 2) Ammatinhallinta, jolla tarkoitetaan työntekijän taitoa selviytyä joustavasti töissä esiintyvistä työskentelytapaan ja työmenetelmiin liittyvistä valintatilanteista. Ammatinhallintaa arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän työkokemus, monitaitoisuus ja kyky tuloksellisten työtapojen ja menetelmien kehittämiseen.
- 3) Huolellisuus, johon kuuluu työtehtävien täsmällinen suorittaminen, hyvä työn laatu sekä työ- ja turvallisuusohjeiden noudattaminen.

Pätevyyden määrittämisen tekee työnantaja paikallisesti sovitun järjestelmän mukaisesti. Työntekijällä on oikeus saada selvitys määrittelyn perusteista ja niistä tekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet hänen pätevyysmäärittelytulokseensa.

Pätevyyden määrittelyllä arvioidaan työntekijän henkilökohtainen palkanosa. Määrittely tehdään heti kun siihen on edellytykset, kuitenkin viimeistään 2 kuukauden työssäolon jälkeen. Työntekijälle, joka toistuvasti työskentelee saman työnantajan palveluksessa, määrittely tehdään heti kun siihen on edellytykset, kuitenkin viimeistään silloin kun yhteenlaskettua työssäoloaikaa on kertynyt 2 kk.

Henkilökohtainen palkanosa tarkistetaan, kun työntekijän pääasiassa tekemät työt muuttuvat tai pätevyystekijät sitä edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

18 § Palkat

Työehtosopimuksen työkohtaiset tuntipalkat ovat 1.3.2022 lähtien:

Vaativuusryhmä 1	9,70	€/h
Vaativuusryhmä 2	10,33	€/h
Vaativuusryhmä 3	11,00	€/h

Työehtosopimuksen työkohtaiset tuntipalkat ovat 1.3.2023 lähtien:

Vaativuusryhmä 1	9,85	€/h
Vaativuusryhmä 2	10,48	€/h
Vaativuusryhmä 3	11,17	€/h

Mikäli käytetään pisteytykseen perustuvaa vaativuusryhmittelyä ja sen mahdollistamaa useampaa kuin kolmea vaativuusryhmää, on alimman vaativuusryhmän palkan oltava vähintään vaatimusryhmän 1 mukainen ja ylimmän vaatimusryhmän palkan vähintään vaatimusryhmän 3 mukainen.

Henkilökohtainen aikapalkka

Henkilökohtainen aikapalkka määräytyy työntekijän pääasiallisesti tekemien töiden työkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen palkanosan perusteella. Henkilökohtainen palkanosa on 2-20 % työkohtaisesta palkasta.

Alalle tulevan uuden työntekijän työkyvystä ja ammattitaidosta riippuen aikapalkka voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä työkohtaista tuntipalkkaa pienemmäksi, kuitenkin niin, että palkka on vähintään 90 % työntekijän pääasiallisesti suorittaman työn työkohtaisesta palkasta enintään kuukauden ajan työsuhteen alkamisesta lukien.

Kirvesmiesten, seppiä ja putkimiesten yms. erikoistyöntekijöitten palkoista sovitaan paikallisesti erikseen.

Siemenkeskuksen ja karistamoiden erityisosaamista vaativien töiden palkoista sovitaan paikallisesti erikseen.

Työnantajan erikseen työnopastajaksi nimeämälle työntekijälle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa työntekijää työympäristöön tai uusiin työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyiltä tunneilta erillisenä tuntikohtaisena korvauksena 10 % hänen henkilökohtaisesta aikapalkasta

Tasoitettut kuukausipalkat

Tasoitettu, kuukaudesta toiseen saman suuruisena maksettava kuukausipalkka lasketaan siten, että työntekijän henkilökohtainen aikapalkka kerrotaan luvulla 172.

Kuukausipalkka jaetaan ko. kuukauden säännöllisen työajan työpäivillä kuukausipalkkaisen päiväpalkkaa määritettäessä.

Työntekijän, joka on ollut edellisenä työ kautena saman työnantajan palveluksessa, palkka ja henkilökohtainen lisä määräytyvät edellisen työkauden mukaisesti uuden työkauden alkaessa, mikäli niiden perusteissa ei ole tapahtunut muutosta. Palkkaa korotetaan työehtosopimuksen mukaisella korotuksella, mikäli edellisen työkauden jälkeen on voimaantullut palkankorotuksia.

19 § Suorituspalkat

Suorituspalkoilla tarkoitetaan joko urakkatyöstä (suora urakka) suoritettavaa urakkapalkkaa tai sen laatuksia, osaksi ajan, osaksi työsuorituksen perusteella määräytyviä palkkoja.

Suorituspalkka perustuu kyseessä olevan työn työkohtaiseen tuntipalkkaan ja työsuoritukseen. Suorituspalkassa työntekijän ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen ja työtalon lisääntyessä suoritusosuuden suhteessa.

Suorassa urakassa urakat on hinnoiteltava niin, että työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 % hinnoitteluperusteena olevaa työkohtaista palkkaa suurempi.

Laskettaessa suorituspalkkaa työlle, johon sovelletaan 20 §:ssä mainittua euromääräistä korotusta, on tämä korotus lisättävä em. suorituspalkan perusteena olevaan työkohtaiseen tuntipalkkaan.

Sellaisissa töissä, joissa se osoittautuu tarkoituksenmukaiseksi, voidaan soveltaa myös muita suorituspalkkaustapoja. Suorituspalkasta on sovittava ennen työn varsinaista suoritusta, ja palkkausperusteet on niin vaadittaessa annettava kirjallisesti.

Suorituspalkalla tapahtuvaa työtä voidaan tehdä myös ryhmäurakkana. Työnantaja suorittaa palkan suoraan ryhmän jäsenille noudattaen ryhmän puolesta ilmoitettua jakoperustetta.

Kone- tai vastaavasti selvästi pakkotahtisessa työssä tai urakkavauhdilla suoritettavassa aikapalkkaisessa työssä työntekijälle, tai kun kysymyksessä on työryhmätyö koko työryhmälle, maksetaan henkilökohtainen aikapalkka 20 %:lla korotettuna. Pakkotahtiseksi luokiteltavan työn määrittämisestä sovitaan paikallisesti ennen työn aloittamista. Edellytykset pakkotahtisuudelle eivät toteudu, mikäli työntekijä voi itse päättää työtahdista.

Paikallisesti sopien voidaan taimitarhalla ottaa käyttöön henkilökohtaisen aikapalkan lisäksi maksettava tuotoslisä, joka voi perustua työmäärään ja/tai laatuun. Tuotoslisää voidaan määrittää seuraavista mitattavista tai arvioitavista töistä esimerkiksi: kennojen pesu- ja täyttö, kylvö, tuotettu/pakattu taimimäärä tai muu paikallisesti sovittu arviointi- tai mittauskohde, laadullisten vaatimusten täytyminen.

Edellä olevalla tuotoslisällä voidaan sopia korvattavaksi tämän työehtosopimuksen 19. §:n 5. kohdan tarkoittama lisä.

20 § Kasvinsuojelu- ja torjunta-ainelisiä

Kasvinsuojelu- ja torjunta-aineiden levityksessä asianmukaisiin suojavaatteisiin ja hengityssuojaimiin varustautuneena maksetaan tätä työtä tekeville työntekijälle olosuhdelisänä 1.3.2022 alkaen 3,16 €/tunti. Edellä mainitussa töissä peseytymisaika sisältyy työaikaan.

21 § Vuorotyö, yötyö ja iltatyö

Vuorotyössä maksetaan henkilökohtaisiin aikapalkkoihin lisäys, joka vastaa toisessa vuorossa työskenneltäessä 10 %:n ja kolmannessa vuorossa 20 %:n korotusta. Yötyötä kello 22.00 - 06.00 välisenä aikana tekeville työntekijöille maksetaan henkilökohtaisiin aikapalkkoihin 20 %:n korotus.

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Työ, joka ei ole vuoro-, yli- tai hätätyötä ja jota tehdään kello 18.00 - 22.00 välisenä aikana maksetaan iltavuorolisää vastaava korvaus.

22 § Kutsunta ja reservin harjoitus

Työnantaja maksaa harjoitusajalta tai varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ensimmäiseltä kutsuntapäivältä ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen kutsutulle työntekijälle henkilökohtaisen aikapalkan.

Työnantaja voi vähentää edellä mainitusta palkasta valtion maksaman korvauksen siten, että työntekijä saa valtion maksaman korvauksen kanssa täyden palkan.

23 § Vapaa merkkipäivien yms. yhteydessä

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotis-päivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen tai vuorovapaan ajalle.

Samoin perustein on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana vihkkipäivänään tai parisuhteen rekisteröintipäivänä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän puolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään sisariaan sekä puolison vanhempia.

24 § Ylityökorvaukset

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 7 §:n kohdassa 1 mainittuun säännöllisen vuorokautisen eli 8 tunnin työajan tai 7 §:n kohdassa 2 ja 5 tarkoitetuissa työtuntijärjestelmässä vahvistetun säännöllisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ottamatta huomioon saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä ylittää työehtosopimuksen 7 §:n 1 kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan tai 7 §:n 2 ja 5 kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen työajan.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Milloin viikoittainen säännöllinen työaika määräytyy:

7 §:ssä mainitun työtuntijärjestelmän mukaan ja työnantaja katkaisee työntekijän työsuhteen ennen kuin tämän työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan montako tuntia keskimäärin työaika kesken jääneenä ajanjaksona on päivittäistä ylityötä mukaan laske-matta viikkoa kohti 40 tuntia pidempi ja sanotun tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan viikkoylityökorvausta vastaava korvaus.

Ellei tässä sopimuksessa ole muuta määrätty sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä suoritetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaan maksettavana sunnuntaityökorvauksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 %.

Korvaus hätätyöstä

Hätätyöstä, jota tehdään vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorvaus kuukausipalkkaisessa työssä

Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityökorvausta laskettaessa ylityötunnin peruspalkan laskennassa kuukausipalkka jaetaan luvulla 160.

25 § Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan

Ylityöstä maksettava palkka voidaan ennen työaikalain mukaista ylityön aloittamista sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen edellisen pykälän määräyksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa-aika on annettava ja otettava 6 kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

26 § Palkanmaksu

Palkanmaksukauden aikana suoritetusta lisä-, yli- ja hätätyöstä on korvaus suoritettava erillisenä varsinaisen palkanmaksun yhteydessä. Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, on ne otettava huomioon palkan korotusosia laskettaessa.

Palkka maksetaan työntekijälle kahdesti kuukaudessa, ellei toisin ole sovittu. Palkka maksetaan rahalaitoksen välityksellä. Muistutukset rahamäärää, palkanlaskemista tai palkanmaksuperus-tetta vastaan on tehtävä nostettuun palkkamäärään nähden heti virheen tultua huomatuksi ja viimeistään kahden viikon kuluessa palkkalaskelman saamisesta.

Työsuhteen päättyessä on palkka maksettava viimeistään kahdeksan toimistopäivän kuluessa palkanmaksukauden päättymisestä.

Mikäli palkka on työnantajasta johtuvasta syystä työsuhteen kestäessä työntekijän nostettavissa myöhemmin kuin edellä on sanottu, maksaa työnantaja työntekijälle korvausta maksamatta olevalle määrälle viivästymisajalta valtiovarainministeriön korkolain nojalla ilmoittaman vuotuisen koron.

Mikäli palkan maksaminen työsuhteen päättyessä työnantajasta johtuvasta syystä viivästyy, on työntekijällä oikeus saada keskimääräisen päiväansionsa suuruista odotusajan palkkaa enintään kuudelta (6) päivältä.

27 § Palkan maksaminen työnteon estyessä

Mikäli työnteko estyy sääolosuhteiden vuoksi, eikä työnantajalla ole tarjolla muuta työtä, voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia paikallisesti työajan lyhennyspäivien käytöstä ilman ennakoilmoitusaikaa tai sopia välittömästä lomauttamisesta, jolloin noudatetaan työministeriön antamia ohjeita ja suosituksia.

Saman suuruista korvausta maksetaan jäljellä olevasta työpäivän osasta, jos työ työnantajasta riippuvasta syystä keskeytyy.

Jos työntekijä työsuhteen alettua on työpäivän alkaessa ollut työnantajan käytettävissä työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa voimatta kuitenkin työnantajasta johtuvasta syystä ryhtyä työhön, maksetaan hänelle esteen kestoajalta palkkaa, kuten hän työssä ollessaan olisi ansainnut, kuitenkin enintään 6 päivältä.

28 § Keskituntiansio

Keskituntiansiolla tarkoitetaan laskenta-ajankohtaa edeltäneen kahden palkanmaksukauden säännölliseltä työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota. Keskituntiansioita laskettaessa otetaan huomioon 20 ja 21 §:n mukaisesti maksetut lisät, mutta ei yli- eikä sunnuntaityökorotuksia.

Mikäli keskituntiansiota ei voida edellä mainitulla tavalla laskea työsuhteen lyhytaikaisuuden takia, lasketaan se edellisen ja kuluvan palkanmaksukauden säännöllisen työajan perusteella.

V KORVAUKSET JA LISÄT

29 § Arkipyhäkorvaus ja itsenäisyyspäivän palkka

Arkipyhältä, joka työssä oltaessa muutoin olisi ollut työntekijän työpäivä ja työt täksi päiväksi keskeytetään, maksetaan työntekijälle 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuja arkipyhiä ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai sekä ensimmäinen ja toinen joulupäivä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään yhden kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työnantaja on arkipyhää edeltäneeltä ja sitä lähinnä seuranneelta työpäivältä työehtosopimuksen mukaan palkanmaksuvelvollinen. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös tapauksissa, joissa työstä poissaolo toisena edellä mainituista päivistä perustuu työnantajan suostumukseen.

Työntekijä, joka on ollut edellisenä työ kautena työnantajan palveluksessa vähintään kuukauden ja palaa saman työnantajan palvelukseen on oikeutettu saamaan heti työsuhteen alkaessa arkipyhäkorvausta, mikäli sen saamisen ehdot muutoin täyttyvät.

Arkipyhänä työssä olevalle työntekijälle maksetaan palkan lisäksi sunnuntaityökorvaus sekä arkipyhäkorvaus.

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle eikä työntekijälle, jolle työnantaja maksaa sairausajan tai muulla perusteella palkkaa kyseiseltä päivältä.

Työntekijälle maksetaan itsenäisyyspäivältä, jos se muuten olisi ollut työpäivä, täyttä työpäivää vastaava palkka. Jos työtä tehdään päivä-, tunti- tai urakkapalkalla, on palkan saamisen edellytyksenä, että työntekijä on ollut työnantajan työssä yhdenjaksoisesti vähintään kuuden työpäivän aikana lähinnä ennen itsenäisyyspäivää.

Itsenäisyyspäivänä työssä olevalle työntekijälle maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä. Itsenäisyyspäivänä tehtyä työaika ei lasketa itsenäisyyspäiväviikon säännölliseen viikkotyöaikaan lukuun ottamatta jatkuvaa yksi- tai kaksivuorotyötä.

30 § Taimitarhan sisällä suoritettavan siirtomatkan matkakustannusten korvaus

Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän hallinnassa tai omistuksessa olevan kulkuneuvon käytöstä taimitarhan sisällä suoritettaviin siirtomatkoihin, työntekijälle korvataan siitä johtuvat kustannukset verohallituksen kulloinkin voimassa olevien matkakustannusten korvauksia koskevan päätöksen mukaisesti.

Matkakorvaus päivystys- ja hälytysluonteisessa työssä

Kun työntekijä joutuu päivystysluonteisessa tai hälytysluonteisessa työssä matkustamaan työpaikalle säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan hänelle matkakorvaus yllämainittujen korvausten mukaisesti.

Matkakorvaukset

Mikäli työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä työskentelemään varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat kustannukset verohallituksen kulloinkin voimassa olevien matkakustannusten korvauksia koskevan päätöksen mukaisesti.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

31 § Tapaturma- ja sairaustapaukset

ENSIAPU

Tapaturma- ja sairaustapauksista on niin pian kuin se on mahdollista tehtävä ilmoitus työnantajalle. Työssä sattuneesta tapaturmasta suoritetaan korvaus voimassa olevan lain mukaan. Jos työntekijä työaikana sairastuu, työnantaja huolehtii ensiavusta sekä tarvittaessa järjestää sairaan kuljetuksen kotiin tai lääkärin hoitoon. Tällaisen ensiavun ja kuljetuksen kustantaa työnantaja.

Milloin kuljetus joudutaan järjestämään työnantajan voimatta todeta sen tarpeellisuutta, tulee työntekijän kuljetuskorvauksen saadakseen esittää asianmukainen lääkärintodistus sairaudesta. Tällaisen lääkärintodistuksen hankinnasta aiheutuvat lääkärinkulut suorittaa työnantaja.

SAIRAUSAJAN PALKKA

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkan toisen sairauspäivän alusta, joka työssä ollessa olisi ollut työntekijän työpäivä alla olevan asetelman mukaisiin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä.

Työsuhteen kesto	Ajanjakson pituus
vähintään 1 kuukausi	28 kalenteripäivää
vähintään 3 vuotta	35 "
vähintään 7 vuotta	44 "
vähintään 10 vuotta	56 "

Kun työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään yhden viikon mutta alle kuukauden, maksaa työnantaja 50 % kohdan 5 mukaan lasketusta sairausajan palkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sairauspäivän alusta, joka työssä ollessa olisi ollut työntekijän työpäivä kun:

- työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta tai
- työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen sairauden alkamista tai työkyvyttömyys jatkuu vähintään kuusi arkipäivää

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan raskausvapaan ajalta palkkaa 42 päivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan raskausvapaan alkamispäivästä alkaen.

Työntekijälle, joka adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan edellä olevien sääntöjen mukaisesti palkkaa vanhempainvapaan ajalta työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan vanhempainvapaan alkamispäivästä alkaen.

Milloin työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia korvausta ansionmenetyksestä sairausvakuutuslain, tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain, lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain nojalla, vähennetään korvaus samalta ajalta maksettavasta sairausajan palkasta. Jos palkka on jo maksettu, työnantajalla on oikeus saada ja nostaa palautuksena enintään maksettua palkkaa vastaava osa samalta ajalta saadusta korvauksesta.

Jos sairausvakuutuslain (SVL) päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai vamman tahallisesti tai aiheuttanut sen rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla tuottamuksella.

Sairausajan palkkana korvataan aikatyötä tekeväälle työntekijälle hänen henkilökohtainen aikapalkkansa, ja suorituspalkkatyötä tekeväälle työntekijälle hänen keskiansion mukainen palkkansa.

Työnantaja maksaa työntekijälle hänelle kuuluvan täyden sairausajan palkan ja perii sitten itselleen työntekijän antaman valtakirjan nojalla tälle 3 kohdan mukaan mahdolliset tulevat muut korvaukset.

LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työterveydenhuoltolain (1383/2001) 12 §:n 1 momentin 2. kohdan sekä siitä annetun valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 10 §:n mukaisiin terveystarkastuksiin sekä niistä johtuviin lääkärin määräämiin, työssä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä johtuviin lisätarkastuksiin työaikana osallistuvalla työntekijälle maksetaan menetetyltä työajalta ansionmenetys laskentatavan mukaisesti.

Työhöntulotarkastuksen tapahtuessa ennen työsuhteen alkamista suoritetaan ansion menetykskorvaus alimman työkohtaisen tuntipalkan mukaisesti.

Tarkastuksiin osallistumisesta aiheutuvat matka- ja muut välittömät kustannukset maksaa työnantaja.

Muut lääkärintarkastukset

Tarkastuksiin työaikana osallistuvalla työntekijälle maksetaan menetetyltä työajalta ansionmenetys henkilökohtaisen aikapalkan mukaisesti alla mainituissa tapauksissa edellyttäen, että

- kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen,
- muissa kuin em. tapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei kohtuullisen ajan (esimerkiksi viikon) kuluessa ole saatavissa työajan ulkopuolella,
- työntekijä ilmoittaa lääkäriin menostaan työnantajalle etukäteen tai niin pian kuin se on mahdollista.

Työnantaja korvaa lisäksi raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi tarvittavan tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Seulontatutkimukset

Työnantaja korvaa mammografian- ja papaseulontatutkimuksiin osallistumisesta aiheutuvan ansiomenetyksen, jos aikaa näihin ei ole saatu työajan ulkopuolella ja nämä on järjestetty siten, että vältetään tarpeetonta työajan menetystä.

Tämä koskee myös miehille tarkoitettuja tutkimuksia (eturauhanen yms.)

Uusi tai uusiutuva sairaus

- Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.
- Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.
- Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi.

Aikaisemmin todettu sairaus

- Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
- Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.
- Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoislääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen hankkimiseksi.

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Ansionmenetys korvataan:

- korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta.

Kyseiset tutkimukset korvataan vain, jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä ajankohtana siten, ettei työntekijällä ole mahdollisuutta päästä tutkimukseen työajan ulkopuolella.

Ansionmenetystä ei korvata:

- mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa,
- palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettun lääkärintarkastuksen ajalta,
- milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta.

ALLE 10-VUOTIAAN LAPSEN HOITO

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus hänen huollettavanaan olevan hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta, kuitenkin enintään kolmelta päivältä. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään yhden kuukauden.

Edellä sanottua sovelletaan adoptiovanhempiin, eri taloudessa asuvaan huoltajaan sekä rekisteröidyssä parisuhteessa eläviin. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Kehitysvammaisen lapsen ollessa kyseessä ko. ikäraja on 12 vuotta.

VAIKEASTI SAIRAAN TAI VAMMAUTUNEEN LAPSEN HOITO

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitettua vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntokurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

32 § Kausityöntekijän sairausajanpalkka

Työntekijä, joka on ollut edellisenä työ kautena työnantajan palveluksessa vähintään kuukauden ja palaa seuraavana kautena saman työnantajan palvelukseen on oikeutettu välittömästi edellisessä pykälässä tarkoitettuun 28 päivän täyteen sairausajanpalkkaan.

Oikeus edellä sanottua pitempään (32 § 2 k.) sairausajanpalkkaan kertyy laskemalla yhteen työntekijän saman työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti olleiden kausien työsäolokuukausien yhteismäärä. Laskelmaa tehtäessä otetaan huomioon tehdyt työpäivät ja päivät, joilta työntekijä on saanut palkkaa vastaavan korvauksen, jollaiseksi myös työsuhteen kestäessä pidetty vuosiloma katsotaan.

Sairausajanpalkka maksetaan ensimmäisen sairauspäivän alusta, kun työntekijälle on kertynyt edellisessä kappaleessa tarkoitettulla tavalla työsuhdetta vähintään 6 kuukautta.

33 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä sovittu.

34 § Vuosiloma

Vuosilomasta on voimassa se, mitä vuosilomalaissa on säädetty.

Vuosilomaa annettaessa luetaan lomapäiviksi kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, pääsiäislauantai, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto.

Vuosilomalain mukainen vuosilomakorvaus on työntekijän työsuhteen perusteella saamasta palkasta tai palkaksi katsottavasta korvauksesta:

- 13,5 % niille työntekijöille, joiden työsuhde on jatkunut alle 1 vuotta.
- 17,5 % niille työntekijöille, joiden työsuhde on keskeytyttä jatkunut yli 1 vuotta.

Edellä mainitusta korvauksista on 2/3 vuosilomapalkkaa ja 1/3 osa lomaltapaluurahaa

Ajalta, jolta vuosilomalain mukaan kertyy vuosilomaa ilman, että tältä ajalta työntekijälle olisi kertynyt työansiota, lasketaan lomakorvaus sen työansion mukaan, joka työntekijällä tänä aikana säännöllisenä työaikana olisi ollut.

Työntekijän vuosilomaprocentin määräytymiseen vaikuttava työsuhteen kesto aika lasketaan summaamalla saman työnantajan palveluksessa peräkkäisinä työkausina tehdyn työn työaika kuukausina. Kun kuukausien summa on vähintään 12, on työntekijä oikeutettu yhden vuoden työsuhteen keston edellyttämään vuosilomakorvaukseen.

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta.

Työntekijälle, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, maksetaan lomaltapaluurahana 50 % loma-ajan palkasta hänen palattuaan työhön vuosiloman päätettyä.

Paikallisesti sopien voidaan määräaikaissa työsuhteessa vuosilomakorvaus maksaa myös jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

VII TYÖTURVALLISUUS

35 § Yleisiä määräyksiä

Työtapaturmien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin varotoimiin.

Koneiden, laitteiden ja välineiden käytössä on ehdottomasti noudatettava niiden työturvallisuudesta annettuja ohjeita. Jokainen työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle havaitsemistaan puutteista, jotka vaarantavat työturvallisuutta.

Työnantaja järjestää kustannuksellaan työntekijälle, jolla ei ole voimassa olevaa jäykkäkouristusrokotusta, mahdollisuuden rokotukseen työaikana tai sen ulkopuolella.

Mikäli jäykkäkouristusrokotus suoritetaan työaikana, maksetaan työntekijälle menetetyltä työajalta henkilökohtainen aikapalkka.

36 § Suojavaatetus

Työnantaja varaa taimitarhatyöntekijäin käyttöön työssä tarvittavat suojakäsineet aluskäsineineen, työ- ja suojavaatetuksen sekä sadevarustuksen.

Työntekijälle, joka joutuu työskentelemään talvisin ulkona, työnantaja varaa kylmältä suojaavan välipuvun tai vastaavan sekä lämpöjalkineet.

Työnantaja hankkii kylmänä vuodenaikana ulkona työskentelevälle työntekijälle henkilökohtaisen lämpösuoja-uvun.

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

37 § Luottamusmiehet

Luottamusmiestä koskevissa asioissa noudatetaan liittojen välillä solmittua luottamusmiessopimusta.

38 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu

Mikäli työntekijällä on muistutettavaa tämän sopimuksen tai siihen liittyvien muiden sopimusten tulkintaa tai soveltamista vastaan, tulee hänen tästä viipymättä ilmoittaa työnantajalle.

Jos työnantajan ja työntekijän välisissä neuvotteluissa ei ratkaisua aikaansaada, siirtyy erimielisyyden käsittely luottamusmiehen ja työnantajan neuvoteltavaksi.

Jos erimielisyys ei paikallistason neuvotteluissa selviä, siirtyy se työehtosopimus-osapuolten selvitettäväksi. Tätä varten tulee paikallistason neuvotteluista laatia kirjallinen muistio, josta ilmenee erimielisyyden aihe ja siihen esitetyt näkemykset. Muistio on toimitettava molemmille työehtosopijaosapuolille.

Jos erimielisyys on syntynyt muista kuin tämän pykälän 1. kohdassa mainituista syistä työnantajan ja työntekijän välillä, on ennen kuin muihin toimenpiteisiin saadaan ryhtyä, asiassa pyrittävä sovintoon neuvotteluilla asianomaisten kesken, ja elleivät nämä pääse yksimielisyyteen, on asia siirrettävä sopijapuolten ratkaistavaksi.

Osapuolilla on oikeus käyttää sopijaosapuolten edustajia avustajinaan neuvotteluissa edellyttäen, että asiasta on jo aikaisemmin neuvoteltu asianomaisten kesken ja liittojen edustajien tai edustajan osallistumisesta neuvotteluun sovitaan ennakolta.

Jommankumman työehtosopijaosapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuista erimielisyysasioista on neuvottelut aloitettava ja saatettava loppuun tarpeetonta viivytystä välttäen.

39 § Sopijaosapuolten edustajat

Sopijaosapuolten edustajilla on oikeus käydä työmailla valvoakseen tämän sopimuksen toteutumista sovittuaan käynnistä työnantajan kanssa.

40 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen kirjallisen valtuutuksen (perintasopimuksen), työntekijän palkasta palkanmaksukausittain Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne eräpäivään mennessä Teollisuusliitto ry:n nimeämälle pankkitilille.

Työntekijän liittämiseksi järjestelmään työnantaja ja työntekijä tekevät jäsenmaksujen perintasopimuksen. Jäsenmaksu peritään työntekijän ennakonpidätyksen alaisesta palkasta ammattiosaston tai Teollisuusliitto ry:n kirjallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan ilmoittaman perintäkausittain yhdensuuruisen %- tai €-määrän mukaan. Peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.

Kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä työnantaja antaa työntekijälle veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista tai tekee ilmoituksen suoraan verottajalle. Työnantaja toimittaa kaksi kertaa vuodessa Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle selvityksen pidätetyistä jäsenmaksuista liiton antaman ohjeistuksen mukaisesti.

Tehdystä perintasopimuksesta ja sen päättymisestä välittyy tieto työntekijälle, työnantajalle, luottamusmiehelle ja Teollisuusliitto ry:lle. Työsuhteen päättyessä työntekijä ilmoittaa perintasopimuksen päättymisestä Teollisuusliitto ry:lle. Työnantaja ilmoittaa työntekijän työsuhteen ja perintasopimuksen päättymisestä seuraavassa Teollisuusliitto ry:lle tekemässään jäsenmaksuselvityksessä.

41 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2022-29.2.2024 jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole jommaltakummalta puolelta irtisanottu.

Sopijapuolet ovat velvollisia irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttämättä neuvotteluihin uudesta sopimuksesta ja muutosehdotuksista.

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

Tätä sopimusta on tehty kaksi saman sisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijaosapuolelle.

Helsingissä 4. päivänä maaliskuuta 2022

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO R.Y.

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan osana taimitarha-alan työehtosopimusta.

2 LUOTTAMUSMIES

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijöiden taimitarhalle valitsemaa luottamusmiestä. Paikallisesti sopien luottamusmiesten toiminta-alue ja tehtävät on mahdollista järjestellä toisinkin. Jos luottamusmiehen vaali antaa siihen mahdollisuuden, työsuojeluvaltuutettu voi toimia myös luottamusmiehenä.

3 LUOTTAMUSMIEHEN VALINTA

Luottamusmies ja hänen varamiehensä valitaan enintään neljäksi vuodeksi kerrallaan vaaleilla työsuojeluvaltuutetun vaalitavan mukaisesti tai muuten paikallisesti sovittavalla tavalla.

Vaalioikeus (äänioikeus) on kaksi viikkoa ennen vaalitapahtumaa taimitarha-alan työehtosopimuksen mukaisissa työsuhteissa olevilla toiminta-alueen työntekijöillä.

Vaalikelpoisia (ehdokaskelpoisia) ovat ensisijaisesti työntekijät, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajaan ja ovat Teollisuusliiton ammattiosaston jäseniä.

Vaalien toteutuksesta vastaa työntekijöiden paikallisesti sopima työnantajalle ilmoittama vaalitoimikunta. Vaalin tuloksesta vaalitoimikunta ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle, työntekijöille sekä Teollisuusliitolle.

Luottamusmiehen tulee ilmoittaa työnantajalle, milloin hänen estyneenä ollessa tehtäviä hoitaa valittu varaluottamusmies.

Työnantajan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka yksikön luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaan sita vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

4 LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE

Luottamusmies on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehävän takia.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Tällä ei

tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7.luvun 3. tai 7§:ssä taikka 8 §:n 1. momentissa säädetyillä perusteilla (taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, saneerausmenettely ja työnantajan konkurssi) vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella (työntekijän henkilöön liittyvä peruste) vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen vähintään kuuden kuukauden ajan.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeenluovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tämän työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

5 LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Luottamusmies voi edustaa kullakin työpaikalla myös vuokrattuna olevaa työntekijää, kun vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovelletaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos syntyy epäselvyyttä ja erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

6 LUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVAT TIEDOT

Luottamusmiehellä on oikeus paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla saada neljännesvuosittain työnantajalta edustamiaan työntekijöitä koskevia seuraavia tietoja:

- työsuhteessa olevien työntekijöiden nimet ja osoitteet
- uusien työntekijöiden palvelukseen tuloaika
- tiedot saavutetusta ansiotasosta aikapalkka- ja urakatöissä. Kuutta työntekijää pienempien työntekijäryhmien ansiotasotietojen luovuttamiseen työnantajalla ei ole velvollisuutta kuin ko. työntekijäin suostumuksella.
- tiedot mahdollisista taimitarhatöihin liittyvistä kokeiluista.

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Luottamusmiehellä on velvollisuus pitää saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 LUOTTAMUSMIESTEHTÄVIEN HOITAMINEN

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa vapautusta työstään. Vapautuksen määrästä ja sen ajankohdasta sovitaan paikallisesti.

Arvioitaessa vapaa-ajan tarvetta on huomioitava mm.

- työntekijöiden määrä joita luottamusmies edustaa
- luottamusmiehen toimialueen laajuus
- käytössä olevat palkkausmuodot ja työmenetelmät
- työntekijöiden työtehtävissä tapahtuvat esimerkiksi vuodenajoista johtuvat muutokset
- uudet tai muuttuneet sopimusmääräykset tai työmenetelmien muutokset
- mahdolliset muut luottamusmiehen työstä vapautuksen määrään vaikuttavat tekijät.

Mikäli luottamusmies on valittu myös työsuojeluvaltuutetuksi, otetaan tämä huomioon luottamusmiehen ajankäytössä paikallisesti sovittavalla tavalla.

Mikäli luottamusmiehelle on järjestetty vapautusta työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

8 ANSIONMENETYKSEN JA KUSTANNUSTEN KORVAUS

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työaikana luottamusmiestehtävissä tai muuten työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä. Luottamusmiestehtäviä ovat myös ne neuvottelut, jotka luottamusmies käy toiminta-alueensa muiden työntekijöiden kanssa. Myös niistä tulee luottamusmiehen sopia etukäteen työnantajan kanssa. Samoin korvataan se ansionmenetyks, joka aiheutuu osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla suorittamaan tarkastukseen. Ansionmenetyksen korvausta

määriteltäessä käytetään perusteena ko. luottamusmiehen kahden edellisen tilikauden keskimääräistä päivä- tai tuntiansiota.

Matkakustannusten korvaus

Työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien hoidon yhteydessä tehdyistä matkoista suoritetaan luottamusmiehelle suoranaiset matkakustannukset.

Muista kustannuskorvauksista sopivat työnantaja ja luottamusmies erikseen.

Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa luottamusmiehille työajan ulkopuolella suoritettavista luottamusmiestehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta 1.3.2022 alkaen **85 euroa** kuukaudessa.

Kustannuskorvaus maksetaan luottamusmiehelle myös:

- vuosiloman aikana
- sairasloman tai lomautuksen aikana, mikäli luottamusmies hoitaa tuolloin ao. tehtäviä.

Kustannuskorvausta ei em. lomautus-, sairasloma- tai muun vastaavan pitkäaikaisen esteen tapauksissa makseta, mikäli lomautus perustuu työnantajan määräykseen ja kestää koko kalenterikuukauden tai mikäli luottamusmies on sairaslomalla tai em. pitkäaikaisen esteen vuoksi poissa töistä eikä voi tällöin hoitaa ao. tehtäviä.

Kustannuskorvaus maksetaan vain luottamusmiehelle tai hänen sijaisenaan toimivalle varaluottamusmiehelle.

Luottamusmiehelle suoritetaan ko. korvaus verottomana, mikäli aiheutuneet kustannukset perustuvat kustannuskorvauslomakkeella velottaviin eriteltyihin kustannuksiin. Muussa tapauksessa korvaus on palkanluontoista tuloa ja siitä suoritetaan ennakonpidätys.

9 LUOTTAMUSMIEHEN KOULUTUS

Luottamusmiehen koulutuksessa on voimassa, mitä siitä on taimitarha-alan koulutussopimuksessa sanottu.

10 ERIKÄÄLISYYKSIEN KÄSITTELY JA NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Neuvottelujärjestyksessä noudatetaan taimitarha-alan työehtosopimuksen määräyksiä.

11 ASIAKIRJOJEN SÄILYTYS JA ATK-VÄLINEET

Luottamusmiehen asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Luottamusmiesasioissa luottamusmies voi käyttää työaikana työnantajan puhelinta niihin liittyvine ohjelmistoineen (internet) ja toimistovälineitä. Työnantaja varaa luottamusmiehelle henkilökohtaiseen käyttöön atk-laitteet tehtävien hoitamista varten. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

12 VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa noudattaen taimitarha-alan työehtosopimuksen 40 §:n määräyksiä.

Helsingissä 4. päivänä maaliskuuta 2022

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO R.Y.

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

Tämän työsuojeluyhteistoimintasopimuksen tarkoitus on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan avulla noudattaen voimassa olevaa lainsäädäntöä.

1 SOVELTAMISALA

Sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin taimitarhatöihin, jotka mainitaan taimitarha-alan työehtosopimuksen 1 §:ssä. Sopimukseen sidottuja ovat Yksityismetsätalouden Työnantajat ry, sekä Teollisuusliitto ry toiselta puolen.

2 TYÖPAIKKAKÄSITE

Työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan taimitarhatöissä saman työnantajan valvonnassa olevaa yhden tai useamman työkohteen muodostamaa toiminnallista kokonaisuutta, jota johtaa työnantajan organisaation puitteissa ratkaisu ja toimeenpanovallan omaava virka- tai toimihenkilö.

Tämän määritelmän mukaisia työpaikkoja taimitarhatöissä ovat esimerkiksi taimitarhat tai vastaavat.

3 YHTEISTOIMINTAELIMET

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:

- metsäalan työalatoimikunta
- paikallisesti sovittu yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta
- työsuojelupäällikkö
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojeluvaramuutetut
- asiantuntijat

4 TYÖTURVALLISUUSKESKUKSEN METSÄALAN TYÖALATOIMIKUNTA

Taimitarha-alan valtakunnallisena yhteistoimintaelimenä toimii Metsäalan työalatoimikunta, jonka kotipaikka on Helsingin kaupunki.

Metsäalan työalatoimikuntaan kuuluu kahdeksan varsinaista jäsentä, joka koostuu työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden nimeämistä jäsenistä sekä varajäsenistä.

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

Metsäalan työalatoimikunnan tehtävät määräytyvät työjärjestyksen mukaisesti, esimerkiksi:

- metsäalan työsuojelun yleinen kehittäminen ja tehostaminen

- työsuojelullisen yhteistoiminnan kehittäminen ja tehostaminen
- työsuojelullisen yhteistoiminnan kehittäminen työpaikoilla
- työsuojelun yhteistoiminnassa olevien henkilöiden ohjaaminen, koulutus ja informointi

4.1 MUUT VALTAKUNNALLISET YHTEISTYÖTOIMIJAT

Yhteydenpito työsuojelussa toimiviin organisaatioihin:

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

5 PAIKALLISET YHTEISTOIMINTAELIMET

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

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

Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta työpaikalle, missä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Työsuojelutoimikunnat ovat joko neljä- (4) tai kuusi (6) jäsenisiä.

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

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

Työsuojelutoimikunnan jäsenten toimikausi on neljä vuotta.

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

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

6 YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT

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

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

7 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen.

Tässä tarkoituksessa työsuojelutoimikunnan tehtävänä on:

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

Työsuojelupäällikön ja valtuutetun tehtävä on osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

8 TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖ

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella:

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

9 TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

Työsuojeluvaltuutettu tulee valita työpaikalla, jossa työntekijämäärä on vähintään 10. Työntekijämäärän ollessa 10 - 20 voi työsuojeluvaltuutettu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa toimia työpaikan paikallisena yhteistoimintaelimenä tai työsuojelutoimikuntana. Mikäli työpaikka käsittää useita toimipaikkoja, voidaan paikallisesti sopia, että työpaikoille valitaan työsuojeluasiamies.

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

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

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

10 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTTÖ

Työsuojelun valvontalaki edellyttää, että työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisestä työstään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen.

Edellä olevan perusteella työsuojeluvaltuutetulle annettava vapaa-aika on kalenterikuukausittain seuraava:

Työntekijäin lukumäärä työpaikalla	Vapaa-aika työpäivä/kk
10-30	1
31-50	2

51-100	3
101-150	5
151-200	6
201-300	8
301-400	10
401 +	12

Työsuojeluvaltuutetun päivittäinen työaika hänen hoitaessaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä on 8 tuntia, mihin ei lueta matkoihin käytettyä aikaa.

Työsuojeluvaltuutetun vapaa-ajan laskentaperusteena oleva työpaikan työntekijäin lukumäärä todetaan työsuojelutoimikunnassa kutakin vuosineljänneistä varten erikseen käytettävänä olevien tietojen ja laskelmien perusteella. Tällainen toteaminen suoritetaan kunkin vuosineljänneksen keskimmäisen kuukauden aikana pidettävässä kokouksessa. Vuosineljänneksen aikana ennen tätä toteamista mahdollisesti sattuneet poikkeamat vapaa-ajan pituudessa tasataan saman vuosineljänneksen jälkiosalla.

Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.

Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta kirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidyn, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Kirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen määräyksiä.

11 ASIAKIRJOJEN SÄILYTYS

Työsuojeluvaltuutetun asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Työsuojeluasioissa työsuojeluvaltuutettu voi käyttää myös työnantajan puhelinta työaikana. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

12 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA

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

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

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1. §:n säännöksiä.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt tahallisesti tai huolimattomuudesta työvelvoitteensa täyttämättä.

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

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

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

soveltamisaika	työntekijämäärä, jota työsuojeluvaltuutettu on edustanut	
4 kk	enintään	20
6 kk	vähintään	21

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin työpaikalla säännöllisesti työskentelevien määrä on 20 tai vähemmän, on tämä korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeenluovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän työehtosopimuksen työsuojelusopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

13 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SIIRTÄMINEN

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Tällä ei tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

14 VARAVALTUUTETTU

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

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

15 ASIANTUNTIJA

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

16 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ANSIONMENETYS JA MATKAKORVAUKSET

Työsuojeluvaltuutetun palkkaus

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle hänen tehtäviensä hoitamiseen edellä 10 §:n 2. kohdassa käytetyiltä päiviltä korvauksen ansionmenetyksestä.

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvaukset

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvauksiin nähden noudatetaan, mitä taimitarha-alan työehtosopimuksen 30 §:ssä on erikseen sovittu.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu joutuu työajan ulkopuolella käyttämään matkoihin työmaalle ja takaisin tai työmaalta toiselle yli 3 tuntia päivässä, annetaan hänelle kuukausittain tehtäviensä hoitamista varten lisäaikaa, joka vastaa edellisen kuukauden aikana tarvittuja em. matka-ajan ylityksiä.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö sopivat etukäteen työsuojeluvaltuutetun tarkastusmatkasuunnitelmasta.

Pitkien edestakaisten matkojen välttämiseksi ja työsuojelutoiminnan tehostamiseksi voi työsuojeluvaltuutettu, sovittuaan siitä etukäteen työsuojelupäällikön kanssa, yöpyä tarkastusmatkalla. Tällöin työnantaja järjestää ja kustantaa majoituksen.

Työsuojeluvaltuutetun yöpyessä tarkastusmatkalla paikkakuntansa ulkopuolella, maksetaan hänelle ylläpitokorvauksena **26,94 euroa** yöpymisvuorokaudelta 1.1.2022 – 31.12.2022.

Työsuojelutoiminta ei saa aiheuttaa työsuojeluvaltuutetulle ylimääräisiä kustannuksia. Mainittujen kustannusten korvaamiseksi suoritetaan työsuojeluvaltuutetulle sellaiselta

tarkastusmatkalta, johon ei sisälly yöpymistä ja joka kestää yli 8 tuntia **11,25 €/pv** ajalla 1.1.2022 – 31.12.2022.

Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritettavista työsuojelu-tehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta **60 euroa** kuukaudelta.

17 TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN JÄSENEEN KORVAUKSET JA PALKKIOT

Työsuojelutoimikunnan jäsenen ansionmenetyksen korvaus

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

Työsuojelutoimikunnan jäsenen palkkio työajan ulkopuolella

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan kokouspalkkiot noudattaen valtion kulloinkin voimassa olevien valtion komiteoiden palkkioperusteita.

Työsuojelutoimikunnan sihteerille maksetaan saman suuruinen kokouspalkkio kuin toimikunnan jäsenille.

Mikäli työsuojelutoimikunnalle on valittu sihteeri, maksetaan hänelle korvauksena kokouksen sihteerin tehtävistä lisäksi palkkio, joka on toimikunnan jäsenelle työajan ulkopuolella alle tunnin kestäneestä kokouksesta suoritettavan kokouspalkkion suuruinen.

Työsuojelutoimikunnan jäsenen matkakorvaus

Jos työsuojelutoimikunnan jäsen toimikunnan kokoukseen osallistumista varten joutuu käyttämään omaa kulkuneuvoaan, noudatetaan hänelle suoritettaviin korvauksiin nähden soveltuvin osin, mitä sopijapuolten välillä taimitarha-alan työehtosopimuksen 30 §:ssä on määrätty.

18 KOULUTUS

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

19 SÄÄDÖSKOKOELMAT

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

20 VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa noudattaen taimitarha-alan työehtosopimuksen 40 §:n määräyksiä.

Helsingissä 4. päivänä maaliskuuta 2022

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO R.Y.

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

TAIMITARHA-ALAN KOULUTUSSOPIMUS

JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja lähes kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa koulutustoimintaa. Sopijapuolet kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti tällaiseen koulutukseen. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa ja monipuolisen ammattitaidon kehittämisen suuntaan. Aikuiskoulutuksella tulee olemaan kasvava merkitys ammattitaidon ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

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

1 § KOULUTUSTYÖRYHMÄ

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten sopijapuolet asettavat koulutustyöryhmän, johon kumpikin sopijapuoli nimeää kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy vuosittain luettelon kurseista, joiden kustannuksiin työnantaja osallistuu. Työryhmä huomioi myös viikkoa lyhyempien kurssien ottamisen korvausten piiriin.

Työryhmä toimii lisäksi sopimuksen voimassa ollessa yhteistyöelimenä sopijapuolten välisissä koulutusasioissa.

2 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan menetys.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § YHTEINEN KOULUTUS

Yhteistoimintaa edistävää koulutusta järjestävät

- sopijaosapuolet yhteisesti
- työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa.

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan jäsenen osallistuessa osapuolten yhteisesti sopimaan koulutustilaisuuteen tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen korvataan koulutuksen tai kokouksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Työajan ulkopuolella pidettävästä työsuojelutoimikunnan kokouksesta korvataan kokoukseen osallistuvalla toimikunnan jäsenelle suoranaiset kustannukset sekä maksetaan kokouspalkkio komiteasäännösten mukaisesti.

Työsuojelutoimikunnan varajäsenen osallistuessa työsuojelutoimikunnan kokoukseen korvataan hänelle ansionmenetys sekä suoranaiset kustannukset samoin perustein kuin työsuojelutoimikunnan varsinaiselle jäsenelle.

4 § TYÖSUHDEASIOIHIN LIITTYVÄ KOULUTUS

Työntekijän osallistuessa työnantajan tai työnantajan ja työntekijäjärjestön yhdessä järjestämille työsuhteasioita käsitteleville kursseille tai neuvottelupäiville korvataan työntekijälle tästä aiheutuvat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetys.

5 § SUORANAISET KUSTANNUKSET

Tämän sopimuksen 2-4 §:ssä mainituilla suoranaيسilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, halvinta matkustustapaa käyttäen, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja kohtuullista internaattikurssien täysihoidomaksua. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

6 § KOULUTUSTILAISUUKSIIN OSALLISTUMINEN

Osallistumisesta tämän sopimuksen 2-4 §:ssä mainittuihin koulutustilaisuuksiin on sovittava ennakolta työnantajan kanssa.

7 § AMMATILLISTEN JÄRJESTÖJEN ANTAMA KOULUTUS (AY-KOULUTUS)

Ammatillisilla järjestöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuusliitto ry:tä.

Teollisuusliitto ry:n 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 myös työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle tai ko. työntekijälle 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.

Ilmoitus aikomisesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme (3) viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi (6) viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava onko kysymyksessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

Työpaikoissa, joissa on vähemmän kuin viisi työntekijää, sovitaan koulutus-kustannusten korvaamisesta erikseen.

Työpaikkaa kohden voi koulutustilaisuuksiin osallistua yksi luottamusmies kalenterivuodessa.

Teollisuusliito ry:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun koulutuksen osalta, jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt ja jonka Teollisuusliitto ry. järjestää omissa opistoissaan, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaramuutetulle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle korvauksen ansionmenetyksestä. Ko. korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä mainituille työsuojelutehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Teollisuusliitto ry:n opistossa järjestettävä kolmen kuukauden kurssi on hyväksytty koulutustyöryhmässä työnantajan tuen piiriin, korvataan kurssille osallistuvan luottamusmiehen ansionmenetys yhden kuukauden ajalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 50 alan ympärivuotista työntekijää.

Lisäksi maksetaan kahdessa edellisessä kappaleessa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi sopijaosapuolten välillä sovittu ateriakorvaus, joka tarkistetaan vuosittain. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.

Kaikkien korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että kyseinen henkilö palaa entiseen työpaikkaansa.

Edellä tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

8 § ANSIONMENETYS

Ansionmenetyksellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa sitä ansiota, jonka työntekijä koulutustilaisuuteen osallistuessaan menettää säännöllisen työaikansa osalta.

Ansionmenetyksestä voi työnantaja vähentää sen osan, jonka työntekijä mahdollisesti saa korvauksena koulutusajalta muualta, ei kuitenkaan ko. työntekijän ammattiliitoltaan tai omalta ammattiosastoltaan mahdollisesti saamaa avustusta.

9 § ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELY

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan alan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

10 § SOSIAALISET EDUT

Osallistuminen 7 §:ssä tarkoitettuun ammatillisten järjestöjen koulutustilaisuuksiin ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähentämistä.

11 § VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa noudattaen taimitarha-alan työehtosopimuksen 40 §:n määräyksiä.

Helsingissä 10. päivänä tammikuuta 2018

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO R.Y.

Riku Aalto

Marko Rosqvist

OSA-AIKAELÄKELÄISEN TYÖEHDOT

ARKIPYHÄT

Osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus niiltä arkipyhiltä, jotka osuvat tyøjaksolle edellyttäen, että työehtosopimuksen arkipyhäkorvauksen maksamiselle asetetut muut edellytykset täyttyvät. Työ- ja eläkejaksojen sijoittelusta sovitaan kirjallisesti ennen osaaikaeläkkeelle siirtymistä.

TYÖAJAN LYHENNYS

Työajan lyhentämistä koskevia työehtosopimuksen 8 §:n määräyksiä sovelletaan osaaikaeläkkeellä olevaan siinä suhteessa, kun hänen säännöllinen työaikansa on verrattuna kokoaikatyöhön (40) tuntia viikossa.

VUOSILOMA

Jos työaika on vähintään 35 tuntia kuukaudessa, vuosilomaa kertyy vuosilomalain mukaisesti. Lomapalkka ja lomatalpaluuraha maksetaan työehtosopimuksen määräyksen mukaisesti prosenttikorvauksena. Viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka ja lomatalpaluuraha maksetaan työehtosopimusmääräyksen mukaisesti suhteessa työaikaan.

Jos työaika on lyhyempi kuin 35 tuntia kuukaudessa, maksetaan työntekijälle vuosilomakorvaus työehtosopimuksen mukaisesti prosenttikorvauksena.

TYÖNVAATIVUUSRYHMITTELYOHJE

TYÖN VAATIMA OSAAMINEN

Työn vaatima osaaminen tarkoittaa valmiutta, jota työ edellyttää tekijältään työsuorituksen ja siihen liittyvän harkintavalmiuden osalta. Osaamista arvioidaan työkohtaisesti mm. seuraavien osaamistekijöiden avulla:

Työn edellyttämä tiedon määrä = arvioidaan työn vaatimaa koulutusta, mikä tarkoittaa kaikkea kyseiseen työhön liittyvää koulutusta, kuten ammattikoulua, erilaisia kursseja ja opastustilaisuuksia.

Työn edellyttämä kokemus = arvioidaan kyseiseen työhön valmistavaa työkokemusta.

Työn edellyttämä suunnittelu = arvioidaan oman työn toteuttamisen ja sen jatkon kannalta tarpeellisen suunnittelun tarvetta.

Erilaisten työvälineiden käyttö = arvioidaan työn edellyttämien työvälineiden käytön vaativuutta.

Valintatilanteet = arvioidaan työn kestäessä tapahtuvien valintojen määrää ja valinnan vaikeutta (päätöksenteon vaikeus/toisto).

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Työn edellyttämä valmius saavutetaan lyhyen opastuksen jälkeen	16
2	Työn edellyttämä valmius saavutetaan huolellisen opastuksen ja lyhyen kokemusajan jälkeen	48
3	Työn edellyttämä valmius saavutetaan ammatillisen koulutuksen ja/tai pitkän kokemuksen jälkeen	80

TYÖN EDELLYTTÄMÄ VASTUU

Työn edellyttämä vastuu aiheutuu työntekijälle työn laadusta, työtuloksesta ja työturvallisuudesta. Vastuuta arvioidaan työkohtaisesti mm. seuraavien vastuutekijöiden avulla:

Vastuu työn laadun hyvästä tasosta = arvioidaan sitä, millä huolellisuudella ja tarkkuudella työ pitää tehdä, jotta asetetut vaatimukset täyttyisivät (tietojen luotettavuus, tuotteen laatu, laitteiden/koneiden toiminta jne.).

Taloudellinen vastuu = arvioidaan työn sisältämää taloudellista vastuuta ja sen määrää.

Itsenäisyys = arvioidaan työn itsenäisyydestä johtuvaa vastuuta työn edistymisestä, laadusta, asiakaspalvelusta jne.

Työturvallisuusvastuu = arvioidaan työntekijälle/ympäristölle työstä aiheutuvan riskin/vaaran huomioon ottamista.

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Työ sisältää vastuutekijöitä vähäisessä määrin	10
2	Työ sisältää vastuutekijöitä tavanomaisen määrän	30
3	Työ sisältää vastuutekijöitä suuressa määrin	50

TYÖN AIHEUTTAMA KUORMITUS

Työstä aiheutuva kuormitus johtuu työn fyysisestä ja psyykkisestä rasittavuudesta. Kuormitusta arvioidaan työkohtaisesti mm. seuraavien kuormitustekijöiden avulla:

Työn henkinen rasitus = arvioidaan tarkkaavaisuuden, yksitoikkoisuuden, kone- ja muun sidonnaisuuden kannalta.

Työn fyysinen rasitus = arvioidaan tuki- ja liikuntaelimistölle kohdistuvaa fyysistä kuormitusta, jonka työn suorittaminen työntekijälle aiheuttaa.

Hankalat työasennot = arvioidaan työstä johtuvaa ponnistelua tavanomaista hankalammissa työasennoissa.

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Kuormitus on vähäistä	8
2	Työ on kuormitukseltaan normaalia	24
3	Työ on kuormitukseltaan raskasta	40

TYÖKOHTAISET OLOSUHTEET

Työolosuhteiden aiheuttama haitta vaikeuttaa työn tuloksen saavuttamista. Työolosuhteita arvioitaessa otetaan huomioon ne olosuhteet, joissa kyseinen työ tehdään. Arviointi tehdään mm. seuraavien häiritsevien tekijöiden avulla:

Kastuminen = arvioidaan työskentelyolosuhteista aiheutuvan kastumisen määrää ja toistumista.

Lämpötila = arvioidaan tavanomaisesta poikkeavan lämpötilan määrää ja kestoa.

Likaisuus = arvioidaan työskentelyolosuhteista aiheutuvaa tavanomaisesta poikkeavaa likaisuuden määrää.

Suojainten käytöstä aiheutuva haitta = arvioidaan haitta, mikä työskentelylle aiheutuu, kun työssä tarvitaan työturvallisuusmääräysten mukaisia suojaimia (esim. pölysuojaimet, suojakäsineet).

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Työssä ei esiinny mainittavia olosuhdehaittoja	6
2	Työssä esiintyy olosuhdehaittoja, mitkä aiheuttavat selvästi haittaa työskentelylle	18
3	Työssä esiintyy olosuhdehaittoja, mitkä aiheuttavat suurta haittaa työskentelylle	30

TYÖSOPIMUS

Työnantaja

Työntekijä

henkilötunnus _____ - _____

ovat tehneet seuraavan taimitarhatyötä koskevan työsopimuksen:

1. Työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena.

2. Työsopimus on voimassa

- toistaiseksi (= jatkuva työsuhde)
- määräajan _____ saakka
(päivämäärä)
- kunnes seuraava työ tai työkausi päättyy

3. Työntekijä aloittaa työn _____ kuun _____ päivänä 20_____.

4. Työsuhde on

kokoaikainen

osa-aikainen

Keskimääräinen viikkotyöaika on _____ tuntia.

5. Työntekijä suostuu tekemään sunnuntai-, yli- ja lisätyötä laissa säädetyin edellytyksin, jolloin työntekijälle suoritetaan lain ja työehtosopimuksen mukainen korvaus. Ylityön tekeminen edellyttää molempien osapuolten kulloinkin erikseen antamaa suostumusta.

6. Palkkauksessa ja muissa työehdoissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa taimitarha-alan työehtosopimusta liitteineen.

7. Vuosilomaan tai vuosilomakorvaukseen nähden noudatetaan mitä siitä on laissa sekä taimitarha-alan työehtosopimuksessa sanottu.

8. Työntekijä on velvollinen työehtosopimuksen mukaisesti antamaan työnantajalle tämän tarpeelliseksi katsomia tietoja työtuloksista ja työhön käytetystä ajasta tai muista työhön välittömästi liittyvistä seikoista.

9. Työntekijä sitoutuu noudattamaan työsuojelusta annettuja ohjeita ja määräyksiä.

10. Lisäehtoja:

11. Tätä sopimusta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

_____, _____ kuun _____ päivänä 20 _____

työnantajan allekirjoitus

työntekijän allekirjoitus

Sopimus on irtisanottu

_____, _____ kuun _____ päivänä 20 _____

työnantaja

työntekijä