

Huolto- ja kunnossapito-
palvelualan työehtosopimus
ylemmille toimihenkilöille

8.3.2023 – 31.1.2025

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	1
1 § Sopimuksen soveltamisala	9
2 § Palkkaus	9
3 § Säännöllinen työaika.....	10
4 § Matkustaminen	12
5 § Sairausajan palkka	12
6 § Raskaus- ja vanhempainvapaa.....	13
7 § Vuosiloma ja lomarahat	14
8 § Lyhyt tilapäinen loma	14
9 § Paikallinen sopiminen	14
10 § Luottamushenkilö.....	15
11 § Työsuojeluvakuutus korvaus	18
12 § Kokoontumisoikeus.....	18
13 § Ammatillinen koulutus.....	18
14 § Ylemmän toimihenkilön takaisin ottaminen.....	19
15 § Laista poikkeava neuvottelu-aika ja lomautusilmoitus-aika	19
16 § Neuvottelujärjestys	20
17 § Työrauhavelvoite	20
18 § Sopimuksen voimassaolo	20
Pöytäkirja työaikapankeista	22

HUOLTO- JA KUNNOSSAPITOPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN YLEMMILLE TOIMIHENKILÖILLE UUDISTAMINEN

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika: 8.3.2023

Paikka: Helsinki, Eteläranta 10

Läsnä:

Jukka Aho, Palta
Jessika Silfvast, Palta

Tage Lindberg, YTN
Sarianna Heiska, YTN

Todettiin, että sopimusosapuolet ovat 28.2.2023 saavuttaneet neuvottelutuloksen, joka on 8.3.2023 mennessä hyväksytty kaikkien osapuolten hallinnoissa:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 8.3.2023 ja päättyy 31.1.2025.

Sopimus jatkuu 31.1.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

2. Palkantarkistukset

2.1. Palkantarkistukset vuodelle 2023:

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan tilanne ja olosuhteet. Hyvässä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. 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, joka voi poketa tämän työehtosopimuksen kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

2.1.1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutus-tapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä

sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 15.4.2023 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen tarkistusta ja palkkasumma tarkistuksen jälkeen). Selvityksen antamisessa tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

2.1.2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 1 mukaisesti, vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan jommallakummalla alla olevista tavoista (A tai B). Palkantarkistuksen toteuttamistavasta (A tai B) sovitaan luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Jos sopimukseen ei päästä, työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun vaihtoehdon A mukaisesti.

Vaihtoehto A

Kertakorvaus

Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan kertakorvauksena 12,5 % hänen vuoden 2023 maaliskuun kuukausipalkasta luontoisetuineen. Kertakorvaus ei korota ylemmälle toimihenkilölle maksettavaa palkkaa.

Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että ylemmän toimihenkilön yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksuajankohtana. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertakorvaus maksetaan huhtikuun 2023 säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

Palkantarkistukset

Kertakorvauksen lisäksi työnantaja toteuttaa 3,5 % kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.5.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (3,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden maaliskuun 2023 palkkasummasta luontoisetuineen. Palkantarkistuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 3,0 %.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta.

Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen tarkistusta ja palkkasumma tarkistuksen jälkeen).

Vaihtoehto B

Työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.5.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylemmälle toimihenkilölle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään 30.9.2023. Selvitys annetaan jokaiselle ylemmälle toimihenkilölle riippumatta siitä, onko ylempi toimihenkilö saanut korotuksen.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä palkkasalaisuus huomioiden ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen tarkistusta ja palkkasumma tarkistuksen jälkeen) sekä pääasialliset periaatteet tarkistusten kohdentamisessa.

2.2. Palkantarkistukset vuodelle 2024:

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan tilanne ja olosuhteet. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. 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.

2.2.1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutus-tapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 15.12.2023 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen tarkistusta ja palkkasumma tarkistuksen jälkeen).

2.2.2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 1 mukaisesti, vuoden 2024 palkantarkistukset toteutetaan jommallakummalla alla olevista tavoista (A tai B). Palkantarkistuksen toteuttamistavasta (A tai B) sovitaan luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Jos sopimukseen ei päästä, työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun vaihtoehdon A mukaisesti.

Vaihtoehto A

Palkantarkistukset

Työnantaja toteuttaa 2,30 % kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.1.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,30 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden marraskuun 2023 palkkasummasta luontoisetuineen. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylempien toimihenkilöiden palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,80 %.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen tarkistusta ja palkkasumma tarkistuksen jälkeen).

Vaihtoehto B

Työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.1.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylemmälle toimihenkilölle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään 31.5.2024. Selvitys annetaan jokaiselle ylemmälle toimihenkilölle riippumatta siitä, onko ylempi toimihenkilö saanut korotuksen.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä palkkasalaisuus huomioiden ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen tarkistusta ja palkkasumma tarkistuksen jälkeen) sekä pääasialliset periaatteet tarkistusten kohdentamisessa.

Työehtosopimuksen mukaisia luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 3,5 %:lla 1.5.2023 ja 2,3 %:lla 1.1.2024.

Korvaus luottamushenkilötehtävien hoitamisesta:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.5.2023 alkaen
10 – 100	128
101 – 200	177
201 – 400	227
yli 400	332

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.1.2024 alkaen
10 – 100	131
101 – 200	181
201 – 400	232
yli 400	340

Työsuojeluvaltuutetun korvaus:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.5.2023 alkaen
10 – 24	67
25 – 50	72
51 – 100	83
101 – 200	90
201 – 400	100
401 – 600	117
yli 600	134

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.1.2024 alkaen
10 – 24	69
25 – 50	74
51 – 100	85
101 – 200	92
201 – 400	102
401 – 600	120
yli 600	137

3. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

3.1. Muutetaan 15 § kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

15 § Laista poikkeava neuvottelu-aika ja lomautusilmoitusaika

Työnantajan harkitessa irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tuotannollisista, taloudellisista tai toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä määräyksessä sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Yhteistoimintalaista poiketen lasketaan neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

Esimerkki: Työnantajan suunnittelemaa, kahdeksan ylempien toimihenkilön lomauttamista koskeva kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 2.3.2023. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluajan katsotaan alkavan 2.3.2023, joten 7 päivän neuvottelutavoite katsotaan tältä osin täyteen 9.3.2023.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, yhteistoimintalain 16 §:n 1 momentissa säädetyistä asioista neuvoteltaessa neuvottelutavoite täyttyy aikaisintaan, kun neuvottelujen aloittamisesta on kulunut 28 päivää. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika on kuitenkin 7 päivää, jos:

1. neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
2. neuvottelut koskevat lomauttamista;
3. työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
4. työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

Pöytäkirjamerkintä: Liitot korostavat, että muutosneuvotteluiden sisällölliset vaatimukset määräytyvät yhteistoimintalain mukaan, eikä pelkkä neuvotteluajan täytyminen vapauta niistä. Yhteistoimintalain mukaisia sisältövaatimuksia on käsiteltävä lain tarkoittamalla tavalla yhteishengessä.

Ellei toisin ole lomauttamisen yhteydessä sovittu, työsopimuslain (204/2017) 5 luvun 4 §:n mukainen lomautusilmoitusaika on seitsemän kalenteripäivää.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole. Työsopimuslaki ei ole työehtosopimuksen osa.

3.2. Muutetaan 6 § kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

6 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

Siirtymäsäännös: Tätä määräystä sovelletaan 1.4.2023 alkaen ylempään toimihenkilöön, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella. 31.3.2023 asti ja ylempään toimihenkilöön, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 31.7.2022 voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan 30.11.2022 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä.

Ylemmän toimihenkilön erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Ylemmälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka työsopimuslain (32/2022) mukaisen raskausvapaan ajalta 40 arkipäivältä.

Ylemmälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka työsopimuslain (32/2022) mukaisen vanhempainvapaan ajalta 32 arkipäivältä yhdenjaksoisesti vanhempainvapaan alusta lukien.

Pöytäkirjamerkintä: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei synny sillä perusteella, että ylemmälle toimihenkilölle on sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että ylemmän toimihenkilön työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytyksen aikaa.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle raskaus- tai vanhempainvapaa-ajan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei ylemmästä toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, joka ylemmän toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

3.3. Lisätään 9 §:n uusi 5.-kohta, joka kuuluu seuraavasti:

...

5. Yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukaisesta jatkuvasta vuoropuhelusta voidaan kokonaisuudessaan sopia paikallisesti toisin. Toisin voidaan sopia esimerkiksi vuoropuhelun kohteesta ja siitä, että vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta. Paikallisesti ei voida kuitenkaan sopia, että yhteistoimintalain mukaista jatkuvaa vuoropuhelua ei käydä ollenkaan. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

3.4. Lisätään 17 §:n uusi 3 momentti, joka kuuluu seuraavasti:

...

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset tai ylemmät toimihenkilöt ryhdy myötätuntotoimenpiteisiin muiden työehtosopimusalojen painostamiseksi työehtosopimusten piiriin.

...

4. Tekniset muutokset työehtosopimukseen

4.1. Muutetaan jäljellä olevat viittaukset luottamusmieheen sukupuolineutraaliin muotoon luottamushenkilö

Työehtosopimuksen painokuntoon saattamisen yhteydessä korjataan työehtosopimuksessa vielä olevat kirjaukset "luottamusmies" muotoon "luottamushenkilö" ja **lisätään** 10 §:n yhteyteen uusi selventävä pöytäkirjamerkintä, joka kuuluu seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä: Lainsäädännössä, esimerkiksi työaikalaisissa ja työsopimuslaissa, mainitulla luottamusmiehellä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla soveltuvin osin tämän sopimuksen mukaista luottamushenkilöä.

Helsingissä, 8.3.2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Teemu Hankamäki

Tage Lindberg

TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin, jotka työskentelevät huolto- ja kunnossapitopalvelualalla.

Ylemmän toimihenkilön tehtävässä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkeasteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan huolto- ja kunnossapitoalan muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen tarkoittamista tehtävistä. Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Käytännössä yrityksessä ylemmän toimihenkilön tehtävä on yritysjohtoa avustava, keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä tai erikoistietoja ja -taitoja edellyttävä asiantuntijatehtävä. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei.

Tätä sopimusta ei sovelleta henkilöön, joka kuuluu yrityksen tai sen toimipaikan johtoon tai joka tehtäviensä tai muutoin asemansa perusteella on katsottava olevan yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamistehtävissä tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä tehtävässä.

2 § Palkkaus

1. Ylemmän toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työehtosopimuksella ottaen huomioon tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys.

Palkkapolitiikka

2. Yrityksessä määritetään henkilöstöön sovellettava palkkapolitiikka. Liitot suosittavat, että palkkojen porrastukseen työn vaativuuden mukaan ja työsuorituksen palkitsemiseen sekä yrityksen tehokkuuden ja kannattavuuden parantamiseen tähtäävä palkkapolitiikka perustetaan seuraaville periaatteille kokonaan tai osittain.

Palkkapolitiikka:

- Tukee yrityksen liikeidean toteutumista sekä tehokkuuden, kannattavuuden ja kilpailukyvyn kehittämistä;
- Ottaa huomioon yksilön työtehtävien vaativuuden ja vastuun sekä palkitsee hänen osaamisestaan ja työtuloksestaan sekä kannustaa ammatilliseen kehittymiseen;
- On selkeä, pitkäjänteinen ja johdonmukainen, mutta joustavasti muutettavissa yrityksen toimintaedellytysten tai liikeidean sitä vaatiessa.

Palkkapolitiikan onnistumisen edellytyksenä on, että sen periaatteista keskustellaan esimiehen ja ylemmän toimihenkilön välillä. Esimiehen ja ylemmän

toimihenkilön tulee myös keskustella työtehtävien toteutumisesta ja tämän vaikutuksesta palkkaan. Jos yrityksessä on yhdessä ylempien toimihenkilöiden edustajan kanssa sovittu palkkapolitiikassa noudatettavista periaatteista, voidaan tässä tapauksessa sopia myös palkankorotuksista liittotasolla sovitusta poikkeavasti.

Loppupalkka

3. Työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä siten, että työnantajalle jää yrityksen käytännön mukainen riittävä aika loppupalkan maksamiseen.

3 § Säännöllinen työaika

Säännöllisen työajan pituus sovitaan työsopimuksella ja järjestetään työaikalain mukaan. Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta tai kalenterivuotta.

Työaikalain 13 §:n mukaisen joustotyön tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa.

Työaikalain piiriin kuuluvien toimihenkilöiden osalta voidaan paikallisesti sopia päivittäisen, viikoittaisen ja liukuvan työajan enimmäisrajoista, kuitenkin niin, että työaika enintään vuoden mittaisena ajanjaksona tasoittuu sovittuun keskimäärään.

Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan järjestämisestä, liukuvan työajan liukumarajoista ja kertymästä työaikalasta poiketen, kuitenkin niin, että kertymä voi olla enintään 120 tuntia. Työaikalain 12 §:n mukaisen liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta tai kalenterivuotta.

Pöytäkirjamerkintä:

Ylempi toimihenkilö voi työtilanteen niin salliessa pitää 40 tunnin ylittävää liukuvan työajan saldoa kokonaisina vapaapäivinä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Työnantajan tulee antaa ylemmän toimihenkilön esittämä vapaa kuukauden sisällä toivotusta ajankohdasta, jos vapaata ei voida antaa toimihenkilön esittämänä ajankohtana. Alle 40 tunnin liukuvan työajan saldon pitämisestä kokonaisina vapaapäivinä ylempi toimihenkilö sopii esimiehensä kanssa paikallisesti sovittujen liukuvan työajan määräysten puitteissa.

Keskimääräistä työaikaä käytettäessä laaditaan etukäteen työajan käyttösuunnitelma ajanjaksoksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Työajan tasaaminen toteutetaan enintään vuoden mittaisella ajanjaksolla.

Työaikapankkisopimuksissa voidaan sopia yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta.

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassaolevaan työaikajärjestelmään ilmoitetaan asianomaisille ylemmille toimihenkilöille kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia työaikakorvauksista jäljempänä määritellyllä tavoilla.

Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta maksamalla em. korvaukset työaikalain mukaisesti rahassa, antamalla vapaata em. lain mukaisesti tai maksamalla näiden töiden määrään perustuvaa erillistä kiinteätä korvausta. Kiinteän korvauksen mitoitus tarkistetaan ylemmän toimihenkilön kanssa tehtävämuutosten yhteydessä. Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia, että em. työaikakorvaukset otetaan huomioon palkan muodostuksessa.

Milloin ylemmän toimihenkilön kanssa on sovittu, että kyseiset korvaukset otetaan huomioon palkan muodostuksessa, tulee ylemmän toimihenkilön kanssa tarvittaessa selvittää, kuinka em. korvaukset on huomioitu.

Työaikamääräyksistä poikkeaminen

Paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien voidaan poiketa työehtosopimuksen ja työ sopimuksen määräyksistä työaikaa koskien. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain säännöksiä. Sopimus tehdään luottamushenkilön tai niiden ylempien toimihenkilöiden kanssa, joita asia koskee.

Järjestelyä suunniteltaessa tulee keskustella järjestelyn tarpeesta, hyödyistä yritykselle ja osapuolten työaikatarpeista sekä sopia toteutustavasta ja korvauksesta. Jos paikallisesti sovitaan työajan sijoittamisesta arkipyhälle, ei arkipyhän ajalta makseta työaikalain mukaista sunnuntaityökorotusta, ellei toisin sovita. Paikallisesti sovittavan järjestelyn tarkoituksena on edistää työaikaratkaisuja, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä ylempien toimihenkilöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Työnantajan osoituksella

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työ sopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ylemmälle toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 16 tuntia. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa. Työaikaa ei voi osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikon lauantaille. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka.

Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa ylemmälle toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä koulutus/kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta osoitettaessa otetaan

mahdollisuuksien mukaan huomioon ylemmän toimihenkilön henkilökohtaiset työaikatarpeet.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

4 § Matkustaminen

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja korvaa ylemmän toimihenkilön tarpeelliset työmatkakustannukset noudattaen kulukorvausten ja päivärahojen sekä kilometrikorvausten osalta näistä yleisesti käytettäviä perusteita ja määriä.

Milloin ylemmän toimihenkilön kanssa ei ole sovittu, että säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen liittyy ylemmän toimihenkilön normaaleihin työtehtäviin ja otetaan huomioon palkan muodostuksessa, matkustamisen korvaamisesta sovitaan paikallisesti

5 § Sairausajan palkka

1. Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan kultakin yhdenjaksoiselta sairauden tai tapaturman aiheuttamalta työkyvyttömyysajalta palkkaa seuraavasti:

Mikäli työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään

- 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden 4 viikolta
- 1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta 5 viikolta
- 5 vuotta tai kauemmin 3 kuukaudelta.

2. Palkanmaksu edellyttää, että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana, työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella, eikä sairautta ole tietten salattu työsopimusta solmittaessa.

Soveltamisohje:

Ylemmällä toimihenkilöllä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan esimerkiksi silloin, jos hän ei toimita kohdan 3. mukaista todistusta tai selvitystä työkyvyttömyydestään kohtuullisessa ajassa.

3. Ylemmän toimihenkilön on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään ja sen arvioitu päättymisajankohta. Työkyvyttömyys todetaan työnantajan niin vaatiessa työterveyslääkärin tai muun työnantajan nimeämän lääkärin antamalla lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä luotettavalla selvityksellä.

Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt ylemmän toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa ylemmän toimihenkilön toisen lääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa siitä aiheutuneet kustannukset.

4. Jos työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajanpalkkaa, ei ylempi toimihenkilö ole oikeutettu uuteen sairausajanpalkan ajanjaksoon. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täytynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 19 §:n 2-momentin mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

6 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

Siirtymäsäännös: Tätä määräystä sovelletaan 1.4.2023 alkaen ylempään toimihenkilöön, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella. 31.3.2023 asti ja ylempään toimihenkilöön, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 31.7.2022 voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan 30.11.2022 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä.

Ylemmän toimihenkilön erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Ylemmälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka työsopimuslain (32/2022) mukaisen raskausvapaan ajalta 40 arkipäivältä.

Ylemmälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka työsopimuslain (32/2022) mukaisen vanhempainvapaan ajalta 32 arkipäivältä yhdenjaksoisesti vanhempainvapaan alusta lukien.

Pöytäkirjamerkintä: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei synny sillä perusteella, että ylemmälle toimihenkilölle on sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että ylemmän toimihenkilön työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytyksen aikaa.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle raskaus- tai vanhempainvapaa-ajan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei ylemmästä toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, joka ylemmän toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

7 § Vuosiloma ja lomarahana

Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, mikäli ei toisin sovita.

Lomarahana maksetaan 50 % ylemmän toimihenkilön vuosilomapalkasta, ellei paikallisesti toisin sovita. Lomarahana maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahana vaihtamisesta vapaaseen.

8 § Lyhyt tilapäinen loma

1. Ylemmän toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä ylemmän toimihenkilön palkasta.

Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria. Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

2. Ylemmän toimihenkilön alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalle vanhemmalle lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätöntä tilapäistä palkallista vapaata enintään neljä työpäivää. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Vapaan antaminen palkallisena edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kyseessä on yksinhuoltaja, ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin ylemmän toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan.
3. Kunnallisessa luottamustehtävässä toimivan ylemmän toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään siten, että hän yhdessä julkisyhteisöltä saamansa ansionmenetykskorvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa.
4. Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan reservin kertausharjoituksen ajalta niin suuri osa palkasta, että hän saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.
5. Osallisliiton ja sen keskusjärjestön päättäviin elimiin kuuluville ylemmille toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin järjestöjen päättävien elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

9 § Paikallinen sopiminen

1. Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja ylemmän toimihenkilön kesken tai työnantajan ja luottamushenkilön kesken. Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan. Sopimus voidaan

solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita. Ylemmän toimihenkilön niin halutessa, hänellä on oikeus käyttää avustajana samassa yrityksessä työsuhteessa olevaa henkilöä.

2. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Yli kaksi viikkoa voimassa oleva sopimus on aina tehtävä kirjallisesti.
3. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa.

4. Mikäli tämän työehtosopimuksen piirissä oleva yritys on joutumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, paikallisesti arvioidaan työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta muuttuneessa olosuhteissa. Muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi.

Taloudelliset vaikeudet ja muuttuneet olosuhteet todetaan yhteisesti. Osapuolilla on oikeus käyttää apunaan liittojen asiantuntijoita toteamiseen liittyen.

Sopimus tehdään kirjallisesti ja enintään vuoden määräajaksi. Määräaikainen sopimus on mahdollista irtisanoa kahden kk irtisanomisajalla.

Jos paikalliset osapuolet katsovat, että olosuhteiden muuttuminen edellyttää työehtosopimuksen määräysten muuttamista, tarvittavista muutoksista sovi-
taan sopimusosapuolten välillä yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi.

5. Yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukaisesta jatkuvasta vuoropuhelusta voidaan kokonaisuudessaan sopia paikallisesti toisin. Toisin voidaan sopia esimerkiksi vuoropuhelun kohteesta ja siitä, että vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta. Paikallisesti ei voida kuitenkaan sopia, että yhteistoimintalain mukaista jatkuvaa vuoropuhelua ei käydä ollenkaan. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

10 § Luottamushenkilö

Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, joka luottamushenkilön estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä. Ennen luottamushenkilön valintaa keskustellaan luottamushenkilön toimialueesta yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne. Samalla selvitetään valintamenettelyyn liittyvät käytännön järjestelyt.

Luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan tämän sopimuksen soveltamispiiriin ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien, työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta ja hänen tulee olla perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Toimikauden pituus on vähintään yksi vuosi. Luottamushenkilön valinnasta työpaikalla tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työnantajalle. Luottamushenkilölle

valitusta varaluottamushenkilöstä on ilmoitettava työnantajalle milloin hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Luottamushenkilö edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhdeasioissa ja tämän sopimuksen soveltamista koskevissa kysymyksissä. Hänelle annetaan asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet. Työpaikan koon sitä edellyttäessä luottamushenkilöllä on tehtävien hoitamista varten oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internetyhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti. Luottamushenkilön kanssa sovitaan luottamushenkilötehtävien hoitamista varten tarpeellisesta työstä vapautuksesta. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamushenkilön työn järjestämisessä.

Pöytäkirjamerkintä: Lainsäädännössä, esimerkiksi työaikalaisissa ja työsopimuslaissa, mainitulla luottamusmiehellä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla soveltuvien osin tämän sopimuksen mukaista luottamushenkilöä.

Luottamushenkilölle annettavat tiedot:

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamushenkilön tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa ylempien toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta, osastosta tai sitä vastaavasta sekä palkkaryhmästä tai vaativuusluokasta, jos tällainen järjestelmä on yrityksessä käytössä. Pyydettyä on luottamushenkilölle annettava tieto uusista ylemmistä toimihenkilöistä.

Luottamushenkilölle annetaan hänen toimialueensa ylempien toimihenkilöiden säännöllisen työajan mediaani- ja keskiarvokuukausipalkkatiedot palkkaryhmittäin ja sukupuolittain. Tiedot annetaan joulukuun palkoista. Luottamushenkilö ei ole oikeutettu saamaan näitä kuukausiansiotietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamushenkilöllä on oikeus perehtyä toimialueensa ylempien toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Luottamushenkilön on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Työsuhdeturva

Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamushenkilöllä on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Edellä tarkoitettu luottamushenkilön irtisanomissuoja on voimassa kuusi kuukautta hänen luottamushenkilötehtävänsä päättymisen jälkeen. Luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilölle annetaan samanlaiset mahdollisuudet niihin liittyvine etuineen osallistua liittojen yhdessä toteamaan, luottamushenkilön tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen koulutukseen kuin muille luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilöille annetaan.

Edellä sanottu koskee samoin edellytyksin varaluottamushenkilöä silloin, kun hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Edellä olevia irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös työpaikalla asetettuun luottamushenkilöehdokkaaseen, jonka asettamisesta ylempien toimihenkilöiden kokous on sen jälkeen, kun luottamushenkilön valinnasta yrityksen johdon kanssa on käyty keskustelu, kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamushenkilön toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Luottamushenkilö säilyttää asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamushenkilön toimikausi päättyy liikkeenluovutuksen johdosta, hänellä on yllä todetun mukainen lomautus- ja irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

Luottamushenkilöä ei saa luottamushenkilötehtävän johdosta siirtää alemmpipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamushenkilötehtävään valituksi tullessaan.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Työnantajan ja luottamushenkilön on selvitettävä luottamushenkilötehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille ylemmille toimihenkilöille.

Korvaus luottamushenkilötehtävien hoitamisesta

Työnantaja maksaa luottamushenkilönä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muusta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.5.2023 alkaen
10 – 100	128
101 – 200	177
201 – 400	227
yli 400	332

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.1.2024 alkaen
10 – 100	131
101 – 200	181
201 – 400	232
yli 400	340

11 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutettuna toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muuta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.5.2023 alkaen
10 – 24	67
25 – 50	72
51 – 100	83
101 – 200	90
201 – 400	100
401 – 600	117
yli 600	134

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.1.2024 alkaen
10 – 24	69
25 – 50	74
51 – 100	85
101 – 200	92
201 – 400	102
401 – 600	120
yli 600	137

Työsuojeluvaltuutetulla on työ sopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua työajalla sopimusosapuolten yhdessä hyväksymään työsuojelukoulutukseen. Työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

12 § Kokoontumisoikeus

Ylemmät toimihenkilöt henkilöstöryhmänä tai Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n yhdistykset voivat työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikalla työsuhteasi-oista. Kokousjärjestelyistä ja menettelytavoista sovitaan etukäteen työnantajan kanssa. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton sekä asianomaisen keskusjärjestön edustajia, mikäli ilmoittavat tästä työnantajalle etukäteen.

13 § Ammatillinen koulutus

Liitot korostavat henkilöstön suunnitelmallisen kehittämisen tärkeyttä. Työnantaja varaa tarvittaessa toimihenkilölle mahdollisuuden vuosittain osallistua ammatilliseen koulutukseen, joka mahdollistaa hänen ammattitaitonsa ylläpitämisen ja

kehittämisen. Koulutustarve voidaan todeta esimerkiksi työnantajan ja toimihenkilön välisessä kehityskeskustelussa.

14 § Ylemmän toimihenkilön takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet ylemmän toimihenkilön uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Mikäli em. sopimusta takaisinottovelvollisuudesta luopumisesta ei ole tehty, rajoittuu takaisinottovelvollisuus niihin työkohteisiin, joissa ylempi toimihenkilö voi paikakunnalla tavanomaisesti työmatkat huomioon ottaen päivittäin käydä työssä vaarallisuudesta asunnostaan käsin (työvoimatoimiston työssäkäyntialue).

15 § Laista poikkeava neuvottelu-aika ja lomautusilmoitusaika

Työnantajan harkitessa irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tuotannollisista, taloudellisista tai toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä määräyksessä sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Yhteistoimintalaista poiketen lasketaan neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

Esimerkki: Työnantajan suunnittelemaa, kahdeksan ylemmän toimihenkilön lomauttamista koskeva kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 2.3.2023. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluajan katsotaan alkavan 2.3.2023, joten 7 päivän neuvottelutavoite katsotaan tältä osin täyteen 9.3.2023.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, yhteistoimintalain 16 §:n 1 momentissa säädettyistä asioista neuvoteltaessa neuvottelutavoite täyttyy aikaisintaan, kun neuvottelujen aloittamisesta on kulunut 28 päivää. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika on kuitenkin 7 päivää, jos:

1. neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
2. neuvottelut koskevat lomauttamista;
3. työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
4. työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

Pöytäkirjamerkintä: Liitot korostavat, että muutosneuvotteluiden sisällölliset vaatimukset määräytyvät yhteistoimintalain mukaan, eikä pelkkä neuvotteluajan täytyminen vapauta niistä. Yhteistoimintalain mukaisia sisältövaatimuksia on käsiteltävä lain tarkoittamalla tavalla yhteishengessä.

Ellei toisin ole lomauttamisen yhteydessä sovittu, työsopimuslain (204/2017) 5 luvun 4 §:n mukainen lomautusilmoitusaika on seitsemän kalenteripäivää. Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole. Työsopimuslaki ei ole työehtosopimuksen osa.

16 § Neuvottelujärjestys

Työsuhteeseen liittyvät kysymykset käsitellään ensisijaisesti ylemmän toimihenkilön ja hänen esimiehensä välillä. Jos yksimielisyyttä ei saavuteta, asia voidaan siirtää luottamus henkilön ja työnantajan edustajan käsiteltäväksi. Ellei asiaa saada ratkaistua yritystasolla tai mikäli syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamisesta, tulkinnasta tai rikkomisesta, asia voidaan siirtää osallisliittojen ratkaistavaksi. Neuvotteluista laaditaan muistio, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyden kohteena oleva asia sekä osapuolten kannat perusteluineen. Jos liittojen neuvottelut eivät johda tulokseen, työehtosopimuksen tulkintaa koskeva asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi tai osapuolet voivat sopia erimielisyyden jättämisestä välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

Ellei toisin sovita, tulee erimielisyysneuvottelu aloittaa viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Pöytäkirja neuvotteluista tulee laatia niin ikään viikon kuluessa neuvotteluiden päättymisestä, ellei toisin sovita.

17 § Työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja ylempiä toimihenkilöitä, jotka ovat tai ovat olleet sopimuksen voimassaoloaikana näiden yhdistysten jäseniä.

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai ylemmät toimihenkilöt ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset tai ylemmät toimihenkilöt ryhdy myötätuntotoimenpiteisiin muiden työehtosopimusalojen painostamiseksi työehtosopimusten piiriin.

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä työnantaja- ja ylemmälle toimihenkilöliitolle vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

18 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 8.3.2023 - 31.1.2025 ja sen jälkeenkin vuoden kerrallaan ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä, 8.3.2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

LIITE 1

Pöytäkirja työaikapankeista

1. Käsite ja tarkoitus

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämisestä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä ylempien toimihenkilöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

2. Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankin käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työntäjän ja pääluottamushenkilön välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

- 1) keitä sopimus koskee,
- 2) mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu,
- 3) säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät,
- 4) työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella,
- 5) työajan tasoittumisjakson pituus,
- 6) työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön

Soveltamisohje:

Osatekijöiksi suositellaan sovittaviksi sellaisia työehtosopimuksen ja työaikalain mukaisia tekijöitä tai työehtosopimuksen ja vuosilomalain mukaisia vapaisiin liittyviä tekijöitä, joista sopimalla voidaan tehokkaasti toteuttaa työaikapankin tarkoitusta. Tällaisia tekijöitä ovat mm. työaikalain osatekijät, työajan lyhennysvapaat, säästövapaat, vuosilomapäivät, vapaana annettavaksi sovittu lomarahaa tai sen osa sekä tuulos-, bonus- tai voittopalkkio.

Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työntäjän ja työntekijän kesken.

3. Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

Kokonaisina työpäivinä annettavat vapaat luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

4. Työsuhteen päättyminen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaikapankkivelkaa ei peritä takaisin lopputilistä.

5. Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- ja rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Ylemmät Toimihenkilöt YTN

Ratavartijankatu 2 B,
00520 Helsinki
www.ytn.fi