



Paperiliitto ry:n sekä Metsäteollisuus ry:n välisen paperiteollisuuden työehtosopimusta koskevan työriidan ratkaisemiseksi sekä Paperiliitto ry:n 10.2.2020 kello 06.00 aloitettavaksi ja 17.2.2020 aamuvuoron tai päivätyön alkaessa päättyväksi ilmoitetun työnseisauksen päättymiseksi ja Metsäteollisuus ry:n 10.2.2020 aamuvuoron tai päivätyöajan alkaessa aloitettavaksi ja 13.2.2020 aamuvuoron tai päivätyöajan alkaessa päättyväksi ilmoitetun työnseisauksen päättymiseksi teen seuraavan

## sovintoehdotuksen

Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry uudistavat työehtosopimuksen liitteessä todetun mukaisesti.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan. Hylättyä sovintoehdotusta ei oteta pohjaksi mahdollisesti jatkuvaan sovitteluun.

Vastaukset sovintoehdotukseen jätetään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistolla 10.2.2020 klo 14.00.

Helsingissä 9. helmikuuta 2020.

Vuokko Piekkala

Valtakunnansovittelija

Liite: Paperiteollisuuden työehtosopimuksen n:o 50 allekirjoituspöytäkirja liitteineen

## **LIITE: PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN N:O 50 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA JA SEN LIITE**

### **PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN N:O 50 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Paperiteollisuuden työehtosopimus uudistetaan 12.1.2020 päättyneen työehtosopimuksen ja sen allekirjoituspöytäkirjan mukaisin ehdoin, ellei tästä allekirjoituspöytäkirjasta ja sen liitteestä muuta johdu.

#### **1 Sopimuksen voimassaolo**

Työehtosopimus n:o 49 lakkasi olemasta voimassa 12.1.2020.

Todettiin, että liittojen välinen työehtosopimus n:o 50 ja sen allekirjoituspöytäkirja ovat voimassa \_\_.\_\_.2020 – 31.12.2021.

Jäljempänä olevan 9 kohdan työllistymisen edistämistä rakennemuutos-tilanteissa koskevaa määräystä noudatetaan voimaantulosta lukien.

Neuvottelutuloksen voimaantulo osapuolia sitovana edellyttää sen hyväksymistä kummankin sopijapuolen päätöksentekoelementeissä. (poistetaan allekirjoituspöytäkirjasta)

#### **2 Alin kausipalkka ja kausipalkkasopimukset**

Todettiin, että alin kausipalkka on 30.3.2020 alkaen 940,67 euroa ja 1.3.2021 alkaen 959,49 euroa.

Paikallisesti sovitut kausipalkkasopimukset todetaan voimassa oleviksi.

##### **Korotukset sopimuskauden aikana**

##### **Vuosi 2020**

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 30.3.2020 alkaen palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 12 senttiä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin palkkojen korotuksiin on 30.3.2020 alkavan palkkakauden alusta käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 11 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 31.1.2020.

Paikallisen rahamäärän käyttöä ohjaa paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä. Paikallisella rahamäärällä toteutetaan palkankorotuksia, jotka johtuvat esimerkiksi palkkausjärjestelmän kehittämistarpeista, palkkausjärjestelmän todetuista tehtäväkokonaisuuksien vaativuuksien, käytettävyyksien tai osaamisalueiden muutoksista tai työnsuoritukseen tai pätevyyteen perustuvan palkanosan kehittämisestä tai käyttöönnotosta. Tässä kohdassa tarkoitettu rahaerä voidaan käyttää perustellusta syystä yhteisesti sovitulla tavalla kokonaan tai osittain kausipalkkojen tuntipalkkojen yleiskorotukseen.

Mikäli palkankorotuksista ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen 13.3.2020 mennessä, korotetaan työsuhteessa olevien työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja 30.3.2020 alkavan palkkakauden alusta 11 sentin suuruisella yleiskorotuksella.

## **Vuosi 2021**

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 1.3.2021 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 17 senttiä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin palkkojen korotuksiin on 1.3.2021 alkavan palkkakauden alusta käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 17 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 31.12.2020.

Paikallisen rahamäärän käyttöä ohjaa paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä. Paikallisella rahamäärällä toteutetaan palkankorotuksia, jotka johtuvat esimerkiksi palkkausjärjestelmän kehittämistarpeista, palkkausjärjestelmän todetuista tehtäväkokonaisuuksien vaativuuksien, käytettävyyksien tai osaamisalueiden muutoksista tai työnsuoritukseen tai pätevyyteen perustuvan palkanosan kehittämisestä tai käyttöönnotosta. Tässä kohdassa tarkoitettu rahaerä voidaan käyttää perustellusta syystä yhteisesti sovitulla tavalla kokonaan tai osittain kausipalkkojen tuntipalkkojen yleiskorotukseen.

Mikäli palkankorotuksista ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen 31.1.2021 mennessä, korotetaan työsuhteessa olevien työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja 1.3.2021 alkavan palkkakauden alusta 17 sentin suuruisella yleiskorotuksella.

### **3 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto r.y:n yhteinen kannanotto koulutuksiin osallistumisesta**

Koulutuksen merkitys on kasvanut paperiteollisuuden työpaikoilla. Alaa kohdannut rakennemuutos on johtanut siihen, että koulutuksen kautta kartutettava ammatillinen osaaminen on välttämätöntä jokaisella työpaikalla. Koulutus ei vain tuota ammattitaitoisia työntekijöitä, vaan se myös edesauttaa kehittämään uusia toimintatapoja.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksella voidaan parantaa yritysten kilpailukykyä ja tuottavuuden kasvua. Lisäksi työntekijöiden osaamisen kehittäminen tuo varmuutta työsuhteisiin sekä lisää työssä jaksamista.

Koulutuksen järjestämisestä ja sen kohdentamisesta päätetään kunkin työpaikan tarpeista lähtien. Järjestäessä koulutusta työn ohessa tulee sen perustua suunnitelmallisuuteen. Koulutuksen suunnittelulla voidaan osaltaan vaikuttaa koulutuksiin osallistumisiin.

Koulutus on yleensä tarkoituksenmukaista pyrkiä järjestämään työaika-  
na. Töiden järjestelyihin liittyvät syyt tai häiriöttömän käynnin turvaaminen voivat kuitenkin edellyttää koulutuksen järjestämistä työvuorojärjestelmän mukaisilla vapaapäivillä. Koulutukselle asetettujen tavoitteiden toteutuminen edellyttää, että myös työntekijän vapaa-ajalla tapahtuva koulutus saadaan toteutettua. Osapuolet korostavat koulutuksen tärkeyttä ja ovat yhtä mieltä siitä, että vapaa-ajalla tapahtuviin koulutuksiin osallistumiseen tulee suhtautua myönteisesti.

### **4 Paikallisen sopimisen edistäminen**

Työehtosopimuksen jatkuva kehittäminen kansainvälisessä kilpailussa menestymiseksi on osapuolten yhteinen tavoite. Paikallisilla ratkaisuilla voidaan vaikuttaa työpaikkojen tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja työllisyyteen.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen edellytyksiä tulee edistää. Alalla on erilaisia ja erilaisessa markkina-, kysyntä-, kilpailu- ja taloudellisessa tilanteessa olevia yrityksiä ja liiketoimintoja. Paikallisella sopimisella voidaan ottaa huomioon yritys- ja liiketoimintakohtaiset sekä henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tarpeet.

Työehtosopimuksessa on useita määräyksiä, joista voidaan paikallisesti sopia toisin. Esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevilla paikallisilla sopimuksilla voidaan edistää uusien toimintatapojen käyttöönot-

toa. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisella sopimisella voidaan hyödyttää niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin.

Liitot edistävät toiminnallaan paikallista sopimista. Sen lisäksi liitot selvittävät sopimuskauden aikana paikallisen sopimisen mahdollisia esteitä ja työehtosopimuksen kehitystarpeita.

Liitot valmistelevat sopimuskauden aikana ohjeistusta tai työehtosopimusmääräyksiä, jotka edistävät näitä asioita.

## 5 Lomauttaminen

### 5.1

Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaudutaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa.

SOV.

Työtuomioistuimen tuomiossa 56/99 on määritelty edellä mainitun lauseen oikeudellinen luonne.

Mahdollisissa tuotannonrajoitustilanteissa pyritään henkilöstölle antamaan koulutusta tai osoittamaan muita työtehtäviä.

### 5.2

Mikäli syntyy tilanne, jossa lomautuksiin näytetään jouduttavan, on hyvissä ajoin käytävä yhteistoimintaneuvottelu. Neuvottelussa, jossa lomautuksen perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyyn on varattava riittävästi aikaa, on myös selvitettävä yrityksen ja asianomaisen tehtaan tuotannollinen ja markkinatilanne sekä lomautuksen taloudellinen vaikutus yritykselle ja työntekijöille. Neuvottelussa on myös selvitettävä, voidaanko ylityön tekemistä vähentämällä työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen huomioon ottaen vaikuttaa lomautuksen alkamiseen, kestoon tai laajuuteen. Neuvotteluja on käytävä niin usein, että henkilöstöllä on riittävät tosiasialliset mahdollisuudet esittää omat näkökantansa ja vaihtoehdot asiassa.

### 5.3

Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomautuksen vaihtoehtona asianomaisten työehtosopimusmääräysten estämättä, että

- annetaan vuorovapaita käytössä olevista työaikajärjestelyistä ja jo ilmoitetuista vuorovapaa-ajankohdista poiketen tai
- lomakautena annettava vuosiloman osa annetaan kahtena yhdenjaksoisena lomajaksona, jolloin toisessa lomakautena annettavassa lomajaksoissa on vähintään 12 lomapäivää.

### 5.4

Liitot pitävät tarpeellisena, että ne saavat hyvissä ajoin riittävän infor-



maation suunnitelmista yrityksessä tapahtuvista työvoimaan kohdistuvista lomautuksista ja irtisanomisista.

## 6 Työehtosopimuksen noudattaminen

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat siitä, että niiden jäsenet soveltavat työehtosopimuksen määräyksiä yhteisesti sovitulla tavalla oikein.

Mikäli työrauhavelvoitetta on rikottu eikä työrauhaa palauteta olosuhteet huomioon ottaen nopeasti sen jälkeen, kun se on tullut liiton tietoon tai mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Edellä viimeisen kappaleen määräys koskee työehtosopimuksen soveltamisen osalta asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin, tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.

Sopimuskauden aikana osapuolet etsivät aktiivisesti yhteistyössä keinoja, joilla voidaan ennalta ehkäistä työrauhahäiriöiden syntyminen sekä keinoja, joilla alkanut työrauhahäiriö voidaan nopeutetussa menettelyssä saada päättymään.

## 7 Konserniyhteistyö

### Yhteistyöstä sopiminen

#### Sopiminen

Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt yhteistyötä henkilöstön kanssa eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyön järjestämisestä toisin sovita, menetellään yhteistyötä järjestettäessä jäljempänä todetun mukaisesti.

#### Yhteistoimintamuodot

Työnantaja järjestää vähintään kerran vuodessa konsernijohtoon ja kotimaisten tytäryhtiöiden sekä eri tuotantolaitosten johdon edustajien sekä henkilöstön edustajien kokouksen. Kokoukseen osallistuvien henkilöstön edustajien lukumäärästä sovitaan konsernissa. Tällöin otetaan huomioon ammattiosaston tai vastaavan koko. Kokouksen yhteydessä voivat henkilöstön edustajat pitää oman kokouksensa.

Kokous järjestetään yhtiön tilinpäätöksen tultua vahvistetuksi. Siinä selvitetään työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan emoyhtiön ja tytäryhtiöiden tilinpäätöstiedot sekä niissä ja niiden erillisissä tuotantolaitoksissa edellisen kokouksen jälkeen tapahtuneet keskeiset toimintojen muutokset, esim. yrityskaupat ja sulautumiset. Lisäksi kokouksessa käsitellään markkinatilanteen, talouden, investointitoiminnan, työllisyyden kuten esim. henkilöstömäärän, kustannusrakenteen, kannattavuuden ja tuottavuuden kehitysnäkymiä.

Kokouksessa voidaan käsitellä myös muita yhteisesti todettuja asioita. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajilla on saamiensa tietojen perusteella mahdollisuus muodostaa yleiskuva konsernin tilasta ja lähitulevaisuudesta.

Erikseen annetaan tiedot konsernissa tehdyistä päätöksistä, jotka koskevat tytäryhtiön tai erillisen tuotantolaitoksen toiminnan olennaista supistamista tai laajentamista. Tällaiset tiedot annetaan niiden yhtiöiden tai tuotantolaitosten henkilöstön edustajille, jota ne koskevat. Heidän aloitteestaan voidaan sopia asian laajemmasta tiedottamisesta konsernin viestintäjärjestelmän puitteissa. Konserneihin perustetaan konsernikohteisesti sovittavalla tavalla toimikunta. Toimikunnan henkilöstöä edustavien jäsenten määrästä sovitaan konsernissa. Henkilöstöä edustavat jäsenet ovat ammattiosastojen tai vastaavien edustajia. Toimikunta valmistelee tämän kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat.

Jos konserni muodostuu useista alakonserneista, järjestetään yhteistointa vain yhdellä tasolla siten, että konsernin johto on edustettuna.

#### Saatujen tietojen luottamuksellisuus

Konserniyhteistyössä saatuja tietoja tulee käsitellä luottamuksellisin.

#### Kustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa henkilöstön edustajille kokoukseen osallistumisesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansionmenetyksen sekä matkustamisesta ja ylläpidosta aiheutuvat kustannukset.

### 8 Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät

Aika- ja suorituspalkkoja voidaan täydentää käteisesti maksettavalla tulos- ja voittopalkkiojärjestelmällä. Ennen järjestelmän käyttöönottoa työnantaja antaa riittävän selvityksen työntekijöille sen sisällöstä, tarkoituksesta, tavoitteista, maksuperusteista ja käyttöajasta.

Käyttöönoton ajankohdasta sovitaan paikallisesti. Silloin kun järjestelmä perustuu pääasiassa taloudelliseen tulokseen ja on koko yritystä tai yhtymää kattava, käyttöönoton ajankohdasta päättää yritys.

Jos pääluottamusmies ennen ilmoitettua voittopalkkion käyttöönottopäivää sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava ei kuitenkaan seitsemää päivää pitempää aikaa neuvottelujen aloittamisesta. Tänä aikana esitettyä järjestelmää ei oteta käyttöön.

Mitä edellä on todettu palkkiojärjestelmän käyttöönotosta, sovelletaan myös sitä koskeviin muutoksiin.

## 9 Työsuhteturvan ja työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

### Muutosturva

Jos taloudellisesta ja tuotannollisista syistä irtisanottu työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka. Tässä tilanteessa työntekijän osalta noudatetaan irtisanomissuojasopimuksen 18 §:n mukaista takaisinottoaikaa.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajan palkka työsuorituksesta riippumatta.

### Työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Paperiteollisuuden käynnissä olevan rakennemuutoksen aiheuttamien haittojen hallitsemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi sovelletaan seuraavaa määräaikaista takaisinottoa koskevaa määräystä.

Saman tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän irtisanomissuojasopimuksen 18 §:n mukaista takaisinottoaikaa pidennetään kuudella kuukaudella. Työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoinna olevista työpaikoistaan 9 kuukauden ajan takaisinottoajan päättymisen jälkeen. Tätä määräystä sovelletaan työntekijään, jonka työsuhde on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aikaisemmin kuin 31.12.2021 (uuden sopimuksen päättymispäivä).

## 10 Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ennen niiden käyttöönottoa yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat eivät saa olla ristiriidassa seuraavien periaatteiden kanssa:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri.
- Korvaavan työn aikana kausipalkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena, jonka asemasta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana



toimimisen aikana maksetaan palkka sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyys-aikaa.

- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää.
- Kun korvaava työ päättyy, työntekijällä on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä.

Työsuojelutoimikunta ja pääluottamusmies seuraavat korvaavan työn menettelytapojen toteutumista ja korvaavan työn vaikutusta työkykyyn.

Tässä kohdassa tarkoitetut korvaavaa työtä koskevat määräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden.

## **11 Jatkuvan neuvottelun periaate**

Osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelun periaatetta.

## **12 Keskusliittojen tekemiä sopimuksia koskevan luettelon poistaminen**

Työehtosopimuksesta nro 49 on poistettu keskusliittojen tekemien sopimusten luettelo. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan edelleen keskusliittojen 28.5.1985 allekirjoittamaa työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta. Luettelon poistamisen seurauksena ei ole tarkoitettu muutettavan sopimuksen perusteella voimassa olevia tulkintoja.

Myös työehtosopimuksen osana noudatettu keskusjärjestöjen 23.3.2005 allekirjoittama lomapalkkasopimus on poistettu työehtosopimuksen liitteistä ja sen määräykset on siirretty soveltuvin osin loma-ajan palkanmaksua koskevaan työehtosopimuksen määräykseen. Siirrolla ei ole tarkoitettu muutettavan työehtosopimuksen sisältöä eikä sen perusteella voimassa olevia tulkintoja, eikä sillä myöskään ole vaikutusta paikallisiin sopimuksiin tai paikallisiin käytäntöihin.

## **13 Liittojen välisen koulutustyöryhmän perustaminen**

Liittojen välillä on sovittu koulutustyöryhmästä, joka päättää vuosittain yleissopimuksen 7.3 mukaisista koulutuksista ja 7.4 mukaisesta ateriakorvauksesta.

## **14 Työryhmät**

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana mahdollisuutta yksinkertaistaa paperiteollisuuden työehtosopimuksen sopimusmääräyksiä siten, että ne toimisivat nykyistä paremmin muuttuvassa toimintaympäristössä.

## **15 Muutokset työehtosopimukseen (ei allekirjoituspöytäkirjaan)**

Osapuolet ovat tehneet liitteen mukaiset muutokset työehtosopimukseen.

Helsingissä 9. päivänä helmikuuta 2020

Metsäteollisuus ry

Jyrki Hollmén

Kimmo Kurki

Paperiliitto r.y.

Petri Vanhala

Juhani Siira

Sami Laakso

# PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN N:O 50 ALLEKIRJOITUS- PÖYTÄKIRJAN LIITE

## 1. Työehtosopimukseen tehtävät muutokset

### Vuosittaisen työajan lyhentäminen keskimäärin 24 tunnilla

Poistetaan työehtosopimuksen 6.1 kohdan kappale: Säännöllisen työajan pidentäminen.

Poistetaan työehtosopimuksen liite: Vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla.

### Palvelusvuosikorvaus

| Työsuhteen<br>kesto, vähin-<br>tään | Palvelusvuosi-<br>korvauksen<br>kerroin |
|-------------------------------------|-----------------------------------------|
| vuotta                              |                                         |
| 1                                   | 0,00                                    |
| 3                                   | 8,00                                    |
| 6                                   | 14,00                                   |
| 9                                   | 26,00                                   |
| 12                                  | 32,00                                   |
| 18                                  | 38,00                                   |

Uudet taulukot tulevat voimaan vuoden 2020 toisen tilastovuosineljänneksen alusta lukien (30.3.2020).

Siirtymäsäännös 1. portaan poistolle:

Mikäli työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden 7.2.2020 (TES:n allekirjoituspäivä) mennessä, hänelle maksetaan palvelusvuosikorvausta 6.2.2020 saakka voimassa olleen taulukon mukaisesti siihen saakka, kunnes hänen työsuhteensa on kestänyt vähintään 3 vuotta.

## Juhannusseisokki

### **TES 6.3.1 4. ja 5. kappale (kappaleiden järjestyksen muuttaminen)**

Juhannusviikon keskiviikon klo 22 ja juhannusviikon torstain klo 22 välinen aika on kaikissa työaikamuodoissa säännöllistä työaikaa, joka sisältyy kausipalkkaan. (uusi neljäs kappale)

Keskeytyvässä vuorotyössä (tam 35, 36) juhannusviikon torstain klo 22.00 ja juhannusaaton klo 06.00 sekä jouluaaton aaton klo 22.00 ja jouluaaton klo 06.00 välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa.

Keskeytyvässä vuorotyössä (tam 35, 36) voidaan juhannusviikon torstain yövuorolle antaa vuorovapaa, jolta maksetaan 100 %:n korotusosa. Jalostustehtaan- ja osaston työntekijän vuorovapailta maksettava korvaus määräytyy kuitenkin 6.12.5 kohdan mukaisesti.

### Juhannustorstai TES 6.4.1 (Juhannus s. 12)

#### Juhannus

Työt keskeytetään juhannusviikon **torstaina** klo 22.00 ja aloitetaan juhannuksen jälkeisenä maanantaina klo 06.00. Säännöllistä päivätyötä ei suoriteta juhannusaattona. (siirtyy näin myös 12 tuntisiin työvuoroihin)

### **6.8.13.5 Muiden vuorovapaiden ansainta ja kulumisen tes-seisokkina**

Tes-seisokkien aikana tämän pykälän 8.6 ja 9.5 kohdan mukaisia vuorovapaita ei ansaita eikä anneta.

SOV. Työvuorojärjestelmässä oleva vuorovapaa ei kulu juhannusviikon torstaina eikä jouluaaton aattona.

### **TES 13.2 viittaus 6.3.1 viidenteen kappaleeseen**

### **24.7.1 kolmas kappale**

Sairausajan palkka maksetaan korotettuna työtuntijärjestelmän mukaiselta sunnuntailta, arkipyhältä ja 16.8 kohdan 2.kappaleessa tarkoitettulta ajanjaksolta ja juhannusviikon torstain klo 22.00 ja juhannusaaton klo 06.00 sekä jouluaattonaaton klo 22.00 ja jouluaaton klo 06.00 väliseltä ajalta.

## **2. Työaikalaista (872/2019) johtuvat muutokset Paperiteollisuuden työehtosopimukseen**

Työehtosopimukseen tehdään seuraavat muutokset;

Tes 6.2 numeroksi muutetaan jatkossa Tes 6.2.1. Nykyisen Tes 6.2 toiseen kappaleeseen korjataan viittaus työaikalain 8 §:ään (nyt 26 §).

Uusi Tes 6.2.2 Liukuvan työajan seurantajakso: "Käytettäessä liukuvan työajan seurantajaksoa on seurantajakson pituus 12 kuukautta."

### Tes 6.5.3

1. ja 2. 2. kappaleen viittaukset korjataan Työaikalain 25 §:ään.

2. kappaleeseen tehdään seuraava muutos " ... korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin työaikalaisissa säädetyn ajan kulussa."

Tes 6.8.9 kuudes kappale korjataan viittaus työaikalain 27 §:ään (nyt 31 §).

Tes 6.12.2 toiseksi viimeinen ranskalainen viiva korjataan viittaus työaikalain 21 §:ään (nyt 23 §).

Työaikalain 18 § Työajan enimmäismäärästä johtuvat muutokset;

Muutos TES 7 § Yli- ja hätätyö (uusi otsikko: Työajan enimmäismäärä ja hätätyö)

Poistetaan 7.1 toinen kappale ja korjataan ensimmäisen kappaleen viittaus työaikalain 17 §:ään (nyt 18 §).

Uusi 7.1 toinen kappale muutetaan kuulumaan seuraavasti; "Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa verotusvuoden pituisena yhtenä ajanjaksona."

Tes 7.1 uusi SOV. kirjaus: "Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt tunnit sisältäen säännöllisen työajan, lisätyön, ylityön, aloittamis- ja lopettamistyön sekä hätätyön."

Uusi Tes 7.1 SOV-kirjaus: "9.12.2019 alkavan ja 7.12.2020 päättyvän verotusvuoden aikana voidaan 7.1 toisen kappaleen sijasta noudattaa seuraava määräystä: "Työaikalain (605/1996) 19 §:ssä tarkoitetun ylityön enimmäismäärä (250 tuntia) seurataan verotusvuoden pituisena yhtenä ajanjaksona. Paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia verotusvuoden aikana."

Tes 7.2 ensimmäinen kappale korjataan viittaus työaikalain 19 §:ään (nyt 21 §)

### Tes 16.5

3. kappaleen viittaus työaikalain 27 § ja 28 §

Paperiteollisuuden yleissopimus 5.2 poistetaan työaikalain numero (605/1996)

Osa-aikaisia koskeva liite



Osa-aikatyötä koskeva liite on otettu osaksi työehtosopimusta ja työehtosopimuksessa olevat osa-aikatyötä koskevat määräykset on siirretty osa-aikatyötä koskevaan liitteeseen.

Tämän vuoksi työehtosopimukseen on tehty seuraavat muutokset;

13.2 viimeinen kappale siirretään osa-aikatyötä koskevaan liitteeseen

18.3.2 kolmanneksi viimeinen kappale siirretään osa-aikatyötä koskevaan liitteeseen

25.4 kolmas kappale siirretään osa-aikatyötä koskevaan liitteeseen

25.8 kohta siirretään osa-aikatyötä koskevaan liitteeseen

Työehtosopimuksen kohta 16.2.4 muutetaan kuulumaan seuraavalla tavalla;

#### 16.2.4 Siirtymäpalkkakauden sääntö

Työntekijän työvuoron tai työaikamuodon vaihtuessa palkkakaudella yksinomaan työaikamuodossa 37 on 82 säännöllisen työtunnin ja muissa työaikamuodoissa 80 säännöllisen työtunnin ylittävä työaika viikoittaista ylityötä.

Jos siirron johdosta tulee ylimääräisiä lepopäiviä, on työntekijälle varattava tilaisuus tehdä työtä niin, että säännöllisen työajan ansio ei alene.

Siirtymäpalkkakauden sääntöä ei sovelleta, jos työntekijä vaihtaa työvuoroa tam 37 työajan lyhentämiseksi tarvittavan työvuorojärjestelmän muutoksen yhteydessä.

Työehtosopimuksen 18.3.1 muutetaan kuulumaan seuraavalla tavalla

#### 18.3.1 Osittain työkykynsä menettäneet

Verotusvuoden aikana maksettavat palvelusvuosikorvaukset voidaan vaihtaa yhdenjaksoiseksi enintään neljän viikon pituiseksi vapaaksi tuotannon järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisena aikana. Tällainen oikeus on 50 vuotta täyttäneellä työntekijällä, jonka työsuhde on saman yrityksen palveluksessa ja paperiteollisuuden työehtosopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta ja hän on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä ja hänet on siirretty toisiin tehtäviin **14 §:n 4. kohdan perusteella.**

TES 21 § Poistetaan 21 §:ssä Erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn lisät olevan Muist.1. Viimeinen virke, joka kuuluu seuraavalla tavalla;

Vakanssityöntekijälle maksetaan lisä, jos työ ei kuulu vakanssityöhön.

#### TES 18.2 uusi soveltamisohje

Työkyvyttömyyden jatkuttua niin pitkään, ettei vuosilomaa enää kerry vuosilomalan 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohtien mukaisesti, ei palvelusvuosikorvausta enää makseta. Kyseiseltä vuosineljännekseltä, jolloin vuosiloman kertyminen lakkaa, työntekijälle maksetaan kultakin palvelusvuosikorvauksen maksupäivää edeltävän vuosineljänneksen vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta 1/3 palvelusvuosikorvauksesta.

SOV. Tätä määräystä noudatetaan 1.3.2020 lukien.

- tarkoittaa sitä, että ennen 1.3.2020 sairastuneet työntekijät, jotka eivät ansaitse enää maaliskuulta 2020 vuosilomaa, eivät enää ansaitse palvelusvuosikorvausta maaliskuun 2020 osalta
- työntekijän palatessa töihin työkyvyttömyyden päättymisen jälkeen, palvelusvuosikorvausta kertyy niiltä kuukausilta, joilta vuosilomaa kertyy

### **TES 18.1**

Työsuhteen kestoaikaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki työsuhteet saman Metsäteollisuus ry:n jäsenyrityksen tai saman konsernin eri yrityksen palveluksessa paperiteollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä edellyttäen, että työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ja työsuhteiden välillä on ollut enintään 3 kuukauden pituinen katko, ellei työsuhteen päättymisen johdu TSL 7:2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä perusteesta.

SOV. Tätä määräystä noudatetaan 7.2.2020 (tes allekirjoituspäivämäärä) lukien.

- tarkoittaa sitä, että ennen työehtosopimuksen allekirjoituspäivää päättäneitä työsopimuksia ei huomioida

## **Muutetaan työehtosopimus 18.3.2 kohtaa seuraavasti:**

### **55 vuotta täyttäneet**

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työssäjaksamisen edistämiseksi 55 vuotta täyttäneellä työntekijällä, jonka työsuhde on saman työnantajan palveluksessa kestänyt yhdenjaksoisena vähintään 20 vuotta, on oikeus ilmoittamalla siitä työnantajalle ennen verotusvuoden alkua, enintään kahden palvelusvuosikorvauksen vaihtamiseen vapaaksi verotusvuoden aikana. Ilmoitus sitoo työntekijää.

Vaihdettavan vapaan pituus määräytyy siten, että yksi neljännesvuosittain maksettava palvelusvuosikorvaus oikeuttaa yhden viikon mittaiseen yhdenjaksoiseen vapaaseen. Vapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan. Ellei vapaan ajankohdasta päästä sopimukseen, vapaa annetaan yhdenjaksoisena tuotannon järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisena aikana saman verotusvuoden kuluessa.

Vaihtoehtoisesti vapaita voidaan säästää vuosittain ja pitää yhdenjaksoisena ennen työntekijän vanhuuseläkkeelle jäämistä.

Vapaan aikana työntekijälle maksetaan palkka työtuntijärjestelmän mukaisesti työpäiviltä ja vuorovapailta ja työvuorot ovat työssäolon veroista aikaa vuosiloman ja vuorovapaiden ansainnassa.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen vapaan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt vapaa-aika voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Kertoimena käytetään 18.1 kohdan kerrointa.

Ellei muuta sovita, työntekijän siirtyessä osa-aikaiseksi työntekijäksi, vapaat pidetään ennen siirtymistä osa-aikatyöhön.

Osa-aikatyössä säästäminen suhteutetaan kokoaikatyön ja työntekijän työsopimuksen mukaisen keskimääräisen viikkotyöajan suhteessa. Näin säästynyt vapaa pidetään kuten kokoaikaisessa työsuhteessa.

Tämän määräyksen mukaista oikeutta ei ole työntekijällä, jolla on oikeus palvelusvuosikorvauksen vapaaksi vaihtamiseen 18.3.1 kohdan perusteella.

Tämän määräyksen rajoittamatta voivat työntekijä ja työnantaja sopia palvelusvuosikorvauksen vapaaksi vaihtamisesta ja vapaan pitämisestä toisin.

### **Muutetaan paperiteollisuuden yleissopimuksen kohta 4.3.6 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet kuulumaan seuraavasti:**

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä, työsuojeluvaltuutettua tai ammattiosaston puheenjohtajaa saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa .....

### **3. Muut muutokset**

Liitot ovat päivittäneet lautakuntia ja toimikuntia koskevat pöytäkirjat.