

Erto>

**YLEINEN
RUNKOSOPIMUS**

2.5.2025 – 29.2.2028

JOTTA KAIKILLA OLISI PAREMPI TYÖELÄMÄ

Luet parhaillaan Erton neuvottelemaa yleistä runkosopimusta. Neuvottelemme sopimuksen niitä toimialoja, työpaikkoja ja työntekijöitä varten, joilla ei vielä ole omaa työehtosopimusta. Haluamme varmistaa myös tällaisille sopimuksettomille aloille reilut työsuhteen vähimmäisehdot.

Ensisijaisesti Erto ja työnantajaliitto Palta sopivat yleisen runkosopimuksen noudattamisesta työpaikoilla. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin myös keskenään työsuhteen sopia, että työsuhteessa noudatetaan yleistä runkosopimusta. Yleisessä runkosopimuksessa sovimme työntekijän puolesta mm.

- palkankorotukset
- lomarahat
- palkalliset arkipyhäpäivät
- perhevapaiden palkat

Laki ei siis takaa näitä automaattisesti, vaan ne sovitaan aina työehtosopimuksessa. Lisäksi olemme neuvotelleet sopimukseen muun muassa pidemmän sairausajan palkan. Vain jäseniemme tuella voimme säilyttää ja entisestään parantaa nykyisiä työehtoja. Mitä enemmän Ertoon kuuluvia jäseniä työpaikoilla on, sen parempia ehtoja saamme neuvoteltua.

LUE LISÄÄ: erto.fi

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA PALTA-ERTO YLEISEN RUNKOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028	1
1 § Sopimuksen ulottuvuus	9
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	9
3 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	9
4 § Työsuhteen alkaminen	10
5 § Työsuhteen päättyminen	10
6 § Palkat	12
7 § Työaika	13
8 § Lisätyö	16
9 § Ylityö	16
10 § Sunnuntaityö	17
11 § Viikkolepo	17
12 § Viikkolevon korvaaminen	18
13 § Palkan osittaminen	18
14 § Varallaolo	19
15 § Matkakustannukset ja päivärahat	19
16 § Vuosiloma	19
17 § Lomaraha	19
18 § Sairausajan palkka	21
19 § Lääkärintarkastukset	22
20 § Lyhyt tilapäinen poissaolo	24
21 § Perhevapaat	25
22 § Ryhmähenkivakuutus	26
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	26
24 § Kokoontuminen työpaikoilla	27
25 § Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen	28
26 § Jäsenmaksujen periminen	28
27 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	29
28 § Työrauhavelvoite	29
29 § Sopimuksen voimassaolo	29
Työsopimusmalli	30
Liite 1 Työaikapankki	31

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA PALTA-ERTO YLEISEN RUNKOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Toimihenkilöliitto Erto ry

Aika: 2.5.2025

Paikka: Helsinki

Läsnä:

Palta

Tuomas Aarto
Minna Ääri
Maija Mäntylä
Timo Höykinpuro

Erto

Juri Aaltonen
Saara Arola

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet Palta-Erto yleisen runkosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 2.5.2025. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimus on voimassa 29.2.2028 saakka, jollei sitä ole seuraavassa kappaleessa kuvastusti irtisanottu. Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisuuden näkymiä Palta-Erto yleisen runkosopimuksen sopimuslalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. Palkankorotukset

2.1. Vuosi 2025

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2025

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavasta kehitymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 31.5.2025, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2025, jos paikallista palkkaratkaisua ei ole tehty

Yleiskorotus 2025

Palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 2025

Palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,5 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2025 palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstölle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehellä tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi erän jakoperusteet, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvityksen perusteella on voitava luotettavasti todeta erän tulleen jaetuksi. Alle kuuden hengen ryhmistä ei anneta tietoja saajien lukumäärästä ja keskimääräisen korotuksen suuruudesta.

2.2. Vuosi 2026

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2026

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavasta kehittymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 30.4.2026, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2026, jos paikallista palkkaratkaisua ei ole tehty

Yleiskorotus 2026

Palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 2026

Palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,7 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista.

Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2026 palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstölle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehellä tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi erän jakoperusteet, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvityksen perusteella on voitava luotettavasti todeta erän tulleen jaetuksi. Alle kuuden hengen ryhmistä ei anneta tietoja saajien lukumäärästä ja keskimääräisen korotuksen suuruudesta.

2.3. Vuosi 2027

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2027

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavasta kehittämisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 30.4.2027, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2027, jos paikallista palkkaratkaisua ei ole tehty

Yleiskorotus 2027

Palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 2027

Palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2027 palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstölle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehellä tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi erän jakoperusteet, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvityksen perusteella on voitava luotettavasti todeta erän tulleen jaetuksi. Alle kuuden hengen ryhmistä ei anneta tietoja saajien lukumäärästä ja keskimääräisen korotuksen suuruudesta.

3. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan seuraavasti:

1.7.2025	2,5 %:lla,
1.6.2026	2,9 %:lla ja
1.6.2027	2,0 %:lla.

Luottamusmiehen korvaus

Luottamusmiehen korvaus on 1.7.2025 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	25
30 – 99	33
100 –	39

Luottamusmiehen korvaus on 1.6.2026 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	26
30 – 99	34
100 –	40

Luottamusmiehen korvaus on 1.6.2027 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	27
30 – 99	35
100 –	41

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 1.7.2025 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	16
30 – 99	21
100 –	26

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 1.5.2026 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	17
30 – 99	22
100 –	27

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 1.5.2027 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	18
30 – 99	23
100 –	28

4. Tekstimuutokset

16 § Vuosiloma

Lisätään pykälään uusi 5. kohta seuraavasti:

Vuosilomapalkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

21 § Perhevapaat

Muutetaan pykälä kuulumaan seuraavasti:

1. Toimihenkilön raskaus- ja vanhempainvapaat määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaan oikeus raskausrahaan, työnantaja maksaa raskausvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 40 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta ja vanhempainvapaan alusta lukien enintään 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta edellyttäen, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa, suoritetaan raskaus- ja vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle.

3. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 1-2 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan, työnantaja maksaa vanhempainvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta edellyttäen, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa vanhempainvapaan palkkaa, suoritetaan vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle.

4. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 3 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan ja joka adoptoi lapsen, joka hoitoonottamishetkellä on alle 7-vuotias, maksaa työnantaja vanhempainvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa palkkaa, suoritetaan vanhempainpäiväraha työnantajalle. Mikäli vanhempainpäiväraha suoritetaan toimihenkilölle, maksaa työnantaja vanhempainpäivärahan ja palkan välisen erotuksen.

5. Edellytys palkalliselle perhevapaalle on 6 kuukauden pituinen yhdenjaksoinen työsuhde ennen laskettua synnytysaikaa tai adoptiossa ennen hoitoonottamishetkeä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei synny sillä perusteella, että toimihenkilölle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

6. Jos raskaus- tai vanhempainpäiväraha menetetään toimihenkilön laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä raskaus- tai vanhempainpäivärahaa vastaava osa.

7. Toimihenkilön ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä 21 §:n voimaantulosta:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.6.2025 tai sen jälkeen.

5. Tekniset muutokset

Otetaan käyttöön selkeyttämistyöryhmässä sopimuskaudella 2023–2025 sovitut tekniset ja stilistiset muutokset. Korjataan työehtosopimuksen 5 §:n 3. kohtaan termit äitiys- ja isyysvapaista raskaus- ja vanhempainvapaiksi.

Helsingissä 2.5.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Toimihenkilöliitto Erto ry

Juri Aaltonen

Saara Arola

YLEINEN RUNKOSOPIMUS

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tämä sopimus tulee noudatettavaksi työehtosopimuksena liittojen välillä tehdyllä erillisellä pöytäkirjalla, jossa tulee mainita soveltamisala sekä runkosopimusta täydentävät lisäykset ja poikkeamat.
2. Tätä sopimusta noudatetaan edellä tarkoitetussa pöytäkirjassa mainittuihin Palvelualojen työnantajat PALTA:n jäsenten palveluksessa oleviin Toimihenkilöliitto Ertoon kuuluviin toimihenkilöihin. Tämä sopimus ei kuitenkaan koske sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, kuten toimitusjohtajia, apulaismojohtajia, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten toimihenkilöiden työ- ja palkkaehtoja määrittäessä.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa toimihenkilöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vaiko eivät.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia EK:n ja STTK:n välisiä keskusjärjestösopimuksia sellaisena kuin ne ovat olleet tämän sopimuksen osana 1.2.2017:
 - Yhteistoimintasopimus
 - HyvityssakkopöytäkirjaLisäksi noudatetaan seuraavaa suositusta:
 - Suositus päihdeasioiden käsittelystä työpaikoilla
2. Jos edellä mainittuihin sopimuksiin tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin al-lekirjoittaneet liitot ovat sopineet muutosten liittämistä tähän työehtosopimukseen.

3. Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia PALTA:n ja Erton välistä kulloinkin voimassa olevia sopimuksia:

- Luottamusmiessopimus
- Koulutussopimus
- Sopimus paikallisesta sopimisesta
- Sopimus nuorten työllistämisedellytysten parantamisesta
- Pöytäkirja kesäharjoitteluohjelman toteuttamiseksi

4 §

Työsuhteen alkaminen

1. Koeajasta voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin. Ellei näin ole koeaikana tapahtunut, työsuhde jatkuu.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työsopimuslain 4 §:n mukaan työsopimuksen purkaminen koeaikana ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Pöytäkirjamerkintä 2:

12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta

2. Työsopimus on tehtävä kirjallisena.
3. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle toimihenkilölle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa kuka toimii työpaikan toimihenkilöiden luottamusmiehenä.
4. Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti. Jos määräaikainen työsopimus on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

5 §

Työsuhteen päättyminen

1. Ellei pitemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, noudatetaan työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
alle vuosi	14 päivää
vuosi ja enintään 4 vuotta	kuukausi
yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta ja enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Toimihenkilön irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika:

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	kuukausi

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Sinä aikana, jolta toimihenkilö saa tämän sopimuksen mukaan sairausajan palkkaa, työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen vain siinä tapauksessa, että yrityksen kaikki toimihenkilöt irtisanoaan yrityksen toiminnan lopettamisen takia, työnantaja asetetaan konkurssiin taikka toimihenkilö siirretään vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Näissä tapauksissa on noudatettava tämän pykälän 1. momentissa mainittuja irtisanomisaikoja.

2. Työsuhte voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhte päättyy välittömästi.
3. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että toimihenkilö käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työnantaja saa irtisanoa raskaus- tai vanhempainvapaalla taikka hoitovapaalla olevan toimihenkilön työsopimuksen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella vain, jos työnantajan toiminta kokonaan loppuu.
4. Työnantajan on suoritettava irtisanominen todistettavasti, vaadittaessa kirjallisesti ja tällöin siinä on ilmoitettava syy irtisanomiseen.
5. Määräaikaiseen työsuhteeseen palkatun toimihenkilön työ päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä. Tällaisen työsuhteen päättymisestä on ilmoitettava toimihenkilölle hyvissä ajoin.

Mikäli määräaikaisen työsuhteen päättymisajankohta ei työsopimusta tehtäessä ole tiedossa, työnantaja pyrkii ilmoittamaan siitä toimihenkilölle vähintään kaksi viikkoa ennen työsuhteen päättymistä.

6. Jos toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu toimihenkilö eroaa irtisanomisaikaa noudattamatta, lukuun ottamatta niitä tapauksia, joissa

hän lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen tai muutoin lopettamaan työsuhteen ilman irtisanomisaikaa, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisan palkkaa vastaavan määrän.

7. Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu toimihenkilö jättää työnsä ennen sovitus työkauden päättymistä, lukuun ottamatta niitä tapauksia, joissa hän lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeutettu purkamaan tai muuten lopettamaan työsuhteen ennen määräaikaa, tulee hänen korvata työnantajalle täten aiheuttamansa vahinko.
8. Edellä 6. ja 7. kohdissa tarkoitettu korvaus voidaan pidättää toimihenkilön saatavista siten, kuin työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty.
9. Työnantajan päätettyä määräaikaiseen työsuhteeseen otetun toimihenkilön työsuhteen ennen sovitus työkauden päättymistä lukuun ottamatta niitä tapauksia, joissa hän lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeutettu purkamaan tai muuten lopettamaan työsuhteen ennen määräaikaa, määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan.
10. Toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen otettu toimihenkilö voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.
11. Muutosturva
Työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädettyjen työllistymisvapaiden lisäksi toimihenkilöllä on oikeus saada palkallista vapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

6 §

Palkat

1. Liitot sopivat erikseen palkkaperusteista, palkasta ja sen maksamisesta alakohtaisessa runkosopimukseen liittymispöytäkirjassa.
2. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka toimihenkilön osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla toimihenkilön nostettavissa.

Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin rahalaitokset pidetään suljettuina, pidetään lähinnä edellistä päivää erääntymispäivänä, jolloin palkan siten tulee olla toimihenkilön nostettavissa.

3. Hälytysraha
Milloin toimihenkilö kutsutaan työhön hänen säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle hälytysrahana kahden tunnin palkkaa vastaava korvaus.
4. Harjoittelijan palkka on 85 prosenttia vastaavalle henkilölle muutoin maksettavasta palkasta. Harjoittelijan palkka on sovittava työsopimuksessa ja sitä voidaan maksaa enintään kuuden kuukauden ajan.
5. Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia, että tuntipalkka maksetaan kerran kuukaudessa.
6. Työsuhteen päättyessä lopputili voidaan maksaa työsuhteen päättämistä seuraavana yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

7 §

Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 - 8 tuntia päivässä ja enintään 37,5 – 40 tuntia keskimäärin viikossa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Keskusjärjestöjen sopimaa yleistä vuosityöajan lyhentämistä vastaava keskimääräinen viikkotyöaika on vuodesta 1990 lukien 37 tuntia 50 minuuttia.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli runkosopimuksen piiriin kuuluvassa yrityksessä tehdään ns. maksimityöaikaa, lyhennetään sitä liittojen erikseen sopimalla tavalla.

Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää, ei kuitenkaan enempää kuin kahdella tunnilla edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 3 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu edellä 1. kohdan mukaisesti määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan. Tällöin siitä on sovittava viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaikaa ensi kerran sovelletaan.

2. Mikäli yrityksen kausivaihteluista tai vastaavista yrityksen toiminnallisista syistä on perusteltua, voidaan säännöllinen työaika määritellä keskimääräisesti. Tällöin on määrättävä sen ajanjakson enimmäispituus, jonka kuluessa viikkotyöaika tasoittuu tämän sopimuksen mukaisen viikkotyöajan keskimäärään. Tasoittumisjakson enimmäispituus on 26 viikkoa eikä se minään vuorokautena saa ylittää 10 tuntia eikä ylittää 48 tuntia viikossa.
3. Alle 4 tunnin pituisia työvuoroja pyritään välttämään. Perusteet poikkeamiselle todetaan työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen

välillä. Toinen viikoittainen vapaapäivä annetaan viikkolepopäivän yhteydessä, ellei työnantajan ja toimihenkilön välillä toisin sovita.

4. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, ellei ole perusteltua syytä muuhun menettelyyn, lepotaukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoiseksi. Lepotauko voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) - yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli toimihenkilö saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotauon aikana, ei lepotaukoa lueta työaikaan.
5. Toimihenkilö saa kerran päivässä työpaikalla nauttia mukanaan tuomiaan tai siellä muuten saatavina olevia virvokkeita sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin toimihenkilön kohdalta työtä haittaamatta käy päinsä.
6. Työviikko järjestetään pääsääntöisesti 5-päiväiseksi. Edellä olevasta voidaan poiketa, milloin se paikallisista olosuhteista johtuen tai yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista. Työviikko alkaa maanantaina.
7. Joulu- ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, ellei yrityksen toiminnasta muuta johdu.
8. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää arkipyhäksi sattuvan päivän työaika vastavalla määrällä. Tuntipalkkaiselle toimihenkilölle maksetaan arkipyhäkorvauksena yksinkertainen tuntipalkka sanotun päivän lyhentynyttä työaika vastavalla ajalta, jos sanottu arkipyhä muutoin olisi ollut toimihenkilön työpäivä.
9. Mikäli työaika järjestetään tämän pykälän 2. tai 3. kappaleen mukaisesti tai yrityksessä tehdään vuorotyötä taikka päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikaa ei ole määrätty kiinteäksi, on ennakolta laadittava työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu sovittuun keskimäärään.
10. Työnantajan on tehtävä kutakin työviikkoa tai -jaksoa varten työvuoroluettelo, joka on annettava tiedoksi viikkoa ennen työviikon tai työjakson alkamista.
11. Säännöllisenä työaikana klo 18 jälkeen tehdystä työstä maksetaan iltatyökorvaus, jonka suuruus sovitaan paikallisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat, että iltatyökorvauksen suuruus on 15 % toimihenkilön henkilökohtaisesta kuukausipalkasta.

12. Joulu- ja juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan aattopäivälisänä 100 %:lla korotettu palkka.

13. Joka seitsemäs viikonloppu on järjestettävä vapaaksi, ellei työnantajan ja toimihenkilön kesken toisin sovita.

14. Liukuva työaika

Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia työaikalain 12 §:n mukaisesta liukuvasta työajasta. Tämä tarkoittaa, että toimihenkilö voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Vuorokautinen liukumaraja saa olla enintään 4 tuntia ja säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä eli liukumasaldo enintään 40 tuntia. Työn luonteeseen tai kausivaihteluun liittyvistä syistä toimihenkilön kanssa voidaan sopia, että liukumasaldo voi olla enintään + 60 tuntia.

Työnantajan ja toimihenkilön tulisi sopia liukumasaldoon pitämisestä ensisijaisesti kokonaisina vapaapäivinä. Jos toimihenkilö on sovitun saldovapaan alkaessa työkyvyttö, on vapaa toimihenkilön pyynnöstä siirrettävä seuraavaan ajankohtaan. Jos työkyvyttömyys alkaa saldovapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vapaajaksoille ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä saldovapaana, jos toimihenkilö pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä.

Toimihenkilön on pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

15. Liitot suosittelevat, että työsopimusten laatimisen yhteydessä tai päivitetäessä työsuhteen ehtoja samalla määritettäisiin, missä määrin työmatkoja tehtäisiin ja missä suhteessa ne ovat työaikaan ja palkallisuuteen.

16. Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista jatko-, täydennys- ja uudeleenkoulutusta, työhyvinvointi- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä koulutus- ja kehittämistilaisuuksia enintään 20 tuntia kalenterivuodessa.

Työpaikalla voidaan sopia työnantajan ja luottamusmiehen tai koko henkilöstön välillä, että 20:sta tunnista enintään kymmenen tuntia voidaan käyttää myös tavanomaiseen työhön (paikallisesti sovittu lisätyö).

Koulutus- ja kehittämistilaisuuteen tai paikallisesti sovittuun lisätyöhön käytetty aika on säännöllistä työaika ja sen ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka. Koulutus- ja kehittämistilaisuudet ja paikallisesti sovittu lisätyö voidaan toteuttaa siten, että vuorokautinen työaika pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden tai paikallisesti sovitun lisätyön keston verran. Koulutus- ja kehittämistilaisuudet ja paikallisesti sovittu lisätyö voidaan toteuttaa myös lauantaina, mutta ei pyhäpäivänä.

Toimihenkilön kanssa on erikseen sovittava tässä kohdassa tarkoitetusta lisätyön tekemisestä. Ennen sopimista, toimihenkilölle on kerrottava, että paikallisesti sovitusta lisätyöstä maksetaan säännöllisen työajan palkka.

Koulutus- ja kehittämistilaisuudesta on oikeus kieltäytyä tapauskohtaisesti, asiallisten henkilökohtaisien syitten takia (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

17. Toimihenkilön työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjakson aikana.

8 §

Lisätyö

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Yrityksen noudattaessa lakisääteistä enimmäistyöaika (8/40) lyhyempää vuorokautista ja viikoittaista työaika, maksetaan keskimäärin yli 7,5 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin yli 37,5 tuntia viikossa tehdystä lisätyöstä 50 %:lla korotettu palkka. Muusta lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tehdyltä työtunnilta.

Lisätyöstä tulevaa tuntipalkkaa laskettaessa käytetään perusteena samaa tuntipalkkakajakajaa kuin ylityöstä tulevaa korotettua palkkaa laskettaessa.

2. Lisätyön teettäminen työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä edellyttää toimihenkilön suostumusta.

9 §

Ylityö

1. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen lain mukaisen enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa ja sitä saadaan teettää lain sallimissa rajoissa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityötyökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaika laskettaessa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Toimihenkilön jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, on pidettävä kohduttuullisena, että hänelle varataan mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko tai tilaisuus ruokailla työn lomassa.

2. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa tai keskimääräistä viikkotyöaikaa sovellettaessa jakson aikana ja siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Pöytäkirjamerkintä:

Milloin toimihenkilö sairauden, tapaturman, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen taikka työnantajan järjestämään tai liittojen välisen koulutussopimuksen tarkoittamaan koulutukseen osallistumisen vuoksi ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaikaa vastaavaa tuntimäärää, ja hän joutuu tulemaan työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään työhön, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikkoylityöstä on sovittu.

3. Ylityöstä maksettava palkka voidaan työnantajan ja toimihenkilön suostumuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Tällöin se on korotettava niillä prosenttimäärillä, joilla se olisi korotettu, jos se olisi korvattu rahana.
4. Laskettaessa ylityökorvauksia, saadaan yksinkertainen tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 160.

10 §

Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka. Sunnuntaityökorotus voidaan toimihenkilön kanssa sopimalla vaihtaa vastaavaan vapaaseen.
2. Tämän pykälän 1. momentissa tarkoitettusta työstä maksetaan 9 §:stä poiketen sunnuntaityökorotuksen lisäksi kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka, milloin kyseessä on ylityö.

11 §

Viikkolepo

1. Viikkolepo järjestetään niin, että toimihenkilö saa kerran viikossa vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia viikossa.

Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi

jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

12 § Viikkolevon korvaaminen

1. Toimihenkilölle suoritetaan hänen tilapäisesti viikkoleponsa aikana tekevästä työstä korvaus lyhentämällä vastaavasti hänen säännöllistä työaikaansa viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana. Jos vapaa-aika on arkipäivä, ei toimihenkilöllä ole mahdollista ylityökorvausta lukuun ottamatta vapaa-ajan lisäksi oikeutta muuhun korvaukseen. Jos vapaa-aikana tehty työ on sunnuntaityötä, on toimihenkilölle vapaa-ajan lisäksi maksettava tämän sopimuksen edellyttämät yli- ja sunnuntaityökorotukset.
2. Viikkolevon aikana tehty tilapäinen työ on korvattava myös siinä tapauksessa, että toimihenkilö on ollut saman viikon aikana poissa työstä sairauden tai tapaturman vuoksi.
3. Jos toimihenkilö siihen suostuu, voidaan edellä tarkoitettu työ ja saamatta jäänyt vapaa-aika korvata kokonaisuudessaan rahana, siten että hänelle suoritetaan säännöllisen palkan lisäksi työhön käytetyltä ajalta:
 - peruspalkka 100 %:lla korotettuna sekä
 - tämän sopimuksen edellyttämät yli- ja sunnuntaityökorotukset.

Korvaustavasta on sovittava samalla kun sovitaan vapaa-aikana tehtävästä työstä.

13 § Palkan osittaminen

1. Kuukausipalkka ositetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai puolivälissä tai kun toimihenkilö on ollut pois työstä työnantajan olematta palkanmaksuvollinen. Poissaolo voidaan korvata myös vastaavalla määrällä työtunteja.
2. Laskettaessa päiväpalkkaa käytetään jakajana kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työpäivien sekä maanantain ja perjantain väliselle ajalle sattuvien arkipyhien (mukaan lukien vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto) lukumäärää.
3. Laskettaessa päivää lyhyempien jaksojen palkkaa noudatetaan 9 §:n 4. kohdan tuntipalkkakajakajaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Ylityö- ja lomapalkan laskemista varten on omat määräykset runkosopimuksen asianomaisissa kohdissa.

14 §

Varallaolo

1. Jos toimihenkilö sopimuksensa mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muussa päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta, puolet tuntiansion mukaisesta palkasta. Varallaoloon käytettyä aikaa ei lueta työaikaan.
2. Varallaolo pyritään järjestämään siten, ettei varallaoloajaksi sovita toimihenkilön kannalta haitallisen lyhyitä ajanjaksoja, vaan että varallaolo olisi yhdenjaksoinen.

15 §

Matkakustannukset ja päivärahat

Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen suuruuden osalta noudatetaan verohallituksen asianomaisia määräyksiä.

16 §

Vuosiloma

1. Toimihenkilö saa vuosilomaa voimassa olevan vuosilomalain mukaan.
2. Työnantaja pyrkii järjestämään ennen lomakauden alkua työsuhteeseen tulleelle toimihenkilölle mahdollisuuden saada mahdollisen palkallisen vuosiloman lisäksi palkatonta vapautusta työstä siten, että palkallinen ja palkaton loma ovat yhteensä kaksi viikkoa.
3. Toimihenkilön vuosilomasta ei pidä vähentää sellaista aikaa, jonka toimihenkilö määräyksestä joutuu olemaan reservin kertausharjoituksissa tai väestönsuojelukursseilla.
4. Kuukausipalkan jakaja lomapalkkaa laskettaessa on 25.
5. Vuosilomapalkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

17 §

Lomaraha

1. Toimihenkilölle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomarahaa 50 % hänen tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan.
2. Lomaraha maksetaan myös, mikäli toimihenkilö välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 2 luvun 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.
3. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa toimihenkilö on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomarahan maksamiselle on, että toimihenkilö palaa työhön hoitovapaalta

työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustelluista syistä tehdyn muutoksen mukaisesti.

4. Lomarahasta puolet suoritetaan ennakkona kesälomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske lomarahan saamisen edellä olevat edellytykset.

Pöytäkirjamerkintä: Mikäli työnantaja irtisanoo toimihenkilön muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä siten, että työsuhde päättyy kesälomakautena ennen kuin lomarahan ennakko on hänelle maksettu, suoritetaan se toimihenkilölle edellä olevasta poiketen lopputilin yhteydessä.

5. Lomarahan jälkimmäinen osa suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin toimihenkilön palkka vuosiloman jälkeen maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei tämän pykälän 2. ja 3. kohdassa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumasta työhön. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta.

Pöytäkirjamerkintä: Mikäli työnantaja on muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päätyttyään vuosiloman aikana siten, että toimihenkilö työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta työhön, toimihenkilö ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.

6. Lomaraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle sekä toimihenkilölle, joka asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittamisen jälkeen palaa töihin.

Soveltamisohje 1: Eläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomaraha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon toimihenkilö on oikeutettu.

Soveltamisohje 2: Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan tai siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle toimihenkilölle hänen palattuaan palvelusajan päätyttyä asianmukaisesti työhön. Lomarahan määrä lasketaan toimihenkilön palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, joka toimihenkilölle maksettiin hänen palvelukseen astuessa.

7. Lomakorvaus ja lomaraha
Mikäli työnantaja päättää toimihenkilön työsuhteen muista kuin toimihenkilöstä johtuvista syistä, maksetaan lomaraha myös päättyneen lomanmääräytymisvuoden perusteella laskettavasta lomakorvauksesta. Lomaraha maksetaan tällöin toimihenkilön loppupalkan yhteydessä.

8. Lomaraha tai sen osa voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan, mikäli asiasta sovitaan työnantajan ja toimihenkilön kesken.

18 §

Sairausajan palkka

1. Milloin toimihenkilö estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi, eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella, suorittaa työnantaja hänelle palkkaa seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Palkkajakso
enintään 1 kk	sairastumispäivän ja 9 seuraavan arkipäivän palkasta 50 %
1 kk ja enintään 3 vuotta	28 päivää
yli 3 vuotta ja enintään 5 vuotta	35 päivää
yli 5 vuotta ja enintään 10 vuotta	42 päivää
yli 10 vuotta	56 päivää

2. Jos toimihenkilö sairastuu samaan sairauteen 21 päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisjakso. Palkka maksetaan kuitenkin aina vähintään sairausvakuutuslain mukaiselta karenssiajalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä.
3. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen yrityskohtaisesti jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:
- a) Työnantaja suorittaa palkan suoraan toimihenkilölle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen saatuaan toimihenkilöltä siihen tarvittavat selvitykset.
 - b) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi päiväpalkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä ainoastaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Jälkimmäisen palkanosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty toimihenkilölle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Keskusjärjestöjen 6.3.1975 tekemän sopimuksen perusteella toimihenkilölle, joka terveydenhoitolain mukaan (ns. karanteenitapauksissa) on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta palkkaa tai palkan ja sairauspäivärahan erotusta työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

4. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei toimihenkilöstä itseltään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka toimihenkilön menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.
5. Mikäli toimihenkilö oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempain- tai hoitovapaansa, ei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainvapaata tai hoitovapaajakso olisi kestänyt.
6. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä toimihenkilö saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu, ennen kuin jonkin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada määrä takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.
7. Toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sellaisesta sairastumisestaan, jonka takia hän on estynyt saapumasta työhön.
8. Vaadittaessa toimihenkilön on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin niimeä käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.
9. Toimihenkilöllä on oikeus eräissä epidemiatapauksissa esittää selvitys sairaudestaan työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella.

19 §

Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä toimihenkilön säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

1. *Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset*

Toimihenkilö käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

Toimihenkilö käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden olennaisesti pahentuessa toimihenkilön on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi
- hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen ao. erikoisalan lääkärintarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Raskaana oleva toimihenkilö käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.

3. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Toimihenkilö käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteisistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston asetuksessa (708/2013) ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) sekä säteilylaissa (859/2018) tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää toimihenkilön taikka jotka johtuvat toimihenkilön siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

Toimihenkilölle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Tarkastuksen tapahtuessa toimihenkilön vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa. Siinä tapauksessa, että toimihenkilö saa lääkärintarkastusten ja edellä mainittujen tutkimusten ajalta sairausajan palkkaa, eivät edellä olevat määräykset tule sovellettaviksi.

4. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa toimihenkilön työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoaikaa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

20 §

Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Toimihenkilön palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Toimihenkilöllä on työsopimuslain perusteella oikeus saada palkallista tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää alle 10-vuotiaan lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi.

2. Kunnanvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta toimihenkilöltä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun toimihenkilö on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.
3. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten.
4. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivinänsä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän oman asunnon muuttoa varten, mikäli muutto tapahtuu hänen työpäivänään.
6. Asevelvollisen toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
7. Jos toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäivältä.
8. Toimihenkilöjärjestö STTK:n, Toimihenkilöliitto Erton ja sen valtakunnallisen jäsenjärjestön liitto-, edustajisto-, vuosi- ja hallituksen kokouksiin osallistumisesta valittuna edustajana ei toimihenkilön palkka- ja vuosilomaetuja vähennetä.

9. Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on toimihenkilön ilmoitettava viipymättä työnantajalle.

21 §

Perhevapaat

1. Toimihenkilön raskaus- ja vanhempainvapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaan oikeus raskausrahaan, työnantaja maksaa raskausvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 40 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta ja vanhempainvapaan alusta lukien enintään 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta edellyttäen, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa, suoritetaan raskaus- ja vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle.
3. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 1-2 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan, työnantaja maksaa vanhempainvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta edellyttäen, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa vanhempainvapaan palkkaa, suoritetaan vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle.
4. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 3 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan ja joka adoptoi lapsen, joka hoitoonottamishetkellä on alle 7-vuotias, maksaa työnantaja vanhempainvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa palkkaa, suoritetaan vanhempainpäiväraha työnantajalle. Mikäli vanhempainpäiväraha suoritetaan toimihenkilölle, maksaa työnantaja vanhempainpäivärahan ja palkan välisen erotuksen.
5. Edellytys palkalliselle perhevapaalle on 6 kuukauden pituinen yhdenjaksoinen työsuhde ennen laskettua synnytysaikaa tai adoptiossa ennen hoitoonottamishetkeä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei synny sillä perusteella, että toimihenkilölle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

6. Jos raskaus- tai vanhempainpäiväraha menetetään toimihenkilön laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä raskaus- tai vanhempainpäivärahaa vastaava osa.
7. Toimihenkilön ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä 21 §:n voimaantulosta:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.6.2025 tai sen jälkeen.

22 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Kunkin työpaikan järjestäytyneillä toimihenkilöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies ja varaluottamusmies toimimaan heidän valtuuttamaansa asioissa, jotka koskevat tämän työehtosopimuksen tulkintaa tai muita työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä.
2. Luottamusmiehenä olevaa toimihenkilöä ei tämän tehtävän vuoksi saa paimistaa eikä työstä erottaa.
3. Luottamusmiehen valinnasta ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle tai tämän edustajalle.
4. Muilta osin noudatetaan liittojen välistä luottamusmiessopimusta.
5. Luottamusmiehelle maksetaan korvausta luottamusmiestehtävän hoitamisesta hänen edustettaviensa työntekijöiden määrän mukaan.

Luottamusmiehen korvaus on 1.7.2025 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8-29	25
30-99	33
100-	39

Luottamusmiehen korvaus on 1.6.2026 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8-29	26
30-99	34
100-	40

Luottamusmiehen korvaus on 1.6.2027 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8-29	27
30-99	35
100-	41

6. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan korvaus työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamisesta hänen edustettaviensa toimihenkilöiden määrän mukaan.

Korvaus on 1.7.2025 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	16
30 – 99	21
100 –	26

Korvaus on 1.6.2026 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	17
30 – 99	22
100 –	27

Korvaus on 1.6.2027 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
8 – 29	18
30 – 99	23
100 –	28

24 §

Kokoontuminen työpaikoilla

1. Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan Toimihenkilöliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan

alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitetussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai sen läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
- e) Toimihenkilöliiton ja sen tämän pykälän 1. momentissa mainitun alaosaston ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan työpaikalla kiinnittää sitä varten asetetulle ilmoitustaululle.

25 § Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen

Osana työhyvinvoinnin edistämistä sopijaosapuolet suosittelevat, että esimiehille ja työsuojeluvaltuutetulle annetaan työajalla työhyvinvointikorttikoulutusta.

26 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja perii Toimihenkilöliiton jäsenmaksut toimihenkilön palkasta ja toimihenkilölle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut Toimihenkilöliiton ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

27 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava ao. työnantajan ja toimihenkilöiden tai luottamusmiehen välillä.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.
3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.
4. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

28 § Työrauhavelvoite

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kielletyt.

29 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä työehtosopimus on voimassa 29.2.2028 saakka ja tämän jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä Palta-Erto yleisen runkosopimuksen sopimusalueella. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 2. päivänä toukokuuta 2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Toimihenkilöliitto Erto ry

Työsopimusmalli

1. TYÖSOPIMUKSEN OSAPUOLET	Työnantaja		Y-tunnus
	Toimihenkilö		Henkilötunnus
	Yllä mainittu toimihenkilö sitoutuu korvausta vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavien ehtojen mukaan:		
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä:		
	☐ Työsopimus on voimassa toistaiseksi.		
	☐ Työsopimus on voimassa määräajan saakka. Määräaikaisen työsuhteen peruste:		
3. KOEAIKA	Työsuhteessa noudatetaan koeaikaa: Kyllä ☐ , Ei ☐ .		
	Koeajan pituus: Koeajan viimeinen päivä:		
	Koeajan pituus voi olla enintään 6 kk työsuhteen alkamispäivästä lukien. Alle 12 kk:n määräaikaisessa työsuhteessä koeaika voi olla kuitenkin enintään puolet työsuhteen kestosta.		
4. TYÖAIKA	☐ Kokoaikainen, säännöllinen työaika on: t/vrk ja t/vko.		
	☐ Osa-aikainen, viikkotyöaika t/vko on:		
	☐ Muu työaika (esim. keskimääräinen työaika):		
5. TYÖTEHTÄVÄT	(Toimenkuva tai työtehtävien pääasiallinen laatu työsuhteen alkaessa)		
6. TYÖNTEKOPAIKKA			
7. PALKKA	Työsuhteen alussa palkka on: Palkanmaksupäivä on:		
8. IRTISANOMISAIKA	☐ Yleisen runkosopimuksen mukaan.		
	☐ Muu, mikä:		
9. TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan Toimihenkilöliitto Erto ry:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n välillä solmittua Yleistä runkosopimusta.		
10. MUUT EHDOT	(Tarvittaessa eri liitteellä: esim. puhelinetu, lounasetu, koulutus, liukuva työaika, kilpailukiello)		
11. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.		
	Paikka	Aika	
	Työnantajan allekirjoitus	Toimihenkilön allekirjoitus	

TYÖAIKAPANKKI

Työnantaja ja luottamusmies voivat paikallisesti sopia työaikapankin käyttöönotosta yrityksessä. Työaikapankkijärjestelmässä työnantaja ja toimihenkilö voivat siirtää tunneiksi muutettuja rahamääräisiä korvauksia työaikapankkiin alla esitetyllä tavalla.

1 § Työaikapankin käyttöönotto yrityksessä

Yrityksessä voidaan paikallisesti sopia luottamusmiehen tai tämän puuttuessa yhdessä toimihenkilöiden kanssa otettavaksi käyttöön tämän sopimuksen mukainen työaikapankki. Jos työpaikalla on Erton jäsenten keskuudestaan valitsema luottamusmies, paikallisesti voidaan sopia noudatettavan myös tästä työaikapankista poikkeavia ehtoja.

Sopimus tulee toimittaa tiedoksi koko henkilöstölle.

2 § Työaikapankin käyttöönottosopimus toimihenkilön kanssa

Jos työnantaja ja luottamusmies ovat sopineet työaikapankin käyttöönotosta yrityksessä, voivat yksittäiset toimihenkilöt ja työnantaja sopia järjestelyyn liittymisestä. Liittymissopimus on tehtävä kirjallisesti.

Työnantajan on annettava tehty sopimus pyynnöstä tiedoksi luottamusmiehelle, kuitenkin siten, ettei siitä ilmene toimihenkilön yksilöintitietoja, ellei asianomainen toimihenkilö ole antanut siihen suostumustaan.

3 § Työaikapankkiin siirrettävät erät

Työaikapankkiin voidaan siirtää esimerkiksi:

- lisä- ja ylitöiden perus- ja korotusosia,
- sunnuntaityökorvauksia,
- viikkolepokorvauksia,
- iltatyö- ja yötyölisiä,
- varallaolokorvauksia ja hälytysluontoisen työn korvauksia.
- matka-ajan korvaus
- lomarahoja

- liukumatunteja
- säännöllisen työajan tunteja siinä tapauksessa, että Erton luottamusmiesten kanssa on sovittu asiasta

4 §

Siirrettyjen tuntien laskeminen

- Työaikakorvausten muuttaminen ajaksi**
Rahamääräiset korvaukset muutetaan työaikapankkiin tunneiksi ja minuuteiksi siten, että korvaus jaetaan toimihenkilön siirtohetken henkilökohtaisella, työehtosopimuksen mukaisesti lasketulla tuntipalkalla.
- Vapaan pitäminen**
Toimihenkilö ja työnantaja sopivat työaikapankkivapaan ajankohdan. Vapaata annetaan kokonaisina päivinä, ellei toisin sovita. Jollei vapaan ajankohdasta päästä sopimukseen, työnantaja ilmoittaa vapaan ajankohdan toimihenkilöä ajankohdasta kuultuaan viimeistään kuusi viikkoa ennen vapaan alkamista.
- Säästön enimmäismäärä**
Työaikapankissa saa olla kerrallaan enintään 75 tuntia, jos luottamusmiesten kanssa ei ole muuta sovittu.
- Edut vapaan aikana**
Työaikapankkivapaan ajalta maksetaan toimihenkilön henkilökohtaista kuukausipalkkaa luontois- ja henkilöstöetuineen.
- Työnteon este ja työaikapankkivapaa**
Ennen järjestelmän käyttöönottoa on syytä sopia, miten menetellään tilanteissa, joissa toimihenkilö tulee työkyvyttömäksi ennen vapaan alkamista tai sen aikana. Työkyvyttömyystilanteissa voidaan sopia noudatettavan esimerkiksi vuosilomalain säännöksiä ja työehtosopimuksen määräyksiä.

On syytä sopia myös ne tilanteet, joissa toimihenkilö olisi muusta syystä estynyt työnteosta. Ellei tällaisten tilanteiden varalta muuta sovita, noudatetaan niin sanottua aikaprioriteettiperiaatetta, jolloin poissaolon katsotaan johtuvan siitä syystä, joka on alkanut ensin.

Sovitun vapaan perumisesta tai sen ennenaikaisesta keskeyttämisestä on sovittava työnantajan kanssa.

Vapaata ei tule sopia päällekkäin muun ennalta tiedossa olevan palkallisen vapaan kanssa (vuosiloma, perhevapaa tai työehtosopimukseen perustuva vapaapäivä).

- f. Vapaa on työssäolon veroista aikaa
Työaikapankkivapaa on vuosilomalaissa tarkoitettua työssäolon veroista aikaa. Työaikapankkivapaa ei ole työaikaa, eikä sitä katsota työajaksi työaikalain 18 §:n työajan enimmäismäärää laskettaessa.

5 §

Työaikapankkisopimuksen päättyminen tai muuttaminen

- a. Toimihenkilökohtaisen sopimuksen irtisanominen
Sopimus työaikapankista on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toimihenkilön ja työnantajan kesken toisin sovita.
- b. Paikallisen sopimuksen irtisanominen
Paikallinen yritysکوhtainen sopimus työaikapankista on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei luottamusmiehen ja työnantajan kesken toisin sovita.
- c. Vapaa työaikapankin irtisanomisaikana
Työaikapankkivapaat pidetään työaikapankin irtisanomisajan kuluessa. Mikäli vapaata ei pidetä, pitämättömät vapaat korvataan toimihenkilölle hänen henkilökohtaisella tuntipalkallaan viimeistään työaikapankin irtisanomisajan päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.
- d. Työsuhteen päättyminen
Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaa korvataan toimihenkilön henkilökohtaisella tuntipalkalla.
- e. Työsuhteen ehtojen muuttuminen
Toimihenkilön työsuhteen ehtojen muuttuessa olennaisesti toimihenkilön ja työnantajan kesken on sovittava, miten toimitaan työaikapankin tuntien suhteen. Mikäli sopimukseen ei päästä, korvataan työaikapankissa oleva vapaa toimihenkilölle muutoshetkeä edeltäneen henkilökohtaisen tuntipalkan mukaan.

6 §

Työaikaakirjanpito ja tiedoksisaanti

Työnantajan on pidettävä toimihenkilökohtaisista työaikapankin saatavista ja niiden kertymisestä työaikapankkitiliä.

Toimihenkilöllä on oikeus saada tieto työaikapankkitilinsä saldosta ja tapahtumista pyytäessään. Luottamusmiehellä on mahdollisissa erimielisyyssitilanteissa oikeus saada vastaavat tiedot.

Helsingissä 23. päivänä maaliskuuta 2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Toimihenkilöliitto Erto ry



Toimihenkilöliitto Erto on olemassa, jotta kaikilla olisi parempi työelämä. Erto on yhteiskunnallinen keskustelija ja neuvottelija, jonka 13 000 jäsentä työskentelevät yksityisillä aloilla asiantuntijatehtävissä. Erto neuvottelee ja sen jäsenet hyväksyvät vuosittain useita merkittäviä valtakunnallisia työehtosopimuksia ja palkkasuosituksia.

TUTUSTU: **erto.fi**

Toimihenkilöliitto Erto,
Ratavartijankatu 2 A, 00520 Helsinki
(09) 613 231, www.erto.fi