

COLLECTIVE AGREEMENT FOR THE PLANT NURSERY SECTOR

1 March 2022–29 February 2024

PARTIES TO THE COLLECTIVE AGREEMENT FOR THE PLANT NURSERY SECTOR

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

INDUSTRIAL UNION
Hakaniemenranta 1
P.O. Box 107, 00531 Helsinki
www.teollisuusliitto.fi

Instructions on the implementation of this collective agreement are only provided by representatives of the undersigned organizations to Union members.

Reprinting and even partial copying are prohibited.

This is an unofficial translation from Finnish to English.
Only original text of the Collective Agreement in Finnish is authoritative.

Contents

I GENERAL.....	6
Section 1 Scope	6
Section 2 Commitment to industrial peace	6
II EMPLOYMENT PROVISIONS	6
Section 3 Concluding an employment contract.....	6
Section 4 Termination of employment	7
Section 5 Lay-off.....	9
Section 6 Operating model for job seeking and change security during a notice period	9
III WORKING TIME PROVISIONS	10
Section 7 Regular working time	10
Section 8 Reduced working hours.....	10
Section 9 Breaks for eating and resting	12
Section 10 Time off	12
Section 11 Overtime and emergency work	13
Section 12 Standby time	13
Section 13 Emergency out-of-hours work	13
Section 14 On-call work	13
IV PROVISIONS ON PAY	15
15 General provisions	15
16 Difficulty of the work	15
17 Employee competence	15
Section 18 Wages and salaries.....	16
Section 19 Performance-based pay	17
Section 20 Plant protection and pesticide increment	18
Section 21 Shift work, night work and evening work increment.....	18
Section 22 Conscription and reservist training	19
Section 23 Leave due to birthdays or similar events	19
Section 24 Overtime compensation	19
Section 25 Compensating overtime as time off.....	20

Section 26 Payment of wages and salaries	20
Section 27 Payment of wages and salaries in the event of an obstacle to work	21
Section 28 Average hourly pay	21
V COMPENSATIONS AND BONUSES.....	21
Section 29 Compensation for midweek holidays and Independence Day	21
Section 30 Reimbursement of travel expenses within the plant nursery	22
VI SOCIAL PROVISIONS.....	24
Section 31 Accidents and illnesses.....	24
Section 32 Seasonal employees' entitlement to sick pay.....	27
Section 33 Group life insurance	27
Section 34 Annual holiday.....	28
VII SAFETY AT WORK	28
Section 35 General provisions	28
Section 36 Protective clothing	29
VIII MISCELLANEOUS PROVISIONS.....	29
Section 37 Shop stewards	29
Section 38 Interpretation and settlement of disputes	29
Section 39 Representatives of the parties to the agreement.....	30
Section 40 Withholding of trade union dues	30
Section 41 Term of the agreement	31

COLLECTIVE AGREEMENT FOR THE PLANT NURSERY SECTOR

1 March 2022–29 February 2024

I GENERAL

Section 1 Scope

The provisions of this agreement apply to the employment relationships of plant nursery workers employed by members of Yksityismetsätalouden Työntajat r.y. In the context of this agreement, plant nursery work also includes other duties related to production activities in the plant nursery sector, including seed extraction station work, pine cone harvesting from standing trees, seed cultivation work, and forest improvement work.

As part of this agreement, also the following agreements between the undersigned unions are adhered to:

- 1) training agreement
- 2) shop steward agreement, and
- 3) industrial safety agreement.

Section 2 Commitment to industrial peace

This collective agreement binds the undersigned unions and their affiliates, as well as those employers and employees who are or have been members of these unions during the term of this agreement.

A strike, embargo, lock-out or other such measure that aims to bring about change to this agreement, carrying out a demand contradicting this agreement, or pressuring the opposing party to interpret this agreement in a certain way, is prohibited during the term of this agreement or while negotiations are on-going.

II EMPLOYMENT PROVISIONS

If the employment contract is made orally, or if the information is not included in the written contract and the employment continues for at least a month, the employer must provide the employee with a written notice of key terms and conditions of the employment within two months after the start of the employment, or, if the employment ends before that, at the end of the employment at the latest.

Section 3 Concluding an employment contract

The employer or a representative authorized by the employer has the right to engage and dismiss employees and the right to direct work.

The employment contract is concluded verbally or in writing, either for a fixed period or a specific task or to be valid until further notice. The employer must provide employees whose employment relationship is valid until further notice or for a fixed term of at least one month with a written account of the main terms of employment by the end of the pay period at the latest, unless the terms of employment are stated in the written employment contract.

The parties recommend that the employment contract be always made in writing, for example in accordance with the template included as an annex.

Employment contracts may include a probationary period of up to six months, during which the contract can be terminated by either party without a notice period. In fixed-term employment contracts of less than 12 months, the probationary period may not exceed half of the duration of the contract.

If the employee has previously been employed by the same employer for at least three months and is re-employed for similar duties, no probationary period can be enforced.

The probationary period is always agreed in writing.

Section 4 Termination of employment

The employment relationship is terminated without notice if the employment contract has been agreed for a fixed term or if employee has been employed to perform an assigned task specified at the time when the employment began.

The notice periods of employment relationships valid until further notice are as follows:

When terminated by the employer:

Length of the employment relationship:	
up to 1 year	14 days
over a year but no longer than 4 years	1 month
over 4 years but no longer than 8 years	2 months
over 8 years but no longer than 12 years	4 months
over 12 years	6 months

When terminated by the employee:

Length of the employment relationship:	
up to 5 years	14 days
over 5 years	1 month

The employer may not terminate the employee's employment contract without a grounds for dismissal as specified in chapter 7, sections 1 and 2 of the Employment Contracts Act. Valid grounds for dismissal also include the grounds for annulling the employment contract under the Employment Contracts Act.

In other respects, too, the termination of an employment contract shall comply with its grounds and the provisions of the Employment Contracts Act on the procedure for termination.

Section 5 Lay-off

If the criteria of Chapter 5, Section 2(1) and (2) of the Employment Contracts Act are met, the employer has the right to lay off the employee by suspending work and payment of wages for an indefinite period of time or for a fixed period while the employment relationship otherwise remains in force. The notice period for lay-offs is two weeks.

During the employment relationship, the employer and employee may agree on temporary lay-offs if this is necessary due to the employer's activities or financial situation.

If the work has diminished due to a financial and production-related reason, and thus, the lay-off is necessary, the employer must notify the shop steward as soon as the necessity of the lay-off becomes apparent. If the lay-off concerns at least 10 employees, the employer must also inform the employment authorities, unless the employer has a similar obligation under a law other than the Employment Contracts Act.

At the request of the employee, the employer must issue a written lay-off certificate indicating the reason for the lay-off, start date and duration or estimated duration of the lay-off.

If the reason for the lay-off is that work has diminished due to a financial or production-related reason, the employer must carry out the measures described in paragraph 2 as soon as the necessity of the lay-off becomes apparent.

If an employee is dismissed or laid off based on other grounds than those relating to the employee's person, the employer must, if possible, follow the rule according to which those professionals who are important for the plant nursery's operations and those who have lost some of their working capacity while employed by the same employer, are dismissed or laid off the last. In addition to this rule, the duration of the employment and as the employee's liability to provide maintenance must be considered.

Section 6 Operating model for job seeking and change security during a notice period

The employer has a duty to provide information on the right to participate in the employment programme and increased training allowance.

The employee has the opportunity to participate in the planning of the employment programme. If necessary, the employment programme may be supplemented at a later date. If not otherwise agreed after the notice is given, the employee is entitled to a paid leave in order to participate during the notice period in an employment programme, unprompted job search or one that is prompted by an authority, a job interview, relocation coaching, workplace learning and practical training, or employment training in accordance with his or her employment programme. The duration of the leave is, depending on the duration of the employment, as follows:

- 1) up to 5 days, if the notice period of the employee is up to one month;
- 2) up to 10 days, if the notice period of the employee is between one and four months;
- 3) up to 20 days, if the notice period of the employee is more than four months.

In addition, the leave can be granted provided that it is not likely to have significant adverse effects on the employer.

The employee must immediately notify the employer of the leave, and if required, he or she has to provide a reliable explanation on the grounds for the leave.

III WORKING TIME PROVISIONS

Section 7 Regular working time

Regular working time is up to 8 hours a day and 40 hours a week.

When required by the company's production-related needs, regular weekly working hours may also be arranged to be on average 40 hours, provided that a system of working hours has been established in advance for at least the period during which the weekly regular working hours is adjusted to the said average.

The maximum regular working hours in the working hours system is 9 hours per day and 48 hours per week. The maximum length of the pre-established working hours system is 6 weeks.

The employer must consult the shop steward when preparing the working hours system referred to in paragraphs 2 and 3 above.. The working hours system must be made available to the employee at least 3 days before the start of the working hours adjustment period.

If agreed locally with the shop steward, average regular working hours can be used in such a way that working hours are balanced over a period of up to 12 months to the daily and weekly maximum hours specified in the collective agreement.

When using average working hours, a working hours system must be established as the adjustment period that specifies the times when work starts and ends. The maximum duration of a shift is 10 hours. For plastic greenhouse workers, the maximum duration of a shift is 12 hours.

A working week starts at 6 a.m. on Monday morning.

Employees have the right to participate in the administrative meetings and collective bargaining negotiations of the Industrial Union and various administrative bodies to which they have been elected by the Union. The employee must notify the employer of the absence as soon as possible and provide the official convening notice, if so required. The employer is not liable to pay wages for the period of absence unless otherwise agreed locally. The period of absence is comparable to working time for the purposes of earning annual leave.

Section 8 Reduced working hours

On the basis of the 1984 and 1986 incomes policy agreements, the working hours of plant nursery sector employees are reduced as follows, unless another procedure for reducing working hours has been agreed:

at least	17 working days	1 day of leave
at least	34 working days	2 days of leave
at least	51 working days	3 days of leave
at least	68 working days	4 days of leave
at least	85 working days	5 days of leave
at least	102 working days	6 days of leave
at least	120 working days	7 days of leave
at least	138 working days	8 days of leave
at least	156 working days	9 days of leave
at least	174 working days	10 days of leave
at least	192 working days	11 days of leave
at least	210 working days	12.5 days of leave

The working time shall be reduced in those working time patterns where the regular working time is 40 hours a week.

The annual holiday arrangements that exceed the statutory annual holiday, as well as annually recurring days of leave, are deducted from the amount of working time reduction, until the total working time reduction specified above exceeds these holiday arrangements.

All regular working days apart from annual holidays for which the employer is obligated to pay wages in accordance with the collective agreement, as well as those days of absence that are due to duties in municipal honorary posts or participation in meetings of Industrial Union's central council and board, or participation in collective bargaining and meetings of joint working groups appointed by the collective bargaining committee, are counted as completed working days. The same applies when an employee has had two or more employment contracts with the same employer during a calendar year.

Days of leave are granted to the employee in one or several instalments at the time specified by the employer. The employer must notify the employee of the granting of leave in good time and no later than one week in advance. The aim is to grant days of leave during the year of accumulation, but no later than by April 15 of the calendar year following the year of accumulation.

The employee is paid compensation for used days of leave according to their average wages. The compensation is pay entitling to annual holiday compensation. The employee is compensated for accumulated unused days of leave at the end of the employment relationship. If, at the end of the employment relationship, the employee has been granted more days of leave than the accumulated hours, the employer may deduct the amount corresponding to their wages from the final pay.

For monthly salaried employees, the loss of earnings is compensated by maintaining the monthly wage as it is during the months in which the working time has been reduced.

Used days of working time reduction leave are equal to the days worked when determining the length of annual holiday.

If required due to a temporary need, the employee and employer may agree locally on enforcing working time reduction by other means than full working days.

Section 9 Breaks for eating and resting

When the working day lasts six hours or longer, the employee is provided one lunch break of one hour. The lunch break is not included in the working time.

If locally agreed upon, the lunch break can be shorter than an hour, but nevertheless at least 30 minutes.

During the lunch break, the employee is free for all work duties, and he or she shall be entitled to leave the workplace.

Employees working in a plastic greenhouse containing live plants must be allowed to take five minute breaks in outdoor air every 30 minutes.

The employee has a right to two 12-minute rest breaks during the shift. The timing of the breaks is agreed locally. The breaks are included in the working time.

If the employee has agreed to work overtime, he or she has the right to take a 12-minute rest break after the regular working time. As the overtime continues, the employee is entitled to a rest break of 12 minutes every two hours. The breaks are included in the working time. If the overtime lasts less than 30 minutes, no break is taken.

Section 10 Time off

An employee is given on Sunday, or if this is not possible, on another day of the week, a continuous weekly rest of at least 35 hours.

Saturday is often the second rest day of the week. In jobs that must be performed in every day of the week, another day in the same week could be granted as a rest day in stead of Saturday. This rest day should be placed close to the weekly rest day.

If required by production-related needs, the weekly rest can be agreed to be postponed. The postponed weekly rest must be agreed to be taken no later than 6 weeks after its postponement.

On weeks with a mid-week holiday, all weekdays are regarded as working days, with the exception of the Saturday on the Independence Day week, New Year's Day week, Epiphany Day week, May Day week and Ascension Day week, as well as the Saturdays following Christmas and Easter. These Saturdays are holidays unless otherwise required by compelling production-related reasons. The payment for the work performed on these days is the regular salary increased by 50%.

Christmas Eve, Easter Saturday and Midsummer Eve are holidays, unless compelling production-specific reasons otherwise require. The payment for the work performed on these days is the regular salary increased by 50%.

Section 11 Overtime and emergency work

An employee can, with his or her consent, work overtime for no more than 138 hours over a period of four months, but not exceeding 250 hours in a calendar year.

The employer and the workplace's shop steward may agree on additional overtime work. The maximum amount of additional overtime is 80 hours per calendar year. However, the maximum number of 138 hours stated in the first paragraph may not be exceeded.

The agreement on overtime work should be made as clearly as possible and be verifiable.

Where possible, the employee shall be notified of overtime work by the previous day. The employer must notify the employee of the overtime before the rest period during regular working hours at the latest.

Emergency work can be carried out, if the conditions outlined in the Working Hours Act (605/96), section 21, are met.

Section 12 Standby time

In accordance with a separate agreement, if an employee is required to remain on stand by in his or her apartment or in the vicinity for a possible call to work, the compensation for this standby time is half of the employee's average time-based pay. The standby time is not included in the working time. The length of the standby time must be specified in the agreement. The provisions on emergency out-of-hours work do not apply when an employee on standby is called to work.

If locally agreed, the standby time can be changed to free time during regular working hours. The duration of this free time is half of the standby time.

Section 13 Emergency out-of-hours work

Emergency out-of-hours work includes work carried out on the basis of being called out to work outside regular working hours after having already left the site.

Emergency out-of-hours work is compensated for by paying the actual wages in addition to emergency call-out payment, the amount of which is determined based on the time of call out as follows:

If the call to work occurs outside regular working hours or while the employee has a day off, but no later than at 9 p.m., the compensation corresponds to the basic time-based pay for one hour.

If the said call to work occurs between 9 p.m. and 6 a.m., the compensation corresponds to the basic time-based for two hours.

Section 14 On-call work

If, in accordance with their contract, the employee carries a personal paging device outside regular working hours, the employer and employee must come to a separate local agreement on how the time spent on call is compensated.

IV PROVISIONS ON PAY

15 General provisions

The pay of plant nursery workers is based on the difficulty of the work and the employee's competence and work performance.

The employee's personal pay is determined mainly based on the difficulty of the work and personal competence.

16 Difficulty of the work

The difficulty of work refers to the requirements placed by the work on the employee. Work is divided into job requirement groups based on the descriptions of the content of the work.

Work is divided into job requirement groups based on four difficulty factors: skills needed for the work, degree of responsibility, load caused by the work, and working conditions.

Work can be divided into requirement groups either based on a rough division or a score-based job requirement classification. Only one classification method can be used at a workplace. The choice of classification method and the division of work into job requirement groups are agreed locally.

The score-based job requirement classification uses the scoring system included as an annex. In the system, work is divided into 3 to 7 job requirement groups.

Rough division of job requirement groups

- 1) Work that requires a brief orientation but no previous experience. The work involves a normal degree of responsibility. Load caused by the work on the employee is minor, and the work is performed under normal conditions.
- 2) Work that requires a careful orientation or previous experience. The work also involves a high degree of responsibility. Also includes work of level 1 difficulty if it causes clear load to the employee or involves more difficult working conditions than usual.
- 3) Work that requires long and varied experience and/or vocational training. The work involves a very high degree of responsibility or independence. Also includes work of level 2 difficulty if the load caused to the employee is heavy or the work is performed in difficult conditions.

17 Employee competence

The employee's competence refers to his or her ability to perform the assigned work.

The employee's competence is determined at the workplace in a systematic manner, taking into account the objectives of the company's operations, work arrangements and local

conditions. The guidelines and method of determining the employee's competence are agreed locally.

The system for determining competence consists of three core factors:

- 1) Work output, which is used to compare the employee's work output with the normal output for the task.
- 2) Professional expertise, which refers to the employee's ability to flexibly cope with choices emerging in the course of work related to work methods. In assessing professional expertise, the employee's experience, versatility and ability to develop effective work methods are taken into account.
- 3) Diligence, which includes the careful performance of work tasks, good quality of work and compliance with work and safety instructions.

The employer determines competence according to a locally agreed system. The employee has the right to receive an explanation of the grounds for the determination and the factors that affect his or her competence score.

The determination of competence is used to assess the employee's personal pay component. The determination is made as soon as the prerequisites for it exist, but no later than after 2 months of the start of employment. In the case of employees who work repeatedly for the same employer, the determination is made as soon as the prerequisites for it exist, but no later than after the employee has been employed for 2 months in total.

The personal pay component is reviewed when the employee's primary duties change or when required by competence factors, but at least once a year.

Section 18 Wages and salaries

The job-specific hourly wages under the collective agreement are the following as of 1 March 2022:

Job requirement group 1	9.70	€/h
Job requirement group 2	10.33	€/h
Job requirement group 3	11.00	€/h

The job-specific hourly wages under the collective agreement are the following as of 1 March 2023:

Job requirement group 1	9.85	€/h
Job requirement group 2	10.48	€/h
Job requirement group 3	11.17	€/h

If a score-based job requirement classification is used and the number of job requirement groups is more than three, the pay for the lowest job requirement group must be at least equivalent to job requirement group 1 and the pay for the highest job requirement group must be at least equivalent to job requirement group 3.

Personal time-based pay

Personal time-based pay is determined by the job-specific pay of the employee's primary duties and the personal pay component. The personal pay component is between 2% to 20% of the job-specific pay.

Depending on the work ability and professional skills of a new employee in the sector, the employer and employee may agree on a lower time-based pay than the job-specific hourly wage, however so that the pay is at least 90% of the job-specific pay of the employee's primary duties for a period of up to one month from the start of the employment relationship.

The pay for carpenters, blacksmiths, plumbers and other specialist workers shall be agreed separately locally.

The pay for specialised employees in seed cultivation and seed extraction plants shall be agreed separately locally.

An employee designated separately by the employer as a new hire trainer, who, in addition to his or her own duties, familiarises and guides employees to the working environment or new work tasks, is paid 10% of his or her personal time-based pay for hours spent onboarding and instructing as a separate hourly compensation.

Equivalized monthly salaries

Equivalized salary that is paid in equal instalments each month is calculated by multiplying the employee's personal time-based pay by 172.

When determining the daily pay of a monthly salaried employee, the monthly salary is divided by the number of regular working days in the month in question.

The pay and personal increment of an employee who has been employed with the same employer during the previous work season are determined at the start of the new work season based on the previous season, provided that the grounds for the pay have not changed. The pay is raised according to the increment specified in the collective agreement in the event that pay raises have taken effect since the previous work season.

Section 19 Performance-based pay

Performance-based pay refers either to the contract pay for contract work (direct contract) or a similar pay determined partly on the basis of hours worked and partly on the basis of the work performance.

Performance-based pay is based on the job-specific hourly pay for the work in question and the work performance. In performance-based pay, the employee's earnings when working at a normal contract work pace are higher than the job-specific hourly wage and increase as work performance and efficiency improve in proportion to the share of the performance-based pay.

In case of direct contracts, the performance-based pay must be set so that an employee who works at a normal contract work pace receives a pay that is 20% higher than the job-specific hourly wage used as the basis for the performance-based pay.

When calculating performance-based pay for work that is subject to an increment specified in section 20, the increment must be added to the job-specific hourly wage used as the basis for calculating performance-based pay.

Other methods of performance-based pay may also be used in jobs where this is appropriate. The decision to use performance-based pay must be agreed before actual work is performed, and the basis for pay must be provided in writing if requested.

Work under performance-based pay can also be performed as a contract for the entire team. The employer pays wages directly to the members of the team in accordance with the allocation indicated by the team.

In work involving machinery and similar, clearly machine-paced work or work with a time-based pay that is performed at a contract work pace, the employee or, in case of a team contract, the entire team of employees is paid a personal time-based pay plus an increment of 20%. The definition of machine-paced work is agreed locally before the work is begun. The prerequisites for machine-paced work are not met if the employee can decide the pace of work.

It is possible to agree locally at the plant nursery to introduce a performance bonus based on the quantity and/or quality of work in addition to personal time-based pay. The performance bonus can be calculated based on the following measured or estimated work, for example: washing and filling of cells, sowing, produced/packaged number of seedlings or other locally agreed estimated or measured work, or the fulfilment of quality requirements.

This performance bonus may be agreed to replace the bonus referred to in section 19, paragraph 5 of this collective agreement.

Section 20 Plant protection and pesticide increment

As of 1 March 2022, employees working in plant protection product and pesticide treatment while wearing appropriate protective clothing and respirators are paid an increment of €3.16/hour for inconvenient working conditions. In the above work, time required for washing is included in the working time.

Section 21 Shift work, night work and evening work increment

Employees working shift work receive an increment on their personal time-based pay. The amount of increment is 10% in the second shift and 20% in the third shift. Employees who work nights between 10 p.m. and 6 a.m. are paid an increment of 20% on their personal time-based pay.

In shift work, the shifts must change regularly after a predetermined period of time. Shifts shall be considered to change regularly when the shift overlaps with the next shift for a maximum of one hour or when there is no more than one hour between the shifts.

For any work performed between 6 p.m. and 10 p.m. that is not shift work, overtime work or emergency work, an increment equivalent to the night work increment is paid.

Section 22 Conscription and reservist training

The employer pays a time-based wages as compensation to an employee who participates in reservist training or conscription or attends the first day of the call-up event or related physical examination.

The employer may deduct from the above pay the compensation paid by the state so that the employee receives the amount equal to their full pay together with the state allowance.

Section 23 Leave due to birthdays or similar events

An employee whose employment relationship has lasted for at least three (3) months is entitled to paid leave on his or her 50th and 60th birthday when the birthday falls on a working day or during time off from shift work. The day of leave corresponds to the employee's regular working hours.

On the same basis, the employee is entitled to a paid leave on the day of a close relative's funeral and the day of the employee's wedding or registration of a civil union.

Close relatives refer to the employee's spouse, his or her own and adopted children, his or her parents, siblings and parents-in-law.

Section 24 Overtime compensation

Daily overtime

Daily overtime refers to any work performed during one day exceeding the regular daily working hours of 8 hours, as referred to in section 7, paragraph 1 of this collective agreement, or any work performed during one day exceeding the regular working hours determined in the working hours system referred to in section 7, paragraphs 2 and 5.

Compensation for daily overtime is 50 per cent of the basic hourly pay for the first 2 hours and 100 per cent for subsequent hours, in addition to normal pay.

Weekly overtime

Weekly overtime refers to work that, without taking into account the daily overtime done during the same week, exceeds the regular weekly working hours, i.e. 40 hours, determined on the basis of the section 7(1) of the collective agreement, or the regular weekly working hours determined on the basis of the section 7(2) and 7(5).

Compensation for weekly overtime is 50 per cent of the basic hourly pay for the first eight hours and 100 per cent for subsequent hours.

When weekly overtime is determined on the basis of:

the working hours system referred to in section 7 and the employer terminates the employee's employment contract before the employee's weekly working hours have averaged out at 40 hours per week, it is calculated, how many hours on average, without considering the daily overtime, exceed the weekly limit of 40 hours during the interrupted period. The hours exceeding the said working hours are compensated as weekly overtime.

Unless otherwise stated in this agreement, for any work performed on Sundays and church holidays, the compensation consists of the normal pay and possible overtime compensations, as well as the statutory Sunday increment for each working hour. The amount of increment is 100 per cent.

Compensation for emergency work

The compensation for emergency work performed on top of the regular working hours shall be 50 per cent of the basic hourly salary for the first two hours and 100 per cent for subsequent working hours.

Overtime compensation in monthly salaried work

When calculating overtime compensation for a monthly salaried employee, the monthly salary is divided by 160 in order to determine the basic pay for the overtime hour.

Section 25 Compensating overtime as time off

If agreed between the employer and employee before the start of overtime as referred to in the Working Hours Act, overtime compensation may be exchanged to corresponding time off during regular working hours.

The provisions of the above section apply in calculating the amount of time off corresponding to the overtime work performed. The time off must be granted and used within 6 months of the overtime in question.

Section 26 Payment of wages and salaries

The compensation for any additional, overtime and emergency work performed during the pay period must be paid separately in connection with the normal payday. If the employee's pay includes any employee benefits, they must be considered when calculating pay increases.

The payday is twice a month, unless otherwise agreed. Payments must be made through a financial institution. Complaints related to errors in the amount of pay, payroll calculation or the basis for salary or wages must be made as soon as the error is detected and at the latest within two weeks of receiving the payslip.

At the end of the employment relationship, salary or wages must be paid no later than eight office days after the end of the pay period.

If, during the employment relationship for reasons attributable to the employer, the employee's pay is available to be withdrawn later than what is stated above, the employer compensates the employee for the period of delay according to the annual interest rate decreed by the Ministry of Finance on the basis of the Interest Act.

If, at the end of the employment relationship, the payment of salary or wages is delayed for reasons attributable to the employer, the employee is entitled to pay for a maximum of six (6) days during the period of delay. The amount of pay for the period of delay is equal to the employee's average daily earnings.

Section 27 Payment of wages and salaries in the event of an obstacle to work

If work is prevented due to weather conditions and the employer does not have any other work available, it is possible to agree locally between the employer and the employee on the use of working time reduction days without a prior notice period or to agree on an immediate lay-offs, in which case the instructions and recommendations issued by the Ministry of Economic Affairs and Employment must be followed.

The same amount of compensation shall be paid for the remainder of the working day if work is interrupted for reasons dependent on the employer.

If, at the beginning of the working day, an employee in an employment relationship has been available for work at the workplace or another agreed site and is unable to begin work for reasons attributable to the employer, the employee shall be paid wages for the duration of the obstacle, however for no more than 6 days. The amount of compensation is equal to the employee's normal pay.

Section 28 Average hourly pay

Average hourly pay refers to the average hourly pay from regular working hours in the last two pay periods before the time of calculation. The bonuses listed in sections 20 and 21 are included in the calculation of average hourly pay. Increments for overtime or Sunday work are not included.

If the average hourly pay cannot be calculated as described above due to the short-term nature of the employment relationship, it is calculated based on the regular working hours of the previous and current pay period.

V COMPENSATIONS AND BONUSES

Section 29 Compensation for midweek holidays and Independence Day

Employees are paid a midweek holiday pay equal to 8 hours' average hourly earnings for midweek holidays, provided that the employee otherwise have worked on that date.

Midweek holidays referred to in this agreement include New Year's Day, Epiphany, Good Friday, Easter Monday, Ascension Day, May Day, Christmas Day and Boxing Day.

Midweek holiday pay is paid to employees whose employment relationship has lasted without interruption for at least one month prior to the midweek holiday, provided that the employer is obligated to pay wages for the days immediately preceding and following the midweek holiday under the collective agreement. Midweek holiday pay is paid also in situations where an absence from work on either of the days mentioned above is based on the employer's consent.

An employee who has been employed by the employer for at least one month during the previous work season and returns to the work for same employer shall be entitled to midweek holiday pay immediately at the start of the employment, provided that the other prerequisites are met.

In addition to wages, a Sunday work increment and a midweek holiday compensation are paid to an employee who is at work on a midweek holiday.

Midweek holiday pay is not paid to weekly or monthly salaried employees or to employees who receive sick pay or other similar pay for the day in question.

If the Independence Day had otherwise been a working day, the employee is paid wages corresponding to a full working day. If the employee is paid daily or hourly wages or contract pay, the prerequisite for the pay is that the employee has been continuously employed with the employer for at least six working days immediately before Independence Day.

The employee working on the Independence Day is paid as if it were a Sunday work. Hours worked on Independence Day are not included in the regular weekly working hours of the week on which the Independence Day falls, with the exception of employees in continuous single-shift or two-shift work.

Section 30 Reimbursement of travel expenses within the plant nursery

If the employer and employee agree on the use of a transport in the employee's possession or ownership for travel within the plant nursery, the employee is reimbursed for the resulting expenses in accordance with the Tax Administration's decision on the reimbursement of travel expenses valid at the time.

Reimbursement of travel expenses in on-call and emergency out-of-hours work

An employee who is required to travel to the workplace outside regular working hours due to on-call or emergency out-of-hours work is reimbursed for the travel expenses according to what is stated above.

Reimbursement of travel expenses

An employee who is required to work outside his or her regular workplace at the employer's direction is reimbursed for the resulting expenses in accordance with the Tax Administration's decision on the reimbursement of travel expenses valid at the time.

VI SOCIAL PROVISIONS

Section 31 Accidents and illnesses

FIRST AID

Accidents and illnesses must be reported to the employer as soon as possible. Compensation for accidents at work is paid in accordance with the legislation in force. If the employee falls ill during working hours, the employer takes care of first aid and, if necessary, arranges for the transport home or to medical care. Such first aid and transport is paid for by the employer.

In the event that transport must be arranged without the employer being able to verify its necessity, the employee must provide a medical certificate of the illness in order to be reimbursed for the transport costs. The employer is liable to pay for the costs of obtaining the medical certificate.

SICK PAY

The employer pays an employee who, according to a report approved by the employer, is prevented from working due to illness or accident, sick pay from the beginning of the second day of sickness, which, had the employee been at work, would have been a working day according to the working days listed in the table below.

Duration of the employment	Length of period
at least 1 month	28 calendar days
at least 3 years	35 "
at least 7 years	44 "
at least 10 years	56 "

When the employee's employment relationship has lasted for at least one week but less than one month, the employer pays 50% of the sick pay calculated according to paragraph 5, but no more than for those working days in the working hours system which fall between the start date of the incapacity for work and subsequent 9 working days. What is stated in section applies to wages paid for the waiting period.

Sick pay is paid from the beginning of the first day of illness, which, while at work, would have been the employee's working day when:

- the incapacity for work is due to an accident at work, or
- the employment relationship has lasted without interruption for at least six months before the onset of the disease, or the incapacity for work continues for at least six working days

An employee whose employment has continued without interruption for at least 6 months before childbirth is paid wages for the maternity leave for working days that fall within a period of 42 days from the start date of the maternity leave under Chapter 4, Section 1 of the Employment Contracts Act.

An employee who adopts a child under the age of 7 is paid wages for the duration of parental leave in accordance with the above rules from the start date of parental leave under Chapter 4, Section 1 of the Employment Contracts Act.

If an employee receives compensation for loss of earnings due to the same incapacity for work under the Health Insurance Act, Accident Insurance Act, Employees' Pensions Act, Act on pensions for employees in short-term employment or the Motor Insurance Act, the compensation is deducted from the sick pay for the same period. If the sick pay has already been paid, the employer has the right to receive and collect as a refund a portion of the compensation received for the same period up to the sick pay paid.

If no daily allowance or maternity allowance referred to in the Health Insurance Act is paid for reasons due to the employee, or if the sum paid is less than the employee's statutory entitlement, the employer shall be entitled to deduct from the sick pay any portion thereof that was not paid in whole or in part due to the employee's conduct.

Sick pay is not paid if the employee has caused the illness or disability deliberately or through his or her criminal activities, irresponsible behaviour or other negligence.

The sick pay of an employee who is paid time-based wages is the employee's personal time-based pay. The sick pay of an employee with performance-based pay is the employee's average pay.

The employer pays the employee the full sick pay due to the employee and then collects any other compensation to which the employee is entitled on the basis of paragraph 3 with a power of attorney issued by the employee.

HEALTH EXAMINATIONS

Statutory health examinations

An employee who attends a health examination and resulting additional checks prescribed by a doctor due to factors causing a particular risk of illness at work during working hours in accordance with Section 12(1)(2) of the Occupational Health Care Act (1383/2001) and Section 10 of the relevant Government Decree (1484/2001) is paid for lost working time in accordance with the calculation formula.

When the pre-employment health examination takes place before the employment relationship begins, the compensation for lost earnings is paid according to the lowest job-specific hourly pay.

The employer pays for travel expenses and other direct costs resulting from attending the examinations.

Other health examinations

An employee who attends health examinations during working hours is compensated for lost earnings based on their personal time-based pay in the cases listed below, provided that

- the matter concerns an illness or accident that requires urgent health examination,
- in cases other than the above, the employee must schedule the appointment during working hours because no times are available outside working hours within a reasonable period of time (such as one week);
- the employee notifies the employer in advance or as soon as possible of his or her doctor's appointment.

In addition, the employee compensates pregnant employees for lost earnings from the time required to obtain a certificate from a doctor or health centre entitling to maternity pay under the Health Insurance Act and for the duration of prenatal medical examinations unless the examination took place outside working hours.

Screening tests

The employer compensates the employee for lost earnings due to participation in mammography and pap smear tests, provided that the test cannot take place outside working hours and the test has been scheduled to minimise unnecessary loss of working hours. This also applies to screening tests for men (prostate, etc.).

New or chronic illness

- For the health examination in which the employee's illness is diagnosed.
- For a period of incapacity for work of up to 24 hours as the result of an examination procedure performed by a doctor.
- When the employee has been admitted to the hospital for observation or examination due to symptoms of illness.

Previously diagnosed disease

- For the period of a health examination required for chronic illness, provided that the examination is performed by a specialist for the purpose of determining the treatment.
- When an illness worsens substantially, causing it necessary for the employee to come in for a health examination.
- For the period of a health examination by a specialist necessary for the purpose of determining treatment and prescribing a medical aid.

Laboratory and X-ray examinations

Lost earnings are compensated:

- For the period of laboratory and X-ray examinations directly related to a compensated health examination. The laboratory and X-ray examinations must be prescribed by a doctor and part of the examination.

Examinations are compensated only if the illness requires the examination to be carried out during the employee's working hours.

Lost earnings are not compensated:

- if the employee receives sick pay during the medical examination,

- for a health examination carried out during the waiting period required by the provisions on pay,
- when the illness was caused by the employee deliberately or through gross negligence.

CARE FOR A CHILD UNDER THE AGE OF 10

An employee shall be entitled to compensation for a necessary, short and temporary leave in accordance with the provisions of this collective agreement on sick pay in the event of any sudden illness of the employee's dependant who is under 10 years of age, in order to care for the child or to arrange such care. The compensation may be paid for up to three days. In order to receive compensation, both parents must have paid jobs, and that the same clarifications that are required for the employee's own sickness are provided also for the child's sickness, and that the employee's employment relationship has lasted at least one month.

The abovementioned applies to adopted parents, a parent not living in the same household as the child, and persons living in a registered relationship. When applying this section, any studies elsewhere are considered as a paid job. Compensation for the same illness is paid only to one of the child's parents. In the case of a child with intellectual disabilities, the age limit is 12 years.

CARE FOR A SERIOUSLY ILL OR DISABLED CHILD

An employee whose child suffers from a serious illness or disability of the kind referred to in Section 1 of Government Decree 1315/89 (on severe illnesses and disabilities listed in Section 23(d)(2) of the Health Insurance Act) shall be entitled to be absent from work in order to participate in the treatment, rehabilitation, adaptation training or other rehabilitation activities of the child as referred to in Section 23(d) of the Health Insurance Act, if the absence is agreed upon with the employer in advance.

Section 32 Seasonal employees' entitlement to sick pay

An employee who has been employed by the employer for at least one month during the previous work season and returns to the work for same employer during the following work season shall be entitled immediately to the full 28 days of sick pay referred to in the preceding section.

The right to sick pay for a longer period than stated above (Section 32, paragraph 2) is accrued by adding together the total number of months which the employee has been employed by the same employer in consecutive work seasons. The calculation takes into account days worked and days for which the employee has received compensation equal to his or her pay, including annual holidays taken during the employment.

Sick pay is paid from the beginning of the first day of illness when the employee has accumulated at least 6 months of employment as referred to in the previous paragraph.

Section 33 Group life insurance

The employer provides group life insurance for employees at its expense as agreed between the central labour organisations.

Section 34 Annual holiday

The provisions laid down in the Annual Holidays Act govern annual holidays.

When granting the annual holiday, all the other days except for Sundays, church holidays, Easter Saturday, May Day, Midsummer Eve, the Independence Day and Christmas Eve are counted as days of holiday.

Annual holiday compensation under the Annual Holidays Act is paid based on the employee's pay or compensation comparable to pay as follows:

- 13.5% for employees whose employment relationship has lasted for less than 1 year.
- 17.5% for employees whose employment relationship has lasted for longer than 1 year without interruption.

The above compensation consists 2/3 of annual holiday pay and 1/3 of end-of-holiday bonus

For the period during which annual holiday is accrued according to the Annual Holidays Act without the employee having accrued earnings, the holiday compensation is calculated based on those earnings that the employee would have had from regular working hours during this period.

The duration of employment determining the annual holiday pay percentage is calculated by adding together the hours of work performed for the same employer during consecutive periods of work in consecutive work seasons. When the total number of months is at least 12, the employee is entitled to an annual holiday compensation equivalent of an employment relationship of one year.

An employee who is paid a salary weekly or less frequently is entitled to pay also during his or her annual holiday.

An employee who is paid a salary weekly or less frequently is paid 50% of the holiday pay as an end-of-holiday bonus upon returning to work after the annual holiday.

It is also possible to agree locally that the annual holiday compensation for fixed-term employees is paid in connection with each payday.

VII SAFETY AT WORK

Section 35 General provisions

All necessary precautions must taken to avoid accidents at work.

Occupational safety instructions on the use of machines, equipment and tools must be followed. All employees are obligated to notify the employer of any deficiencies observed that endanger safety at work.

The employer may, at its expense, provide an opportunity for a tetanus vaccination during or outside working hours for employees without a valid tetanus vaccination.

If the tetanus vaccination is provided during working hours, the employee is paid his or her personal time-based pay for the lost hours.

Section 36 Protective clothing

The employer shall provide plant nursery employees with the necessary protective gloves, including undergloves, workwear and protective clothing and rain wear.

For employees who are required to work outdoors in winter months, the employer shall provide thermal underwear or similar clothing and thermal footwear.

For employees who are required to work outdoors during the cold months, the employer shall provide a personal thermal suit.

VIII MISCELLANEOUS PROVISIONS

Section 37 Shop stewards

In matters relating to shop stewards, the shop steward agreement made between the unions shall be applied.

Section 38 Interpretation and settlement of disputes

If an employee has any rebukes on the correct interpretation or application of this agreement or other related agreements, he or she shall immediately notify the employer thereof.

If the matter cannot be settled through negotiations between the employer and the employee, then it is considered in negotiations between the employer.

If the matter cannot be settled through local negotiations, then it is submitted for settlement by the parties to the collective agreement. For this purpose, a written memo including the topic of the dispute and the views expressed shall be compiled based on the local negotiations. The memo must be submitted to both parties to the collective agreement.

If the dispute between the employer and the employee has arisen from any other reasons than those referred to in paragraph 1 of this section, no further actions can be taken before trying to resolve the matter through negotiations between the persons concerned. If no settlement is reached, the matter is transferred to the parties to the collective agreement.

The parties have the right to use the representatives of parties to the collective agreement to assist in the negotiations, provided that the matter has already been negotiated between the parties concerned and the participation of federation representatives is agreed in advance.

If either party to the collective agreement requests negotiations on disputes referred to above, the negotiations shall be started and finished without undue delay.

Section 39 Representatives of the parties to the agreement

Representatives of the parties to the agreement have the right to visit work sites to monitor the enforcement of this agreement after scheduling the visit with the employer.

Section 40 Withholding of trade union dues

If the employee has given written authorisation (collection agreement), the employer withholds union dues to the Industrial Union from the employee's wages in each pay period and pays the withheld dues by the due date to the bank account specified by the Industrial Union.

The employer and employee shall sign an agreement for the collection of union dues in order to add the employee to the collection system. Union dues are collected from the employee's pay subject to withholding tax. The amount due in each collection period is a fixed percentage or sum specified in writing by the local branch or the Industrial Union for a calendar year at a time. The employee is notified of the amount of collected union dues in the payslip or by some other means.

At the end of the calendar year or employment relationship, the employer issues the employee a certificate of the collected union dues in a manner approved by tax authorities or reports the collected dues directly to the tax authorities. The employer shall provide the Industrial Union or a third party processing union dues on its behalf with a report of collected dues twice a year in accordance with the Union's instructions.

The employee, employer, shop steward and Industrial Union shall be notified of new union due collection agreements and terminated agreements. At the end of the employment relationship, the employee notifies the Industrial Union of the termination of the collection agreement. The employer notifies the Industrial Union of the termination of the employment relationship and the collection agreement in its next union due report submitted to the Industrial Union.

Section 41 Term of the agreement

This agreement shall be valid from 1 March 2022 to 29 February 2024, after which it shall be extended for one year at a time unless terminated by either party no later than two (2) months before the extension date.

In the event of termination, the parties are obligated to enter into negotiations on a new agreement and the proposed changes without delay.

If another collective agreement is under negotiation, the provisions laid down in this collective agreement shall apply until the new agreement has been signed or the negotiations have otherwise ended.

This agreement has been drawn up in two identical copies, one for each party.

In Helsinki on 4 April 2022

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIAL UNION

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 vastaamaan sitä 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 luottamusmiest tehtävän takia.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen 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 ERI MIELISYYKSIEN 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
- työsuojeluvaramvaltuutetut
- 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

- työsuojellisuuden yhteistoiminnan kehittäminen ja tehostaminen
- työsuojellisuuden 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 lisääntynyttä aikaa, 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 tuntuvaa 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 tuntuvaa 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, työsuojeluvaramiehelle 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 häirtatekijöiden 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