

Metsäkonealan toimihenkilöiden työehtosopimus

10.5.2023–30.4.2025



Koneyrittäjät ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Sisällys

METSÄKONEALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 10.5.2023–30.4.2025.....	1
1 § Sopimuksen voimassaolo ja soveltamisala	1
2 § Yleisiä määräyksiä	1
3 § Järjestäytymisoikeus	1
4 § Työsuhde	2
5 § Lomauttaminen, irtisanominen ja työsuhteen päättäminen	2
6 § Työaika	2
7 § Palkkaus	4
8 § Erilliskorvaukset	5
9 § Sairausajan palkka	5
10 § Vuosiloma	6
11 § Perhevapaat	7
12 § Alle 10-vuotiaan lapsen hoito	7
13 § Osa-ajan palkka	7
14 § Henkilökohtaiset merkkipäivät, lähiomaisen hautajaiset ja kertausharjoitukset	8
15 § Matkakustannusten korvaaminen	8
16 § Ryhmähenki- ja vastuuvakuutus	8
17 § Turva- ja suojavarusteet	9
18 § Työriidat, joihin toimihenkilöt eivät osallistu	9
19 § Paikallinen sopiminen	10
20 § Neuvottelujärjestys	10
21 § Työrauha	10
22 § Jatkuvan neuvottelun periaate	11
23 § Liitesopimukset	11
24 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	11
METSÄKONEALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN	
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	12

METSÄKONEALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 10.5.2023–30.4.2025

1 § Sopimuksen voimassaolo ja soveltamisala

- 1 Tämä työehtosopimus sitoo sopijapuolina Koneyrittäjät ry:ä ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:ä.
- 2 Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Koneyrittäjät ry:n jäsenyhdistysten jäsenyritysten palveluksessa oleviin toimihenkilöihin kuten METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsenjärjestöön kuuluvien toimihenkilöiden välisiin työsuhteisiin metsäkonealalla.
- 3 Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat normaaleihin metsäkonealan yrityksen toimintoihin sekä tukitoimintoihin kuuluvat toimihenkilötehtävät.

Metsäkonealalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Koneyrittäjien ja Teollisuusliiton välisessä Metsäkonealan työehtosopimuksessa määriteltyä soveltamisalaa.
- 4 Sopimus ei koske yrityksen johdossa tai perheenjäsenenä työaikalain soveltamisalan ulkopuolella toimivia toimihenkilöitä.

Sopimus ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettuja työsopimuksia.
- 5 Mikäli yksittäistapauksissa syntyy erimielisyyttä siitä, onko toimihenkilö tämän sopimuksen alainen, se selvitetään sopijapuolten välisissä neuvotteluissa.

2 § Yleisiä määräyksiä

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

3 § Järjestäytymisoikeus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

4 § Työsuhde

Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa toimihenkilö.

Työsopimusta tehtäessä voidaan sopia enintään kuuden (6) kuukauden pituisesta koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa.

5 § Lomauttaminen, irtisanominen ja työsuhteen päättäminen

Lomauttamiseen, irtisanomiseen ja työsuhteen päättämiseen noudatetaan työsopimuslain määräyksiä mukaan lukien irtisanomisajoista työsopimuksilla sopimisen, ellei jäljempänä toisin todeta.

Linkki työsopimuslakiin allekirjoituspöytäkirjan kohdassa 5.

Mikäli lomautuksen kestäessä työnantaja voi tarjota työntekijälle lyhytaikaisesti työtä, työnantaja voi keskeyttää lomautuksen kahden päivän ilmoitusajalla. Lomautus jatkuu tällaisen työn päätyttyä ilman uutta lomautusilmoitusta. Ellei työntekijä lomautuksen kestäessä ottamansa satunnaisen työn tai muun pätevän esteen takia voi ottaa vastaan tarjottua lyhytaikaista työtä, tulee hänen ilmoittaa esteestä välittömästi. Tällöin lomautus voi jatkua keskeytyksettä.

Lyhytaikaisena on pidettävä enintään kaksi viikkoa kestävää työtä.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa, mistä työnantaja saa vähentää työntekijän hyväkseen saaman kahden viikon lomautusilmoitusajan palkan.

Yksittäistä toimihenkilöä koskevan asian osalta voidaan aina muutosneuvottelutilanteissa menetellä työsopimuslain 9 luvun 2 ja 3 §: n säännöksiä noudattaen.

Palkanmaksun keskeytyminen irtisanomisen asemasta

Työnantajalla on oikeus ilman erityistä ilmoitusaikaa työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeuttavilla toimihenkilön henkilöön liittyvillä perusteilla työsuhteen päättämisen sijasta pidättää toimihenkilö määrääjäksi työnteosta tai jättää palkka maksamatta.

6 § Työaika

- 1 Toimihenkilöön, joka toimii pääasiassa toimistotehtävissä, sovelletaan hänen ollessaan sanotuissa tehtävissä voimassa olevaa työaikalakia.
- 2 Kaikkiin muihin tämän sopimuksen piiriin kuuluviin toimihenkilöihin noudatetaan vapaamuotoista työaikaa, jonka pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. Ohjeellisena keskimääräisenä viikkotyöaikana pidetään 37,5 tuntia viikossa. Työaikaa koskevaa kirjanpitoa ei pidetä. Myöskään päivittäistä työn alkamista tai päättymistä ei mahdollisesti erikseen sovittua toimistoaikaa lukuun ottamatta määritellä. Toimihenkilö järjestää työaikansa käytön työpäivän sisällä lähtökohtaisesti itse.

Pöytäkirjamerkintä:

Omien asioiden hoitamiseen kuluva aika ei ole työaika.

Mikäli työnantaja ja toimihenkilö yhteisesti toteavat, että toimihenkilön ohjeellinen viikkotyöaika ylittyy toistuvasti, eikä työajan tasoittaminen ole mahdollista, sopivat he korvauksesta tapauskohtaisesti.

- 3 Korotettua palkkaa laskettaessa lasketaan peruspalkka jakamalla toimihenkilön kuukausipalkka luvulla 150.
- 4 Toimihenkilölle annetaan vuosiloman ja sen ulkopuolella olevien sunnuntaipäivien lisäksi toinen vapaapäivä viikkoa kohti. Toinen viikoittainen vapaapäivä on annettava viikkolepopäivään liittyvänä. Mikäli vapaapäivä sijoitetaan joksikin muuksi viikonpäiväksi, tulee siitä ilmoittaa toimihenkilölle ainakin viikkoa aikaisemmin.
- 5 Milloin toimihenkilö työnantajan aloitteesta omalla suostumuksellaan tekee työtä ilmoitettuna vapaapäivänä, maksetaan siitä korvauksena 50 %:lla korotettu palkka. Mikäli tällaista työtä joudutaan tekemään sunnuntaina tai muuna pyhäpäivänä, on vastaava korotus 100 %.

Soveltamisohje:

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

- 6 Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa kahdentoista kuukauden ajanjakson aikana. Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana. Tämän kohdan 6 määräykset koskevat sekä toimistotyöaika- että vapaamuotoista työaika-.

- 7 Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 37,5 tunniksi enintään 52 kalenteriviikon ajanjakson aikana.
- 8 Työtuntijärjestelmän pysyväksi tarkoitetusta muutoksesta ilmoitetaan hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 14 vuorokautta aikaisemmin ja tilapäiseksi tarkoitetusta muutoksesta vähintään kolmea vuorokautta ennen, ellei kysymys ole hätä- tai siihen

verrattavasta työstä. Tilapäiseksi työtuntijärjestelmän muutokseksi katsotaan muutos, joka kerrallaan kestää enintään kuusi viikkoa.

7§

Palkkaus

1

Toimihenkilön palkka määritellään kuukausipalkkana. Palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukauden puolivälissä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

Lopputili voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen vakiintuneena palkanmaksupäivänä.

2

Palkan määrittämistä varten toimet sijoitetaan vaativuuden perusteella jäljempänä esitetyille vaativuustasoille, joiden palkat löytyvät taulukosta allekirjoituspöytäkirjan kohdasta 3

Vaativuustaso A

Toimihenkilöt avustavissa toimistotehtäviä. Tehtävät eivät edellytä ammatillisten pätevyysvaatimusten täyttymistä.

Vaativuustaso 1

Toimihenkilöt, jotka tekevät rutiininomaisia tehtäviä. Muut toimihenkilöt enintään vuoden mittaisen perehdyttämiskauden aikana. Toimihenkilöllä ei ole alaisia.

Vaativuustaso 2

Toimihenkilöt, jotka kykenevät itsenäiseen hoitamaan tehtävänsä ja vastaavat esimerkiksi puunhankinta- ja/tai metsänhoitotoiminnosta toimialueellaan. Kirjanpidosta vastaava toimihenkilö. Toimihenkilöllä on johdettavaan työntekijöitä.

Vaativuustaso 3

Toimihenkilöt, jotka vastaavat toimintonsa kehittämisestä ja esimerkiksi kokonaisvastuista puunhankinta ja/tai muista puunhankintaan liittyvistä toiminnoista. Heidän alaisinaan on toimihenkilöitä ja he raportoivat johdolle.

Harjoittelijan palkkaus

Toimihenkilön palkka saa alittaa työnvaativuustason mukaisen palkan mukaisen palkan 40 %:lla, kun kyse on opiskeluihin liittyvästä harjoittelusta.

Toimihenkilön palkka saa alittaa kulloinkin voimassa olevan työnvaativuustason mukaisen palkan 20 %:lla seuraavissa tilanteissa:

- vastavalmistuneet enintään kahdeksan kuukautta työsuhteen alkamisesta
- oppisopimusoppilaat ja koulutussopimuksen perusteella työsuhteen solmivat enintään yhden vuoden ajan.

3

Palkkaporrastuksen periaatteet voidaan edellä olevasta poiketen sopia paikallisesti, jolloin kyseisen yrityksen osalta sovelletaan ainoastaan alinta peruspalkkaa.

8 § Erilliskorvaukset

Sijaisuuskorvaus

Sijaisuuskorvauksesta neuvotellaan tapauskohtaisesti. Muut työehtoihin liittyvät kysymykset sovitaan ennen sijaisuuden alkua.

Määräys ei koske:

- kuukauden tai sitä lyhyempien vuosilomasijaisuuksien hoitamista eikä
- viikon tai sitä lyhyempien muiden sijaisuuksien hoitamista

9 § Sairausajan palkka

Työnantaja maksaa toimihenkilölle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden, työkyvyttömyysajalta sairausajan palkkaa seuraavin edellytyksin alla mainituilta työsuhteen yhdenjaksoisesta kestosta riippuvilta ajanjaksoilta:

Työsuhteen kesto	Ajanjakson pituus
Vähintään 1 kuukauden	10 päivää
Vähintään 1 vuosi	28 päivää
Vähintään 3 vuotta	35 päivää
Vähintään 7 vuotta	42 päivää
Vähintään 10 vuotta	56 päivää

Sairausajan palkan maksaminen edellyttää toimihenkilön viivyttlemättä työnantajalle toimittamaa ja työnantajan hyväksymää selvitystä sairaudesta tai tapaturmasta, joka estää toimihenkilön työnteon.

Sairausajan palkkaa maksetaan yllä mainittuihin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä. Sairausajan palkkaa maksetaan toisen sairauspäivän alusta tai, mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta ensimmäisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut toimihenkilön työpäivä.

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu niin kauan, että sairausvakuutuslain mukainen oikeus sairauspäivärahaan on alkanut, maksetaan sairausajan palkka myös ensimmäiseltä sairauspäivältä.

Toimihenkilölle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksi vuotta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut toimihenkilön työpäivä.

Milloin toimihenkilön työsuhde työkyvyttömyyden alkaessa on kestänyt vähemmän kuin kuukauden, maksaa työnantaja hänelle 50% edellä määritellystä sairausajan palkasta niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sitä seuraavien yhdeksän arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä, lukuun ottamatta ajanjakson ensimmäistä työpäivää, joka on toimihenkilön omavastuupäivä.

Toimihenkilön sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluustaan maksetaan sairausajan palkka laskemalla poissaolojaksot yhteen ja maksamalla palkka siten kuin kyseessä olisi ollut yksi sairastumisjakso.

Milloin toimihenkilö saa saman työkyvyttömyyden takia korvausta ansion menetyksestä sairausvakuutuslain, tapaturmavakuutuslain, työntekijän 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.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopijapuolet toteavat työpaikalla meneteltäväksi siten, että työnantaja maksaa toimihenkilölle hänelle kuuluvan täyden sairausajan palkan ja perii sitten itselleen toimihenkilön antaman valtakirjan nojalla tälle mahdolliset tulevat muut korvaukset.

Mikäli korvaus toimihenkilöstä johtuvasta syystä evätään tai maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan palkasta se, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos toimihenkilö on aikaansaanut sairauden tai vamman tahallisesti tai aiheuttanut sen rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla tuottamuksella. Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tietten salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansiotyöstä.

10 § Vuosiloma

Oikeus vuosilomaan ja lomapalkka

Toimihenkilön oikeus vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen määräytyy vuosilomalain (162/2005) mukaan. Toimihenkilöllä on oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Toimihenkilöllä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän maaliskuun 31. päivään mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Osa-aikaeläkkeellä olevien osalta vuosilomapalkkaetuudet määräytyvät siinä suhteessa, kun työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika on kokoaikaisen työn säännölliseen työaikaan.

Muutoin noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

Linkki vuosilomalakiin löytyy allekirjoituspöytäkirjan kohdasta 5.

Lomaltapaluuraha

Vuosilomalain mukaiselta vuosilomalta työhön palanneelle toimihenkilölle maksetaan lomaltapaluurahana puolet hänen lomapalkastaan työhönpaluuta seuraavan ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli lomautus alkaa tai jatkuu välittömästi vuosiloman päättyttyä, lomaltapaluuraha maksetaan toimihenkilölle lomautuksen päättyessä välittömästi tapahtunutta työhön palaamista seuraavan ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Lomaltapaluuraha maksetaan työhön palanneelle toimihenkilölle myös, mikäli toimihenkilö välittömästi vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai lomautuksen, sairauden taikka tapaturman takia.

11 § Perhevapaat

Toimihenkilön raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Toimihenkilölle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan raskausvapaan ajalta palkka 40 sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen arkipäivän pituisen kalenterijakson mukaisilta työpäiviltä.

Toimihenkilölle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkka 16 sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen arkipäivän pituisen kalenterijakson mukaisilta työpäiviltä. Sama oikeus koskee myös toimihenkilöä, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen.

Vapaan pitämisestä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kahta kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Maksamismenettelyn osalta noudatetaan soveltuvin osin sairausajanpalkanmaksua koskevia määräyksiä.

12 § Alle 10-vuotiaan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen 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 toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että äidin tai isän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuvan puolison lapsiin.

Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Sopijapuolet suosittelevat, että tämän kohdan mukaisessa työstä poissaolon järjestelyssä otetaan huomioon metsäkonealan toimihenkilön työstä poissaolon mahdollisesti tuotannolle aiheuttamat haittavaikutukset. Tämä koskee erityisesti toimihenkilöä, joka toimii yrityksessä ainoana toimihenkilönä.

Linkki sairausvakuutuslakiin löytyy allekirjoituspöytäkirjan kohdasta 5.

13 § Osa-ajan palkka

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta saadaan päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka 21:llä.

14 § Henkilökohtaiset merkkipäivät, lähiomaisen hautajaiset ja kertausharjoitukset

Toimihenkilölle myönnetään palkkaetuutta vähentämättä vapaapäivä hänen avioliittoonsa vihkimispäivänään, lähiomaisen hautajaispäivänä sekä työntekijän täyttäessä 50 tai 60 vuotta, milloin em. päivä sattuu hänen työpäiväkseen, ellei asiasta ole tosin sovittu.

Lähiomaisena pidetään työntekijän puolisoa, lasta ja ottolasta, vanhempia, veljiä ja sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

Reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai kutsuntatilaisuuteen osallistuvalla maksetaan palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella. Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvollisuuslain (1438/2007) nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkausta.

15 § Matkakustannusten korvaaminen

- 1 Toimihenkilölle suoritetaan korvausta työmatkasta verohallinnon verovapaista matkakustannusten korvauksista vuosittain antaman päätöksen kriteereiden täyttyessä kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti.
- 2 Korvattava työmatka alkaa joko toimihenkilön asunnosta tai kiinteästä toimipaikasta (konttori tai toimisto) ja päättyy asunnolle tai kiinteään toimipaikkaan riippuen siitä, kumpaan hän ensin palaa.
- 3 Päivärahaan oikeuttavan työmatkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun toimihenkilö poikkeaa toimipaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista, antamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.
- 4 Asunnon ja kiinteän toimipaikan tai toissijaisen toimipaikan väliset matkat eivät ole korvattavia työmatkoja.
- 5 Milloin matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työmatkan osuus muodostaa pääosan toimihenkilön työpäivästä, eikä hänellä ole mahdollisuutta aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, eikä työnantaja ole kustantanut ateriala, suoritetaan toimihenkilölle ateriakorvausta.
- 6 Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti.
- 7 Matkustus- ja toimistovaihtoehtot sovitaan työsopimuksen teon yhteydessä tai kun olosuhteisiin tulee olennainen muutos.

16 § Ryhmähenki- ja vastuuvakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen.

Työnantaja hankkii vastuuvakuutuksen, joka kattaa työnantajan, hänen sijaisensa sekä vastuuvakuutuksenottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa

olevan toimihenkilön vastuun työntekijälle sekä kolmannelle henkilölle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säättämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa.

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

17 § Turva- ja suojavarusteet

- 1 Työnantaja hankkii maastossa ja tehdasympäristössä tehtävän työn edellyttämät, olosuhteisiin sopivat suoja- ja turvavarusteet. Työnantaja on erikseen määrittänyt työtehtäväkohtaiset varusteet sekä ohjeistanut varusteiden käytön. Maastossa turvallista liikkumista varten hankitaan suksivarusteet ja/tai lumikengät niitä työssään tarvitseville toimihenkilöille.
- 2 Toimihenkilö vastaa työnantajan omistukseen kuuluvien kohdassa 1 tarkoitettujen varusteiden kunnosta ja huollosta.

18 § Työriidat, joihin toimihenkilöt eivät osallistu

- 1 Jos työnantajan ja tämän sopimuksen ulkopuolella olevan henkilöryhmän välillä puhkeaa työriita (lakko, sulku, saarto jne.), joka ei ole sopimusten tai viranomaisten antamien määräysten vastainen, tulee toimihenkilön
 - a) tavalliseen tapaan suorittaa ne tehtävät, jotka hänelle säännöllisesti toimensa perusteella kuuluvat
 - b) suorittaa tehtäviä, jotka yleensä kuuluvat samassa yrityksessä työskenteleville tämän sopimuksen piiriin kuuluville toimihenkilöille
 - c) suorittaa koneiden, työkalujen sekä muiden yrityksen omassa käytössä olevien laitteiden suojaamis- ja kunnossapitotöitä
 - d) suorittaa sellaisia työselkkauksen piiriin kuulumattomia tehtäviä, jotka helpottavat ja jouduttavat työn uudelleen käyntiin panoa sekä käynnissä pitämistä ja tehostamista selkkauksen päätyttyä
 - e) osallistua suojelutoimenpiteisiin, joilla tarkoitetaan työtä käytön keskeyttämiseksi teknillisesti sopivalla tavalla sekä toimenpiteitä ihmisiin kohdistuvan mahdollisen vaaran tai rakennuksiin ja muihin laitteisiin, aluksiin, koneisiin tai tavaravarastoihin kohdistuvan vahingon torjumiseksi tai tavaravarastojen pilaantumisen ehkäisemiseksi; tähän verrattavissa on erittäin pakottavista syistä suoritettava työ, taikka työ, jota joku on velvollinen lain tai asetuksen perusteella suorittamaan, sekä työ, jonka laiminlyönnistä voi joutua syytteeseen.
- 2 Sopimuksen tai viranomaisten antamien määräysten vastaisen työriidan aikana tulee toimihenkilön hänen esimiehensä sitä vaatiessa mahdollisuuksien mukaan suorittaa kaikkea kysymykseen tulevaa työtä.
- 3 Työriidan kestäessä pyrkii työnantaja omalta osaltaan helpottamaan toimihenkilön asemaa työriidan alaiseen henkilöryhmään nähden.

19 § Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen tapahtuu työnantajan ja toimihenkilön välillä.

20 § Neuvottelujärjestys

- 1 Sopijapuolten tulee neuvotella kaikista tässä sopimuksessa ja sen liitteissä määriteltujen työehtojen soveltamisesta sekä yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiä suhteita koskevista asioista niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä.

Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.
- 2 Milloin tämän sopimuksen tai sen liitteiden tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta toimihenkilö ja työnantaja eivät keskinäisissä neuvotteluissaan pääse yksimielisyyteen kahden viikon kuluessa, voi jompikumpi osapuoli siirtää asian sopijaosapuolten välillä neuvoteltavaksi.
- 3 Erimieliseksi jääneestä asiasta on laadittava sopijapuolelle muistio, jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä aiheuttaneet asiat ja yrityksen ja toimihenkilön kanta ja jonka toimihenkilö ja yrityksen edustaja allekirjoittavat.
- 4 Sopijaosapuolten välillä em. kohdassa tarkoitetuista asioista käytävät neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa kirjallisen tai suullisen neuvottelupyynnön esittämisestä.
- 5 Erimielisyydestä ja muustakin kysymyksestä, josta tahdotaan neuvotteluja sopijapuolten kesken, on toiselle sopijapuolelle annettava kirjallinen ilmoitus ja neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa sen jälkeen.
- 6 Kummankin sopijapuolen edun mukaista on, että tässä pykälässä mainituista asioista käytävät neuvottelut viedään päätökseen niin pian kuin mahdollista. Sopijapuolten kesken käytävät neuvottelut tulee saattaa päätökseen yhden kuukauden kuluessa.
- 7 Tämän jälkeen työehtosopimuksen tulkinnasta johtuva erimielisyys voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuinlain estämättä voidaan työrauhakanteeseen nostettu vastakanne saattaa työtuomioistuimen tutkittavaksi, vaikka asiasta ei osapuolten kesken ole neuvoteltu.
- 8 Mikäli yksittäistapauksissa syntyy erimielisyyttä siitä, onko toimihenkilö tämän sopimuksen alainen, se selvitetään sopijapuolten välisissä neuvotteluissa.

21 § Työrauha

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

22 § Jatkuvan neuvottelun periaate

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

23 § Liitesopimukset

Työehtosopimuksen osana noudatetaan liitteenä olevaa allekirjoituspöytäkirjaa.

24 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 10.5.2023 ja päättyy 30.4.2025, minkä jälkeen se on voimassa edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa.

Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joiltakin osiltaan irtisanotaan, on irtisanovan puolen esitettävä vastapuolelle täydellinen muutosehdotus viimeistään sopimuksen voimassaolon päättyessä tai ensimmäisessä uutta sopimusta koskevassa neuvottelussa silloin, kun neuvottelut uudesta sopimuksesta aloitetaan aikaisemmin.

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

Paikka 10. päivänä toukokuuta 2023

KONEYRITTÄJÄT RY

Matti Peltola
toimitusjohtaja

Simo Jaakkola
varatoimitusjohtaja

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

Stefan Borgman
puheenjohtaja

Ari Teittinen
neuvottelupäällikkö

Markku Varis
neuvottelupäällikkö

METSÄKONEALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 Työehtosopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 10.5.2023 ja päättyy 30.4.2025, minkä jälkeen se on voimassa edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa.

2 Palkkojen tarkistukset

Vuosi 2023

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa luontoisetuineen korotetaan 01.07.2023 alkaen 2,8 prosentin suuruisella yleiskorotuksella, ellei paikallisesti toisin sovita 30.06.2023 mennessä.

Mikäli toimihenkilön kuukausipalkkaa on korotettu vuonna 2023 ennen 01.07.2023 vähennetään tällainen korotus 01.07.2023 tehtävästä korotuksesta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vaativuustasojen palkat

01.07.2023 alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:

01.07.2023

A	2060 €/kk
1	2600 €/kk
2	3000 €/kk
3	3500 €/kk

Vuosi 2024

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa luontoisetuineen korotetaan 01.03.2024 alkaen 3,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella, ellei paikallisesti toisin sovita 29.2.2024 mennessä.

Vaativuustasojen palkat

01.03.2024 alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:

01.03.2024

A	2126 €/kk
1	2684 €/kk
2	3096 €/kk
3	3612 €/kk

3 Siirtymäsäännös

Mikäli tämän työehtosopimuksen voimaantulo aiheuttaa tilanteen, joka on ristiriidassa aiemmin työsuhteessa noudatetun kanssa esimerkiksi tämän työehtosopimuksen työaikamääräysten osalta, niin ristiriita on paikallisesti sovittavissa siten, että ristiriita kummankin osapuolen kannalta poistuu kohtuullisella tavalla.

Työehtosopimusosapuolilla on oikeus joko hyväksyä paikallisten osapuolten välinen sopimus, tai määrääjässä kieltää sen voimaantulo jäsenensä osalta. Sopimus tulee voimaan, kun kumpikin työehtosopimusosapuoli on sen hyväksynyt, tai kun kaksi viikkoa on kulunut siitä ajankohdasta, kun sopimus on lähetetty niille, eikä kumpikaan niistä ole ilmoittanut kieltävänsä sen voimaantuloa.

4 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminta järjestetään toimihenkilöt huomioiden kuten metsäkonealalla muutoinkin.

5 Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopijaosapuolet korostavat työehtosopimuksen 22 §:n merkitystä jatkuvan neuvottelun periaatteesta sopimuskauden aikana myös valmistautuessa seuraaviin palkankorotusneuvotteluihin.

5 Työehtosopimuksen linkit

[Työsopimuslaki 55/2001](#)

[Sairausvakuutuslaki 1224/2004](#)

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47405/verohallinnon-paatos-verovapaista-matkakustannusten-korvauksista-vuonna-2023/>

[Vuosilomalaki 162/2005](#)

Paikka 10. päivänä toukokuuta 2023

KONEYRITTÄJÄT RY

Matti Peltola
toimitusjohtaja

Simo Jaakkola
varatoimitusjohtaja

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

Stefan Borgman
puheenjohtaja

Ari Teittinen
neuvottelupäällikkö

Markku Varis
neuvottelupäällikkö