

Metsähallituksen sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Ammattiliitto PRO ry:n välinen PALTA:n erityisalojen EPA-sektorin sopimusta tarkentava yrityskohtainen työehtosopimus

I YLEISET TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Näitä sopimusmääräyksiä sovelletaan Metsähallituksen palveluksessa olevan työ- tai virkasuhteessa olevan henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta Metsähallituksen ylimpään johtoon tai heihin rinnastettaviin henkilöihin.

Tämän sopimuksen piirissä olevista työntekijöistä, toimihenkilöistä sekä virkamiehistä käytetään jäljempänä yhteisesti nimitystä työntekijä, ellei erikseen ole toisin mainittu.

2 Sopimuskausi

Tämän sopimuksen mukainen sopimuskausi alkaa EPA-TES:ssä sovitun mukaisesti, kun tämä neuvottelutulos on hyväksytty asianomaisissa liitoissa, ja jatkuu 29.2.2028 asti.

Sopijaosapuolet tarkastelevat loppuvuodesta 2026 sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä Paltan erityisalojen yrityksissä. Arvioinnin perusteella kullakin sopijaosapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti muille sopijaosapuolille viimeistään 31.12.2026.

3 Yleiset työ- ja virkaehtosopimusehdot

Ellei tässä sopimuksessa ole muuta sovittu, noudatetaan työsuhteen ehdoissa Palvelualojen Työnantajat PALTA ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, ry:n, Ammattiliitto PRO ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä tehtyä Paltan erityisalojen EPA-sopimusta.

II TYÖAIKA

4 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on

- 1) toimistotyössä 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa,
- 2) viikkotyössä 6 tuntia 15 minuuttia – 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa sekä
- 3) jaksotyössä 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon pituisena ajanjaksona tai 76 tuntia 30 minuuttia kahden viikon pituisena ajanjaksona.

Jaksotyössä säännöllinen työaika saadaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi järjestää myös siten, että työaika on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 229 tuntia 30 minuuttia.

Säännöllinen työaika ei saa 2 momentin mukaisissa työaikajärjestelyissä yhdenkään kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 120 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 80 tuntia.

Hallintotehtävissä sekä pääosin muualla kuin maastotyössä tehtävissä asiantuntijatehtävissä sovelletaan toimistotyöaikaa. Luontovalvonta- ja huoltotehtävissä toimiviin sekä muissa enimmäkseen maastossa tehtävissä töissä sovelletaan tehtävien luonteen mukaan viikkotyöaikaa tai vapaamuotoista työaikaa. Erävalvonnan ja asiakaspalvelujen tehtävissä työaikamuotona on jaksotyö.

5 § Vapaamuotoinen työaika

1. Vapaamuotoisen työajan pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. Ohjeellisenä viikkotyöaikana pidetään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Työaikaa koskevaa kirjanpitoa ei pidetä. Työpäivän aikana työntekijä voi hoitaa myös omia asioitaan.
2. Mikäli työntekijä kuitenkin toteaa, ettei hän selviydy tehtävistään vapaamuotoisen työajan puitteissa, tulee hänen kirjata toteutunut työaikansa. Aloittaessaan työaikakirjanpidon, tulee työntekijän aloittaa sen kalenteriviikon alusta ja ilmoittaa asiasta esimiehelleen aloittamista edeltävän viikon perjantaihin mennessä.
 - 2.1 Työaikakirjanpidossa toteutuneeksi työajaksi lasketaan aika, jonka työntekijä tosiasiallisesti tekee toimensa edellyttämiä tehtäviä. Työajaksi ei siten lueta esim. asunnolta muualla olevaan työkohteeseen tai työkohteesta asuntoon kuluva matka-aikaa, ruokailuun, henkilökohtaisten asioiden hoitoon tai koulutukseen käytettyä aikaa. Toteutunut työaika todetaan esimiehen kanssa

yhteisesti viikoittain. Myös työajan kirjaamisen päättyminen todetaan yhdessä esimiehen kanssa.

- 2.2 Työaikakirjanpidossa lyhin kirjattava erillinen jakso on 10 minuuttia, jonka jälkeen kertyvä työaika kirjataan käytännössä toteutuneen mukaan. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei yleensä katsota työajaksi. Poikkeuksen muodostaa ainoastaan työpäivän aikana työkohteesta toiseen tapahtuva siirtyminen sekä autolla liikkuvan työntekijän muuhun työmatkaan sisältyvä ajoaika, jos se ylittää yhden tunnin vuorokaudessa.

Edustustehtävät katsotaan työajaksi vain, kun ne perustuvat esimiehen määräykseen tai välittömästi liittyvät tietyn työtehtävän hoitamiseen. Jos työpäivään sisältyy koulutusta tai koulutukseen liittyvää matkustamista, ei kyseistä päivää oteta huomioon 2.3. kohdan mukaista viikkotyöaikaa laskettaessa.

- 2.3 Mikäli toteutunut viikkotyöaika ei kahden viikon aikana tasoitu keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa, korvataan kertynyt ylitys maksamalla ylityksen kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Ylityö edellyttää esimiehen ennalta antamaa ylitysmääräystä.

Korotettua palkkaa laskettaessa lasketaan peruspalkka jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 163.

Soveltamisohjeita:

Kahden viikon tasoittumisjakson tavoitteena on tukea suunnitelmallisuutta metsäalan työntekijän työn järjestämisessä. Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tasoittumisjaksokäytännön tulee edistää myös työntekijän mahdollisuuksia tarkoituksenmukaiseen työskentelyyn eikä se saa perusteetta johtaa työntekijän epätasaiseen työkuormitukseen. Jos määrättyä päivää ei oteta huomioon toteutunutta työaikaa laskettaessa, vähennetään kyseistä päivää vastaava tuntimäärä myös vertailuperusteena olevista tunneista.

- 2.4 Todettu työajan ylitys voidaan korvata myös antamalla vapaa-aikaa, jos työntekijä ja hänen esimiehensä ovat korvausmuodosta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista yksimielisiä. Milloin se työntekijän työn kausiluontoisuudesta johtuen on perusteltua, voidaan työsopimuksessa sopia työajan ylityksen korvaamisesta ensisijaisesti vapaa-ajalla.

Ylitystä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen 2.3. kohdan mukaisia periaatteita korotetun palkan laskennasta

6 § Liukuva työaika toimistotyössä

Toimistotyöajan osalta säännöllisen työajan sijoittamisessa voidaan soveltaa liukuvaa työaika, missä säännöllistä vuorokautista työaika voidaan lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään neljä tuntia.

Työaika voi sijoittua kello 6.30 – 20.00 välille. Päivittäinen työaika voi vaihdella siten, että kokonaistyöaika tasoittuu enintään 12 kuukauden (Metsähallituksessa sopimuksen voimaan tullessa käytössä 6 kk) ajanjaksossa keskimäärin 37 t 30 min viikossa. Työtuntimäärä voidaan kuitenkin ylittää enintään kuudellakymmenellä (+60) tai alittaa enintään kahdellakymmenellä (-20) tunnilla. Seurantajakson aikana työaikasaldo voisi olla 60 tuntia korkeampi, kunhan kertymä laskee jakson päättyessä sallittuun enimmäismäärään. Sallittu poikkeama siirtyy tällöin seuraavaan jaksoon.

Virkistystauko on vähintään 30 minuuttia ja enintään 1 tunti 30 minuuttia eikä sitä saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun.

Esimies ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työntekijän sitä pyytäessä vapaa-aika pyritään antamaan kokonaisina työpäivinä.

7 § Helatorstain vaikutus työaikaan

Helatorstai lyhentää kyseisen viikon tai työjakson työaika säännöllistä vuorokautista työaika vastaavasti (jaksotyössä 7 tuntia 39 minuuttia).

Osa-aikaisella työntekijällä työaika lyhennetään osa-aikatyön säännöllisen työajan suhteessa.

8 § Työajan pidentämisen (ns. kiky-tunnit) poistamisen kompensatio

Osaamisen kehittäminen ja työaikamääräyksistä poikkeaminen

- 12 tuntia osaamisen kehittämistä ja

- 8 tuntia lisätyötä

ellei paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sovita tuntimäärien jakautumisesta toisin.

Osaamisen vahvistaminen

Kun työnantajalla on tarvetta varmistaa työntekijän tulevan osaamisen taso, työntekijälle voidaan tarjota työnantajan tarpeiden mukaista ja työntekijän osaamista kehittävä koulutusta. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista

koulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään edellä mainitun määrän kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille.

Työnantajan osoituksella

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työ sopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin työntekijälle kalenterivuoden aikana palkallista työajan lisäystä enintään edellä mainittujen määrien verran.

Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa ja tällöin otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset työaikatatarpeet. Työtä osoitetaan joko työvuoron alkuun tai loppuun enintään 2 tuntia kerrallaan tai työtä voidaan osoittaa myös kokonaiselle päivälle. Työaikaa ei voida osoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille.

Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka mahdollisine vuoro- ja olosuhdelisineen. Työntekijällä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

III PALKKAUS, PALKANMAKSU JA POISSAOLOT

9 §

Palkkaus

Metsähallituksessa palkkaus määräytyy käytössä olevan yrityskohtaisen palkkausjärjestelmän mukaan. Metsähallituksen yrityskohtaisesta palkkausjärjestelmästä neuvotellaan henkilöstöä edustavien työehtosopimusosapuolten valtuuttamien pääluottamusmiesten ja työnantajan kesken. Em. neuvotteluosapuolet hyväksyvät sopimuksen. Palkkausjärjestelmä sopimus ei ole osa työehtosopimusta. Kulloinkin voimassa

oleva palkkausjärjestelmäsopimuksen palkkataulukko kuitenkin määrittää työehtosopimuksen vähimmäispalkkatason ja on osa työehtosopimusta.

Soveltamisohje: Erimielisyystilanteissa palkkausjärjestelmän seurantaryhmän käsittely on ensisijainen työehtosopimuksen erimielisyyksien käsittelyyn nähden.

Ellei sopimusta yrityskohtaisesta palkkausjärjestelmästä ole, Metsähallituksessa noudatetaan sopimuspalkkoja.

10 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan kerran kuukaudessa kuukauden 15. päivänä. Jos palkanmaksupäivä on arkilauantai tai pyhäpäivä, palkka maksetaan näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä.

Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Työntekijän palkka maksetaan hänen ilmoittamaansa rahalaitokseen.

11 § Poissaoloajan palkkaus

Poissaoloajalta maksettavasta palkkauksesta on sovittu 3 §:ssä tarkoitetussa työehtosopimuksen 7 ja 11-30 §:ssä, ellei tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

Kuntoutusajan palkkaus

Tämän lisäksi työntekijälle, jolle on myönnetty työssäolovapautusta tai virkavapaata kuntoutuksen vuoksi, maksetaan palkkaus kyseiseltä työstä vapautusajalta tai virkavapausajalta samoin perustein kuin 3 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen 12 ja 13 §:ssä on sovittu.

Kuntoutuksella tarkoitetaan myös kuntoutustutkimuksen ja -selvityksen vuoksi myönnettyä vapautusta työstä tai virkavapautta.

Kuntoutusajan palkka lasketaan erillään sairausajan palkasta. Kuntoutusaikaa ei oteta huomioon sairausajan palkkausta määrittäessä.

Päivärahan ja kuntoutusrahan siirtyminen työnantajalle

Työntekijän oikeus kuntoutusrahan siirtyä palkallisen kuntoutuksen ajalta työnantajalle siltä osin kuin kuntoutusraha ei ylitä hänen samalta ajalta saaman palkkauksen määrää.

Työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairausloman, raskausvapaan tai kuntoutuksen ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- ja raskausrahan hakemista varten.

Sairausloman, raskausvapaan tai kuntoutusajan palkka voidaan maksaa vähennettynä päivä-, raskaus- tai kuntoutusrahan määrällä, jos oikeus päivä-, raskaus- tai kuntoutusrahan ei siirry työnantajalle ja tämä johtuu siitä, että työntekijä on laiminlyönyt noudattaa edellisessä momentissa tarkoitettuja määräyksiä ja ohjeita.

12 § Palkantarkistukset vuosina 2025, 2026 ja 2027

Palkantarkistuksista vuoden 2025 osalta on sovittu paikallisesti 27.3.2025. Jos paikallista sopimusta sopimuskauden palkantarkistuksista ei tehdä vuoden 2026 osalta viimeistään 13.5.2026 tai vuoden 2027 osalta viimeistään 13.5.2027, palkkoja tarkistetaan sopimuskauden aikana seuraavasti:

Vuonna 2026 (1.3.2026–28.2.2027)

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työnantaja toteuttaa 2,3 prosentin yleiskorotuksen, taulukkopalkkoja korotetaan 2,3 prosenttia ja euromääräisiä lisiä korotetaan 2,9 prosenttia.

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,6 prosentin yrityserällä, jonka käyttämisestä työnantaja päättää.

Henkilöstön edustajien taulukkokorvauksia korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,9 prosenttia.

Vuonna 2027 (1.3.2027–29.2.2028)

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työnantaja toteuttaa 2,0 prosentin yleiskorotuksen, taulukkopalkkoja korotetaan 2,0 prosenttia ja euromääräisiä lisiä korotetaan 2,4 prosenttia.

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 prosentin yrityserällä, jonka käyttämisestä työnantaja päättää.

Henkilöstön edustajien taulukkokorvauksia korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,4 prosenttia.

Luottamusmiespalkkio

Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle maksettava luottamusmiespalkkio määräytyy pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen edustamien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Alkaen 1.7.2025 + 2,5

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Luottamusmiehen palkkio kuukaudessa	Pääluottamusmiehen palkkio kuukaudessa
3 – 30	104 euroa	161 euroa
31 – 100	120 euroa	173 euroa
101 – 200	183 euroa	259 euroa
201 – 400		292 euroa
401 –		341 euroa

Palkkioita korotetaan sopimuskauden aikana seuraavasti: 1.6.2026 alkaen 2,9 % ja 1.6.2027 alkaen 2,4 %.

Työsuojeluvaltuutetuille maksettavat vähimmäispalkkiot

Työsuojeluvaltuutetuille maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

1.7.2025 alkaen

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Työsuojeluvaltuutetun palkkio kuukaudessa
--- 30	77 euroa
31 --- 100	91 euroa
101 --- 200	139 euroa
201 --- 400	156 euroa
401 ---	179 euroa

Palkkioita korotetaan sopimuskauden aikana seuraavasti: 1.6.2026 alkaen 2,9 % ja 1.6.2027 alkaen 2,4 %.

IV MUUT MÄÄRÄYKSET

13 § Korvaus tehtävän hoitamisesta oman toimen ohella

Milloin työntekijä, harjoittelijaa lukuun ottamatta, työnantajan kanssa sovittuaan hoitaa tilapäisesti kahta viikkoa kauemmin oman toimensa ohella toisen työntekijän tehtäviä, maksetaan hänelle toimen vaativuuden ja henkilökohtaisen työmäärän lisääntymisen perusteella omasta toimesta suoritettavan palkkauksen lisäksi erillisenä korvauksena 15-30 % hänen henkilökohtaisesta kokonaispalkastaan.

Korvausta ei makseta vuosiloma- tai sairausloma-ajan sijaisuuksista, ellei ole kysymys yhdenjaksoisten lomansijaisuuksien yli neljä viikkoa kestävästä hoitamisesta. Sijaisuuskorvausta voidaan maksaa myös 10-20 lomapäivää kestävästä vuosilomasijaisuuksista, mikäli sijaisuuden hoitamisesta aiheutuu työntekijälle osapuolten näkemyksen mukaan huomattava työajan ja työmäärän lisäys.

Toisen tehtävän hoitamisesta, siitä maksettavasta korvauksesta ja muista työehdoista sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken ennen työn alkamista.

14 § Suojavarustus

Työnantaja varaa tarpeen mukaan kenttätöissä työskentelevän työntekijän käyttöön työturvallisuusvaatimusten edellyttämän sääolosuhteiden ja työn tarkoituksenmukaisen suorittamisen kannalta tarpeellisen työasun. Työasutyypin käyttöönotto käsitellään työpaikkakohtaisissa työsuojelun yhteistyötoimikunnissa. Säännöllisesti kenttätöissä työskentelevien työntekijöiden ryhmä todetaan hankinnan yhteydessä. Tarkemmat ohjeistukset suojavarusteista annetaan työsuojeluohjeissa, mitkä käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa.

15 § Lomarahan maksaminen ja vaihtaminen

Lomaraha maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Muilta osin lomarahan osalta noudatetaan mitä 3 §:ssä tarkoitettussa EPA-työehtosopimuksessa on sovittu.

Sovittuaan siitä työnantajan kanssa työntekijällä on oikeus vaihtaa lomaraha palkalliseksi vapaaksi.

16 § Sopimuskauden työryhmät

Sopimuskauden aikana selvitetään edellytykset, joilla voitaisiin yhdistää Metsähallitus/PALTA ry:n ja JHL ry:n sekä PRO ry:n sopimus muihin toimihenkilöitten talokohtaisiin sopimuksiin (EPA-sopimusliityntä).

Asetetaan Metsähallituksen sisäinen työryhmä selvittämään Metsähallituksen metsäpalojen jälkivartioinnin järjestelyitä ja maksettavaa korvausta. Työryhmän tulee antaa selvitys 31.1.2026 mennessä.

V TYÖRAUHA JA SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

17 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään koskevassa työasiassa ensin kääntyä esimiehen puoleen joko itse tai luottamusmiehen kanssa/välityksellä.

Tämän työ- ja virkaehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttäen selvittämään ensi sijassa yksikön ja luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.

Ellei neuvottelussa päästä yksimielisyyteen, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa selostetaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Tämän jälkeen asia voidaan saattaa Metsähallituksen ja allekirjoittajajärjestön kesken selvitettäväksi.

Jommankumman sopimuspuolen esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensitilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Siinä tapauksessa, etteivät sopimuspuolet ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

18 § Työrauha

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

19 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 29.2.2028 saakka, ellei sitä ole irtisanottu päättymään 28.2.2027. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommaltakummalta puolelta viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

- LIITTEET
- 1 Luottamusmiestoiminta, JHL ry
 - 2 Luottamusmiestoiminta, PRO ry