



TYÖEHTOSOPIMUS

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT

2025 - 2027



Teknologiateollisuuden
työnantajat



TYÖEHTOSOPIMUS

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT

2025 - 2027



Teknologiateollisuuden
työnantajat





SISÄLLYSLUETTELO

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	5
TYÖEHTOSOPIMUS.....	12
1 TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	12
2 PALKKAUS	12
2.1 Palkka	12
2.2 Palkkapolitiikka.....	13
2.3 Palkan maksaminen työsuhteen päättyessä.....	14
3 TYÖAIKA	14
3.1 Säännöllinen työaika	14
3.2 Työaikajärjestelmän muuttaminen	14
3.3 Liukuva työaika	15
3.4 Lisä- ja ylityö	15
3.5 Työaikamääräyksistä poikkeaminen	16
4 MATKUSTAMINEN JA KOULUTUS	16
4.1 Työmatkakustannusten korvaukset	16
4.2 Vapaa-aikana matkustaminen.....	17
4.3 Ammatillinen koulutus.....	18
4.4 Keskustelu 55 vuotta täyttäneiden kanssa	18
5 VUOSILOMA JA LOMARAHAA	19
5.1 Vuosilomapalkka	19
5.2 Lomarahaa.....	19
6 POISSAOLOT	19
6.1 Työkyvyttömyys	19
6.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa	20
6.3 Lapsen sairastuminen	21
6.4 Kertausharjoitukset	21
7 PAIKALLINEN YHTEISTOIMINTA JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	21
7.1 Paikallinen sopiminen	21
7.2 Vuoropuhelu.....	23
7.3 Luottamushenkilö	23
7.4 Työsuojausluovutettu	28
7.5 Kokoontumisoikeus	29
7.6 Neuvottelujärjestys	29



8	TYÖRAUHA	30
8.1	Työrauhavelvoite.....	30
8.2	Sovintolautakunta	30
9	TYÖEHTOSOPIMUKSEN SITOVUUS JA VOIMASSAOLO	30
9.1	Sopimuksen sitovuus	30
9.2	Sopimuksen voimassaolo	31
LIITE 1	IRTISANOMISSUOJASOPIMUS.....	32
1	Soveltamisala	32
2	Työsopimuksen päättämistä koskevia yleisiä määräyksiä	32
2.1	Irtisanomisajat.....	32
2.2	Työllistymisvapaa	33
2.3	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	33
2.4	Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä.....	34
2.5	Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen.....	34
3	Lomauttaminen ja työsopimuksen päättäminen ylemmästä toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä	35
3.1	Irtisanomisen perusteet	35
3.2	Purkamisen perusteet	35
3.3	Purkautuneena käsittelemisen perusteet	35
3.4	Lomauttaminen ylemmästä toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä.....	35
3.5	Irtisanomisen toimittaminen	35
3.6	Kuuleminen.....	36
4	Lomauttaminen ja työsopimuksen irtisanominen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä	36
4.1	Neuvottelumenettely	36
4.2	Irtisanominen	38
4.3	Lomauttaminen	39
5	Korvaukset työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja ylemmän toimihenkilön perusteettomasta lomauttamisesta	42
5.1	Perusteen rikkominen.....	42
5.2	Yhden korvauksen periaate.....	43
5.3	Menettelytapamääräysten rikkominen.....	43
5.4	Korvauksen suhde hyvityssakkoon.....	43



6	Menettely erimielisyystapauksissa	43
7	Kanneaika	43
8	Voimaantulo	44
LIITE 2	SELVIITYTMISLAUSEKE.....	45
LIITE 3	PÖYTÄKIRJA TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDASSA 4.2 TARKOITETUSTA RATKAISULAUTAKUNNASTA	47
LIITE 4	PÖYTÄKIRJA TYÖAIKAPANKEISTA	49
LIITE 5	ETÄTYÖOHJE	52
LIITE 6	ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN KOHDASSA 3 TARKOITETTU KOROTUSMALLI	54

**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY**

Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja

Aika 8.4.2025

Paikka Teknologiateollisuuden työnantajat ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	Teknologiateollisuuden työnantajat ry	Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
	Jarkko Ruohoniemi	Samu Salo
	Johanna Laine	Teemu Hankamäki
	Emma Stavén	Satu Tähtkäpää
	Juha Vuorisalo	Petteri Oksa
	Ville Leppäniemi	Tuula Aaltola
		Hannu Hallamaa
		Kosti Hyyppä
		Jenni Lakso

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 3.4.2025 sovitun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus liitteineen.

Sopimuksen sisältö tulee voimaan 8.4.2025 alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu.

2. Palkantarkistukset vuosina 2025–2027

2.1. Paikallinen palkkaratkaisu vuosina 2025–2027

Palkkaratkaisu yrityksessä toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sopimalla ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla.

Palkkaratkaisusta tulee neuvotella paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka voi poiketa tämän työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen



kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkapor-
rastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkis-
tusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luot-
tamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu tai
hän on estynyt, työehtosopimuksen 7.1.2. c-kohdassa tarkoitetun
osapuolen kanssa. Ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita, sopimus
tehdään kirjallisesti

- vuonna 2025 viimeistään 22.4.2025 mennessä
- vuonna 2026 viimeistään 13.2.2026 mennessä
- vuonna 2027 viimeistään 12.2.2027 mennessä.

Neuvottelujen osalta toimitaan seuraavasti:

- Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamis-
ta työnantaja toimittaa neuvotteluosapuolelle tarvittavat
tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työlli-
syystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä.
- Neuvotteluiden pohjaksi osapuolet toimittavat toisilleen
esityksensä paikalliseksi palkkaratkaisuksi perusteineen.
- Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa
ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti so-
vitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei paikallisen
sopimuksen yhteydessä ole toisin sovittu, selvityksestä
tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumää-
rää, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen
korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden
palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihen-
kilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasum-
ma korotuksen jälkeen). Selvityksen antamisessa tulee
huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

**2.2. Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2025, ellei
paikallista palkkaratkaisua**

Työnantaja toteuttaa vuonna 2025 palkkaratkaisun, jonka koko-
naiskustannusvaikutus on 2,5 %. Palkkaratkaisu toteutetaan seu-
raavasti:



Työnantaja toteuttaa 2,5 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden huhtikuun palkkasummasta luontoisetuineen. 1.1.2025 alkaen yrityksessä mahdollisesti toteutetut palkantarkistukset voidaan ottaa huomioon työehtosopimuksen mukaisissa palkantarkistuksissa. Jos yritykseen on palkattu uusi ylempi toimihenkilö 1.3.2025 tai sen jälkeen, hänen alkupalkkansa on voitu sopia sisältävän työehtosopimuksen mukaisen korotuksen.

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 henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdistessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 2,0 %.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

2.3. Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2026, ellei paikallista palkkaratkaisua

Työnantaja toteuttaa vuonna 2026 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 2,9 %. Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Työnantaja toteuttaa 2,9 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,9 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun palkkasummasta luontoisetuineen.

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 henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,5 %.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

2.4. Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2027, ellei paikallista palkkaratkaisua

Työnantaja toteuttaa vuonna 2027 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 2,4 %. Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Työnantaja toteuttaa 2,4 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,4 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun palkkasummasta luontoisetuineen.

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 henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,5 %.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien



toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

3. Palkantarkistusmallin kehittämistyöryhmä

Liittojen yhteinen tavoite on, että ylempien toimihenkilöiden palkanmuodostus on toimivaa, oikeudenmukaista, läpinäkyvää, kannustavaa ja tuottavuutta tukevaa. Vahva tuottavuuskasvu luo mahdollisuuksia reaaliasioiden ripeälle kasvulle. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi liitot pitävät tarpeellisena kehittää palkantarkistusmallia yksilölliseen ja yrityskohtaiseen suuntaan, kansainvälinen kilpailukyky ja toimialan erityispiirteet huomioon ottaen.

Yksilöllisen ja yrityskohtaisen palkantarkistusmallin toimivuus edellyttää, että palkantarkistusmalli on selkeä, johdonmukainen ja kannustava. Palkantarkistusmallin tulee tukea yrityksen kilpailukykyä ja tuottavuutta, yhteistoimintaa yrityksessä sekä ylempien toimihenkilöiden vaikutusmahdollisuuksia oman palkkansa kehittymiseen.

Työryhmä valmistelee edellä mainitut tavoitteet huomioon ottaen ylemmille toimihenkilöille käyttöön otettavan palkantarkistusmallin sekä sen täytäntöönpanoa seuraavalle sopimuskaudelle. Työryhmä käynnistää toimintansa viipymättä työehtosopimuksen voimaantultua. Työryhmässä on yhtä monta edustajaa kummaltakin osapuolelta. Työryhmä laatii toimintasuunnitelman 30.9.2025 mennessä. Työryhmä esittelee toimintasuunnitelman ja raportoi työn etenemisestä säännöllisesti kohdassa 4 tarkoitetulle työehtosopimuksen kehittämistyöryhmälle.

Työryhmä jättää ehdotuksensa palkantarkistusmallista kehittämistyöryhmälle viimeistään 30.9.2026. Tämän jälkeen työryhmä viimeistelee mallin kehittämistyöryhmältä saamansa palautteen perusteella sekä valmistelee mallin täytäntöönpanon vaatimat toimenpiteet. Työryhmä huolehtii palkantarkistusmalliin liittyvästä tarvittavasta yhteisestä tiedottamisesta, kouluttamisesta ja ohjeistuksista toimialalle.

Mikäli työryhmä ei saavuta yksimielisyyttä muusta palkantarkistusmallista 30.9.2026 mennessä, työehtosopimuksen liitteen 6 mukainen osapuolten sopima yksilötakuumalli tulee voimaan sellaisenaan ilman erillisiä lisämenettelyjä tämän työehtosopimuksen päättymistä seuraavalle sopimuskaudelle ainakin sen



ensimmäiselle vuodelle. Mikäli tämän työehtosopimuksen sopimuskausi kestää kolme vuotta, niin palkantarkistusmallin kehittämistyöryhmän määräaika voidaan osapuolten sopimuksella pidentää 30.9.2027 saakka.

Kysymyksessä on palkantarkistusmallin kehittämistyöhön liittyvä uuden korotusmallin kokeilu, jonka toimivuutta työryhmä seuraa, analysoi ja dokumentoi.

Työryhmä huolehtii liitteessä sovittuun palkantarkistusmalliin liittyvästä tarvittavasta yhteisestä tiedottamisesta, kouluttamisesta ja ohjeistuksista toimialalle.

Pelkästään tämän kokeilun perusteella yksilötakuumalliin ei voi vedota vakiintuneena käytäntönä.

Tämän kohdan ja liitteen 6 kirjaukset ovat voimassa niiltä osin kuin ne koskevat seuraavaa sopimuskautta, vaikka 8.4.2025 allekirjoitettu työehtosopimus tulisi irtisanotuksi tai sen voimassa olo on päättynyt.

4. Työehtosopimuksen kehittäminen ja koulutus

Liitot asettavat työryhmän, joka käsittelee jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti työehtosopimukseen liittyviä asioita pyrkien kehittämään yritysten kilpailukykyä ja ylempien toimihenkilöiden työehtoja ja ryhtyen mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin. Työryhmä edistää myös erimielisyysasioiden tehokasta käsittelyä sekä pyrkii jatkuvasti ylläpitämään ja lujittamaan osapuolten välisiä hyviä neuvottelusuhteita ja yhteistoimintaa.

Työryhmä järjestää sopimuskauden aikana paikalliseen sopimiseen liittyvää yhteistä koulutusta ja kartoittaa paikallisen sopimisen mahdollisia kehitystarpeita esimerkiksi toteuttamalla mahdollisuuksien mukaan paikalliseen sopimiseen liittyvän selvityksen. Työryhmän tehtävänä on arvioida muut koulutustarpeet sopimuskauden aikana ja järjestää tarvittaessa yhteisiä koulutuksia sovittavalla tavalla.

Työryhmä seuraa työläinsäädännön muutoksia ja arvioi niiden vaikutuksia työehtosopimukseen ja pyrkii laatimaan yhteisiä ohjeistuksia. Työryhmä keskittyy erityisesti henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädäntöuudistuksen etenemisen seurantaan ja uudistuksen toteutuessa seuraa ja arvioi sen käytännön vaikutuksia.



Liitot pitävät tärkeänä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämistä työpaikoilla. Tämän tavoitteen tukemiseksi työryhmä selvittää tekoälyn vaikutuksia työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen ja tuottavuuteen sekä hyviä kansainvälisiä käytäntöjä.

5. Tukitoimenpiteet

YTN sitoutuu siihen, että teknologiateollisuudessa työskentelevät ylemmät toimihenkilöt eivät sopimuksen voimassa ollessa ryhdy myötätuntotoimenpiteisiin muiden teollisuusalojen painostamiseksi työehtosopimusten piiriin.

6. Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Jarkko Ruohoniemi, Samu Salo, Teemu Hankamäki ja Satu Tähkäpää tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi

Johanna Laine

Tarkastettu

Jarkko Ruohoniemi

Samu Salo

Teemu Hankamäki

Satu Tähkäpää



**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY**

TYÖEHTOSOPIMUS

1 TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Työehtosopimusta sovelletaan Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin. Ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Työehtosopimus ei koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, ei myöskään näihin verrattavia johtoa avustavia asiantuntijoita eikä henkilöitä, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan teknologia-alan 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. Ylemmän toimihenkilön toimi on teknologiateollisuuden muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalan sisältämiä toimia vaativampi.

2 PALKKAUS

2.1 Palkka

Ylemmän toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työ sopimuksella ottaen huomioon tehtävän vaativuus, koulutus ja ammat ttipätevyys. Osa kokonaisansiesta voi muodostua työpaikkakohtai sesti määritettyjen muuttuvien palkkatekijöiden perusteella.



2.2 Palkkapolitiikka

Yrityksessä määritellään 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:

- Rakentuu yrityksen liikeidean pohjalle ja tukee sen toteutumista;
- Tukee yrityksen tehokkuuden, kannattavuuden ja kilpailukyvyn kehittämistä;
- On yksilöllinen. Ottaa huomioon yksilön työtehtävien vaativuuden ja vastuun sekä hänen osaamisensa ja työtuloksensa;
- Palkitsee sellaisista yksilöllisistä kyvyistä ja taidoista kuin tiedon hallinta, johtamistaito, arvostelu, aloite, innovointi ja yhteistyökyky;
- Kannustaa yksilöä ammattitaidon syventämiseen ja laajentamiseen;
- Tukee työyhteisölle asetettujen yhteisten tavoitteiden toteutumista sekä yhteistyötä yli toiminto ja henkilöstöryhmärajojen;
- Edellyttää, että johto ja esimiehet sopivat tavoitteista johdettavien kanssa ja seuraavat niiden toteutumista;
- On selkeä, pitkäjänteinen ja johdonmukainen, mutta joustavasti muutettavissa yrityksen toimintaedellytysten tai liikeidean sitä vaatiessa;
- Palkkakriteerit ovat riippumattomia sukupuolesta, iästä ja muista vastaavista työhön liittymättömistä tekijöistä.

Palkkapolitiikan onnistumisen edellytyksenä on, että sen periaatteista vallitsee yhteisymmärrys ja että kerran vuodessa esimies ja ylempi toimihenkilö keskustelevat työtehtävien toteutumisesta ja tämän vaikutuksesta palkkaan sekä määrittelevät tulevat työtehtävät ja niille tavoitteet.

Pöytäkirjamerkintä:

Palkkapolitiikkaosuus on luonteeltaan suositus/ menettelytapaohe, josta poikkeamista ei pidetä työehtosopimuslain tarkoittamana rikkomuksena.

Liitot pyrkivät yhteistyössä avustamaan yrityksiä niiden kehittäessä palkkapolitiikkaansa.



2.3 Palkan maksaminen työsuhteen päättyessä

Ellei työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä toisin sovita, työsuhteen päättyessä työsuhteesta johtuvat saatavat (loppupalkka) maksetaan viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä.

3 TYÖAIKA

3.1 Säännöllinen työaika

Säännöllisen työajan pituus sovitaan työ sopimuksella ja järjestetään työaikalain mukaan. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa. Työaika voidaan sopia keskimääräiseksi.

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

Keskimääräistä työaikaa käytettäessä laaditaan etukäteen työajan käyttösuunnitelma ajanjaksoksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Työajan tasaaminen toteutetaan enintään vuoden mittaisella ajanjaksolla. Työaikapankkisopimuksessa voidaan sopia yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta.

Työviikkojen vaihteessa viikkolepo voidaan antaa yhtäjaksoisena aikana, joka sijoittuu osaksi edellistä ja jälkimmäistä työviikkoa edellyttäen, että suurin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kyse.

Pöytäkirjamerkintä:

Lütot ovat laatineet yhteisen etätöohjeen (liite 5).

3.2 Työaikajärjestelmän muuttaminen

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvistä muutoksesta voimassa olevaan 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.



3.3 Liukuva työaika

Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan järjestämisestä, liukuvan työajan liukumarajoista ja kertymästä työaikalaista poiketen, kuitenkin niin, että kertymä voi olla enintään 120 tuntia. Työaikalain mukainen liukuvan työajan seurantajakso on 12 kuukautta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia, että työajan plussaltoa vähennetään ylemmälle toimihenkilölle annettavalla paikallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on ylempien toimihenkilöiden sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä. Toistaiseksi tehty liukuvaa työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päättyessään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 4 kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Liitot suosittelevat, että paikallisella tasolla keskustellaan menettelyistä, jolla pyritään varmistamaan ylempien toimihenkilöiden työajan pysyminen sovittujen liukumarajojen puitteissa.

3.4 Lisä- ja ylityö

Ylityötä on työ, jota tehdään työnantajan määräyksestä ylempien toimihenkilöiden suostumuksin työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin, kun säännöllinen työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Työaikalain mukainen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on 12 kuukautta, ellei paikallisesti sovita lyhyemmästä tasoittumisjaksosta.

Ylityökorvausten ja lisätyön osalta noudatetaan työaikalain määräyksiä.

Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta näiden töiden arvioituun määrään perustuvalla erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella. Kiinteästä kuukausikorvauksesta voidaan sopia paikallisesti ylempien toimihenkilöiden kanssa työsopimuksen yhteydessä ja työsuhteen aikana.



3.5 Työaikamääräyksistä poikkeaminen

3.5.1 Paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien voidaan poiketa työehtosopimuksen 3 §:n ja työsopimuksen määräyksistä työaikaa koskien. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain säännöksiä.

Järjestelyä suunniteltaessa tulee keskustella järjestelyn tarpeesta, hyödystä 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 sovitettavan järjestelyn tarkoituksena on edistää työaikatarkoituksia, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä ylempien toimihenkilöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

3.5.2 Työnantajan osoituksella

Työnantaja voi työehtosopimuksen 3 §:n ja työsopimuksen estä-mättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ylemmälle toimi-henkilölle 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 makse-taan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka. Ylemmällä toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaika-muutoksista.

4 MATKUSTAMINEN JA KOULUTUS

4.1 Työmatkakustannusten korvaukset

Ellei paikallisesti toisin sovita, ylemmän toimihenkilön tarpeelliset työmatkakustannukset korvataan kulukorvausten, päivärahojen ja kilometrikorvausten osalta Verohallinnon vahvistamien verovapai-den matkakustannusten mukaan. Päivärahan maksamisen edellyt-tyksenä kuitenkin on, että työntekemispaiikka sijaitsee vähintään 40 kilometrin etäisyydellä ylemmän toimihenkilön vakituisesta työpaikasta ja asunnosta.



4.2 Vapaa-aikana matkustaminen

Vapaa-aikana matkustamisen korvauksesta sovitaan paikallisesti.

Matkaajan korvaaminen voidaan järjestää esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

1. Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen käytetyn ajan korvaamisesta sovitaan tarvittaessa esimiehen ja ylemmän toimihenkilön välillä. Näin on erityisesti tilanteissa, joissa työehtosopimuksen mukaiset matkaajalta maksettavat korvaukset aiheuttavat palkkauksellisen epäsuhteen.
2. Mikäli työtehtäviin kuuluu olennaisena osana jatkuva tai säännöllisesti toistuva matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella ja ylempi toimihenkilö voi tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, tämä seikka otetaan huomioon palkkaperusteissa.
3. Mikäli on kysymys runsaasta tilapäistä tai projekti-luontoista työtä koskevasta matkustamisesta, seurataan ylemmälle toimihenkilölle kertyvän matkaajan määrää. Tämä voidaan korvata esimerkiksi määrävälein maksettavalla kertakorvauksella.

Matkustamista koskeva ohje:

Paikallisten osapuolten on selvitettävä yhdessä ylempien toimihenkilöiden matka-aikaan liittyviä korvauskäytäntöjä (mm. matkustusmäärät, päätösmenettely, korvauskäytännöt, matkustussääntö) sekä tarvittaessa kehitettävä selkeä korvauskäytäntö.

Niissä tapauksissa, joissa ei paikallisesti löydetä sopivaa korvauskäytäntöä, voidaan käyttää edellä lueteltuja esimerkkejä siitä, millä tavoin matka-ajan korvaaminen voidaan järjestää. Yksi tapa on ottaa käyttöön edellä mainitut esimerkit.

Asiasta tulee antaa riittävää informaatiota ylemmille toimihenkilöille ja näiden esimiehille.

Erimielisyystilanteissa asia voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen saattaa liittojen käsiteltäväksi ja liittojen välisen ratkaisulautakunnan (työehtosopimuksen liitteenä) ratkaistavaksi.



4.3 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 ylemmän toimihenkilön välisessä kehityskeskustelussa.

Työnantaja voi osoittaa ylemmälle toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto-, työhyvinvointi- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä 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 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.

4.4 Keskustelu 55 vuotta täyttäneiden kanssa

Liitot suosittelevat, että työnantaja ja 55 vuotta täyttänyt ylempi toimihenkilö käyvät vuosittain keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän osaamista ja työssä jatkamista.



5 VUOSILOMA JA LOMARAHA

5.1 Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka voidaan sovittaessa maksaa yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

5.2 Lomarahaa

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

Mikäli ylempi toimihenkilö ja työnantaja sopivat kirjallisesti lomarahaa pitämisen vastavastaavana palkallisena vapaana, 24 arkipäivän (neljän viikon) vuosiloman täyttää lomarahaa vastaa 12 arkipäivän (kahden viikon) lomarahavapaa.

Lomarahavapaa annetaan ylemmälle toimihenkilölle työnantajan määräämänä ajankohtana, elleivät osapuolet sovi vapaan pitämisestä. Lomarahavapaan ajalta ylempi toimihenkilö ansaitsee vuosilomaa.

6 POISSAOLOT

6.1 Työkyvyttömyys

Jos ylempi toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömyyden eikä hän ole aikaansaanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada kuukausipalkka luontoisetuineen ilman lisiä seuraavasti:

Mikäli työsuhte 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. |

Ylempi toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän ja pyynnöstä esittämään hyväksyttävän selvityksen työkyvyttömyydestään.



Ylemmän toimihenkilön sairastuessa samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluustaan, aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, lasketaan siten kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitetuin tavoin uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain 8 luvun 7 § 2 mom. tarkoittamalta karenssiajalta.

Soveltamisohje:

Onko kysymyksessä sama vai eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Jos ylempi toimihenkilö on hänen kanssaan työ sopimusta tehtäessä salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

6.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

Ylemmän toimihenkilön oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen määräytyy työ sopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työ suhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen ilman lisiä yhteensä enintään 72 arkipäivältä.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jonka työ suhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen ilman lisiä enintään vanhempainvapaan ensimmäiseltä 32 arkipäivältä. Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momenteissa tarkoitettuja ei-synnyttänyttä vanhempaa, joka on lapsen huoltaja, lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä sekä muun kuin aviopuolison lapsen adoptoinutta henkilöä.

Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt 7 vuotta. Palkan edellytyksenä oleva työ suhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä olleen ennen vanhemmaksi vahvistamispäivää.



Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena ylemmälle toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin ylemmältä toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

6.3 Lapsen sairastuminen

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.

6.4 Kertausharjoitukset

Suosittelaa, että yritykset maksaisivat ylemmälle toimihenkilölle kertausharjoitusten ajalta palkkaa siten, että ylempi toimihenkilö saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

7 PAIKALLINEN YHTEISTOIMINTA JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

7.1 Paikallinen sopiminen

7.1.1 Yhteistoiminnan tavoite

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn, työllisyyden sekä henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitoon ja kehittämiseen. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

Kullakin työpaikalla määritellään yhteistuumin tavoitteet, joihin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava myös alati uudelleen. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty.



Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

7.1.2 Paikallista sopimista koskevat määräykset

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat

- a) työnantaja ja ylempi toimihenkilö
- b) työnantaja ja luottamushenkilö tai
- c) mikäli luottamushenkilöä ei ole valittu tai luottamushenkilö on estynyt, työnantaja ja työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä tarkoitettu edustaja tai työnantaja ja ylemmät toimihenkilöt heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Ylempillä toimihenkilöillä tarkoitetaan niiden ylempien toimihenkilöiden enemmistöä, joita sopimus koskee.

Soveltamisohje:

Luottamushenkilön katsotaan olevan edellä tarkoitettulla tavalla estynyt, jos hänen tai hänen ilmoitettuna sijaisenaan toimivan varaluottamushenkilön poissaolosta tai henkilöstön edustajan tehtävistä johtuvasta aikataulusta johtuen paikallista sopimusta ei voida tehdä kohtuullisessa ajassa. Kohtuullisen ajan arvioinnissa on otettava huomioon asian luonne ja kiireellisyys. Luottamushenkilön ja varaluottamushenkilön vuosilomaa, lomarahavapaata, liukuvan työajan saldovapaata ja työaikapankkivapaata ei pidetä tässä tarkoitettuna estymisenä.

Kohdissa b ja c tarkoitettujen osapuolten välillä tehty sopimus sitoo ylempiä toimihenkilöitä.

Mikäli työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, noudatetaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä tolettua.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta muuta ole sovittu. Mikäli sopimuksen tehneelle henkilöstön edustajalle ei ole valittu seuraajaa, sopimuksen voi irtisanoa niiden ylempien toimihenkilöiden enemmistö, joita sopimus koskee.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Mikäli sopimus koskee yhtä useampaa ylempää toimihenkilöä, tehdään sopimus aina kirjallisesti.



Tässä määräyksessä tarkoitettu paikallinen sopimus on osa tätä työehtosopimusta. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määrääjäksi solmittu paikallinen sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen yleissitovuuden perusteella tehty paikallinen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa.

7.2 Vuoropuhelu

Paikallisesti voidaan sopia, että yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukainen jatkuva vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysyhmään kuuluvien yritysten osalta.

Yhteistoimintalain tarkoituksen toteuttamiseksi liitot suosittelevat, että myös alle 30 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä työnantajan ja henkilöstön edustajan välisiä vuoropuhelua koskevia kokouksia järjestetään vähintään kaksi kertaa vuodessa.

7.3 Luottamushenkilö

7.3.1 Luottamushenkilötoiminnan tarkoitus

Luottamushenkilötoiminnan tarkoitus on luoda edellytykset yrityksen ja ylempien toimihenkilöiden välisen yhteistoiminnan sekä paikallisen sopimisen edistämiseksi sekä työehtosopimuksen oikealle soveltamiselle.

Luottamushenkilötoiminta on myös keino ylempien toimihenkilöiden vaikutusmahdollisuuksien ja yrityksen tuottavuuden parantamiselle. Luottamushenkilönä toimiminen antaa ylemmälle toimihenkilölle mahdollisuuden ymmärtää laaja-alaisesti henkilöstön ja yrityksen välistä yhteistoimintaa, yrityksen talouteen ja kilpailukykyyn liittyviä tekijöitä sekä henkilöstöhallinnon toimintaa. Osaava luottamushenkilö on yritykselle keskeinen neuvottelukumppani ja yhteyshenkilö suhteissa ylempiin toimihenkilöihin.

7.3.2 Luottamushenkilön valinta

Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, joka luottamushenkilön estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä. Luottamushenkilöä valittaessa tulisi kiinnittää huomiota muun muassa tehtävän vastuulliseen ja pitkäjänteiseen hoitamiseen sekä henkilön vuorovaikutustaitoihin ja kykyyn



tehdä päätöksiä myös vaikeista asioista, lisäksi on syytä huomioida henkilön valmiudet luottamushenkilötehtävän edellyttämään koulutukseen ja kehittymiseen.

Ennen luottamushenkilön valintaa keskustellaan luottamushenkilön toimialueesta yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne. Toimialueella tarkoitetaan Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyritystä, johtamisjärjestelmän mukaista loogista organisaation osaa tai yhdessä sovittua yksikköä. Luottamushenkilölle valitusta varaluottamushenkilöstä on ilmoitettava työnantajalle, milloin hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja tähän työehtosopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien, työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta ja hänen tulee olla perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Vaalien järjestäminen ja toimittaminen ei saa häiritä työntekoa. Vaalien vaalijaista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamushenkilö, Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n yritysyhdistys tai työpaikan ylemmät toimihenkilöt muutoin. Vaalien toimittamiseen luottamus henkilöltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamushenkilötehtäviin käytetyksi ajaksi.

Toimikauden pituus on vähintään yksi vuosi. Luottamushenkilön valinnasta työpaikalla tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työnantajalle.

Soveltamisohje:

Jos yritykseen ei ole valittu luottamushenkilöä ja yrityksessä ilmenee tarve nopeaan edustuksellisen yhteistoiminnan järjestämiseen, esimerkiksi alkavan yhteistoimintamenettelyn vuoksi, yrityksessä voidaan järjestää vaali siten, että vaalien vaalijaista ja vaalipaikoista neuvotellaan työnantajan kanssa nopeamassa aikataulussa kuin viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

7.3.3 Luottamushenkilön tehtävät ja oikeudet

Luottamushenkilö edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja tämän työehtosopimuksen soveltamista koskeissa kysymyksissä. Luottamushenkilölle 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 IT-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti. Luottamushenkilön kanssa sovitaan luottamushenkilötehtävien hoitamista varten tarpeellisesta työstä vapautuksesta. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamushenkilön työn järjestämisessä.

Tarvittaessa työnantaja järjestää luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Näille luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilölle annetaan samanlaiset mahdollisuudet niihin liittyvine etuineen osallistua liittojen yhdessä toteamaan, luottamushenkilön tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen, koulutukseen kuin muille luottamusmiehille ja varaluottamusmiehille annetaan.

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

7.3.4 Luottamushenkilön korvaus

Työnantaja maksaa luottamushenkilönä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei paikallisesti ole muusta sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on alla olevan taulukon mukainen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus €/kk 1.5.2025 alkaen	Korvaus €/kk 1.3.2026 alkaen	Korvaus €/kk 1.3.2027 alkaen
10-100	132	136	139
101-200	186	191	196
201-400	239	246	252
yli 400	349	359	368



7.3.5 Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta

Työpaikoilla tulee keskustella säännöllisesti neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta. Keskustelu käydään ensimmäisen kerran kahden kuukauden kuluessa luottamushenkilökauden alkamisesta ja sen jälkeen vuosittain. Keskustelun osapuolina ovat kukin luottamushenkilö vastaavan työnantajan edustajan kanssa sekä tarpeen vaatiessa he kaikki yhdessä. Keskustelussa annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Lisäksi mietitään yhdessä, mitä tavoitteita neuvottelujärjestelmälle ja luottamushenkilötoiminnalle asetetaan, sekä huomioidaan, miten paikalliset olosuhteet sekä paikallisen sopimisen laajuus vaikuttavat luottamushenkilölle annettaviin tilastopohjaisiin tietoihin. Samalla suunnitellaan luottamushenkilön tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

7.3.6 Luottamushenkilölle annettavat tiedot

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että luottamushenkilölle ilmoitetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asianomaisen työpaikan ylempiä toimihenkilöitä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

Milloin syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä ylemmän toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamushenkilölle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamushenkilöllä tulee olla tietojen hankkimista varten ylemmältä toimihenkilöltä saatu kirjallinen suostumus, joka voi olla esimerkiksi sähköpostiviesti.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada seuraavat tiedot tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvista ylemmistä toimihenkilöistä:

1. Ylemmän toimihenkilön suku- ja etunimet
2. Palvelukseentuloaika
3. Työpaikka (organisatorinen osasto)
4. Palkkaryhmä tai vaativuusluokka, jos tällainen järjestelmä on yrityksessä käytössä (ylempi toimihenkilö voi kirjallisella tai sähköisellä ilmoituksella kieltää työnantajaa antamasta häntä koskevaa tietoa luottamushenkilölle)
5. Tilastonimike (työnantajaliiton tilastoinnissa käytetty).



Tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista ylemmistä toimihenkilöistä annetaan kohdissa 1–5 mainitut tiedot niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Palkkatilastotietoina annetaan luottamushenkilölle kerran vuodessa kirjallisesti tämän sopimuksen piiriin kuuluvista ylemmistä toimihenkilöistä työpaikkakohtainen keskiarvo ja mediaani kuukausipalkoista luontoisetuineen. Lisäksi annetaan tilastonimikkeittäin (esim. EK:n tilastonimikkeittäin; toimintojen johtaminen, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat) keskiarvo kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Soveltamisohje:

Luottamushenkilölle voidaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen antaa edellä mainittua laajemminkin ylempiä toimihenkilöitä koskevia tilastopohjaisia tietoja jaoteltuna esimerkiksi tehtävän vaativuuden mukaan tai aseman perusteella (toimintojen johtaminen, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat), mikäli mahdollista.

Tiedot annetaan kirjallisena sen jälkeen, kun työpaikkaa koskeva palkkatilasto on valmistunut. Luottamushenkilö ei ole oikeutettu saamaan palkkatilastotietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamushenkilölle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin ylempiä toimihenkilöitä koskeviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamushenkilöllä on oikeus perehtyä toimialueensa ylempien toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työolainsäädännön mukaisesti laadittuun luetteloon.

Työvoiman kehitystä koskevana tietoina annetaan luottamushenkilölle puolivuositain organisatoristen osastojen puitteissa toimialueensa täysin työkykyisten työntekijöiden ja tämän sopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden lukumäärät.

Luottamushenkilölle on lisäksi annettava ilmoitus koeajaksi ja määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta ylemmästä toimihenkilöstä. Erikseen pyydettyäessä on luottamushenkilölle ilmoitettava myös määräaikaisen työsuhteen solmimisen peruste.



Luottamushenkilö saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

7.3.7 Luottamushenkilön työsuhde

Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamushenkilöllä on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti. Edellä tarkoitettu luottamushenkilön irtisanomissuoja on voimassa kuusi kuukautta hänen luottamushenkilötehtävänsä päättymisen jälkeen. Edellä sanottu koskee samoin edellytyksin varaluottamushenkilöä silloin, kun hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

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.

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.

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

7.4 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 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.

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



Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus €/kk 1.5.2025 alkaen	Korvaus €/kk 1.3.2026 alkaen	Korvaus €/kk 1.3.2027 alkaen
5-24	74	76	78
25-50	80	82	84
51-100	89	92	94
101-200	101	104	106
201-400	115	118	121
401-600	130	134	137
yli 600	152	156	160

7.5 Kokoontumisoikeus

Ylemmät toimihenkilöt henkilöstöryhmänä tai Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n yhdistykset voivat työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikalla työsuhteasioista. Mikäli kokousjärjestelyistä ja menettelytavoista sovitaan etukäteen työnantajan kanssa, kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton sekä asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

7.6 Neuvottelujärjestys

Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys käsitellään ensisijaisesti ylemmän toimihenkilön ja hänen esimiehensä välillä. Jos ylempi toimihenkilö ei ole voinut sopia työehtojaan koskevaa asiaa esimiehensä kanssa, on hänellä oikeus saattaa asia ylemmän esimiehen käsiteltäväksi. Mikäli yksimielisyyttä ei saavuteta, voidaan asia siirtää luottamushenkilön ja työnantajan edustajan käsiteltäväksi. Jommankumman osapuolen esittäessä paikallisia neuvotteluja ne on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Ellei neuvotteluvälittävyyden piiriin kuuluvassa asiassa saavuteta yksimielisyyttä paikallisesti, on neuvotteluista jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava neuvottelujen päättymisestä viimeistään viikon kuluessa erimielisyyssmuistio, minkä jälkeen asia voidaan siirtää Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestön YTN ry:n ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n välillä neuvoteltavaksi.



8 TYÖRAUHA

8.1 Työrauhavelvoite

Tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa kiellettyjä ovat työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen tai johonkin sen määräykseen. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenenä olevat alayhdistykset, työnantajat tai toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

8.2 Sovintolautakunta

Päätöstä työtaistelu- tai muusta painostustoimenpiteestä ei saa tehdä ennen kuin Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n sovintolautakunta on käsitellyt työriitaa ja sovintolautakunnan tekemä ehdotus tämän sopimuksen uudistamiseksi on puolin tai toisin hylätty.

Sovintolautakunnan on tehtävä ehdotuksensa kahden viikon kuluessa siitä, kun työriidasta on ilmoitettu sovintolautakunnan puheenjohtajalle. Sovintolautakunnassa ei noudateta välimiesmenettelystä annettua lakia.

Osapuolet nimeävät kumpikin sovintolautakuntaan yhden jäsenen ja jäsenet valitsevat yhdessä puheenjohtajan. Jäsenen toimikausi kestää kolme vuotta kerrallaan. Jäsenenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain mukaan voitaisiin katsoa esteelliseksi. Teknologiateollisuuden työnantajat ja YTN vastaavat puoliksi kumpikin sovintolautakunnan jäsenten palkkioista ja muista sovintolautakunnan kustannuksista.

9 TYÖEHTOSOPIMUKSEN SITOVUUS JA VOIMASSAOLO

9.1 Sopimuksen sitovuus

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



Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta huolehtimalla siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja toimihenkilöt eivät riko sen määräyksiä.

9.2 Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 8.4.2025 alkaen 30.11.2027 saakka ja sen jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajoin. Sopimuskauden päätyttyä ovat sopimuksen määräykset kuitenkin voimassa siihen asti, kunnes edellä mainitun sovintolautakunnan tekemä ehdotus on hyväksytty tai hylätty.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 elokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiateollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.11.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.9.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Helsingissä 8. päivänä huhtikuuta 2025

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

Jarkko Ruohoniemi

Johanna Laine

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Samu Salo

Teemu Hankamäki

Satu Tähkäpää



TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Liite 1 Irtisanomissuojasopimus

1 Soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista, ylemmän toimihenkilön lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista.

Sopimus koskee myös ylemmän toimihenkilön irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja ylempää toimihenkilöä lomautettaessa on noudatettava.

Soveltamisohje:

Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä tai ylemmän toimihenkilön lomauttamista, jos perusteena on

- *työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §),*
- *yritysaneeraus (TSL 7 luku 7 §) taikka*
- *työnantajan konkurssi tai kuolema (TSL 7 luku 8 §).*

Työsopimusta edellä mainituilla perusteilla päätettäessä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen 2.4 ja 2.5 kohdan menettelytapamääräyksiä sekä koeaikapurun osalta myös 3.6 kohdassa sovittua menettelyä.

Sopimus ei myöskään koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

2 Työsopimuksen päättämistä koskevia yleisiä määräyksiä

2.1 Irtisanomisajat

Työsopimuksen irtisanomisajat määräytyvät kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomautusilmoitusaika on tämän sopimuksen kohdassa 4.3.3.



2.2 Työllistymisvapaa

Jolleivat työnantaja ja ylempi toimihenkilö, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen ja työsopimuslain 7 luvun 12 §:n 1 momentin mukaisiin toimenpiteisiin.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellä sovitun lisäksi ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymissuunnitelman mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen.

Ylemmän toimihenkilön on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Soveltamisohje:

Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivän osina.

2.3 Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava ylemmälle toimihenkilölle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.



Jos ylempi toimihenkilö eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän ylemmälle toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

2.4 Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka ylemmälle toimihenkilölle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuslain 1 luvun 4 ja 8 luvun 1 §:issä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Ylemmän toimihenkilön ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

2.5 Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen

Työnantajan on ylemmän toimihenkilön pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

**3****Lomauttaminen ja työ sopimuksen päättäminen ylemmästä toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä****3.1 Irtisanomisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa työ sopimusta ylemmästä toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman työ sopimuslain 7 luvun 1–2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta.

Soveltamisohje:

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia ylemmästä toimihenkilöstä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työ njohtooikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

3.2 Purkamisen perusteet

Työnantaja voi purkaa työ sopimuksen työ sopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

3.3 Purkautuneena käsittelemisen perusteet

Työnantajalla on oikeus käsitellä työ sopimusta purkautuneena työ sopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

3.4 Lomauttaminen ylemmästä toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

Työnantaja voi lomauttaa ylemmän toimihenkilön määräajaksi lomautusilmoitus aikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työ sopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

3.5 Irtisanomisen toimittaminen

Työnantajan on toimitettava työ sopimuksen irtisanominen työ sopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.



3.6 Kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava ylemmälle toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi yhteyshenkilöä tai työoveriaan.

4

Lomauttaminen ja työsopimuksen irtisanominen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

4.1 Neuvottelumenettely

Jos yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvalla työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa ylempiä toimihenkilöitä tai muuttaa työsopimuksen olennaista ehtoa yksipuolisesti, on työnantajan noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin.

Soveltamisohje:

Yhteistoimintalaki ei ole tämän sopimuksen osa. Tämän kohdan 4.1 määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain 19 ja 23 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen käytettävissä olevien tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti. Työnantajan on huolehdittava, että yhteistoimintalain 19 §:n mukaisesti ennen neuvotteluja annettavat käytettävissä olevat tiedot ovat riittäviä neuvottelujen aloittamiseksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 19 §:ssä.



4.1.1 Neuvotteluajat

- a) Työnantajan neuvotteluelvoite katsotaan täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu seitsemän päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä, jos
- neuvottelut koskevat alle kymmenen henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista
 - neuvottelut koskevat lomauttamista
 - työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30
 - työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.
- b) Työnantajan neuvotteluelvoite katsotaan täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu 28 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä, jos neuvottelut koskevat vähintään kymmenen henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot korostavat, että muutosneuvotteluiden sisällölliset vaatimukset määräytyvät yhteistoimintalain mukaan eikä pelkkä neuvotteluajan täyttyminen vapauta niistä. Yhteistoimintalain mukaisia sisältövaatimuksia on käsiteltävä lain tarkoittamalla tavalla yhteishengessä. Tämän toteuttamiseksi liittojen näkemyksen mukaan neuvottelukertoja tulee olla useampi. Muutosneuvottelujen tarkoituksena on yrittää löytää vaihtoehtoisia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja yrityksen taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen kehittämiseksi niin, että työvoiman mahdollisesta vähennyksestä yritykselle ja ylemmille toimihenkilöille aiheutuvat menetykset jäisivät mahdollisimman pieniksi.

Yhteistoimintalain mukaisen sisältövaatimuksen noudattamatta jättäminen voi johtaa hyvityksen maksamiseen ylemmälle toimihenkilölle lain 44 §:n mukaisesti.



4.1.2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen henkilöä taloudellisiin tai tuotannollisiin perustein hänen on muutosneuvottelujen alussa annettava ylempien toimihenkilöiden edustajalle esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut (laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012).

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain 21 §:n 2 momentin mukaan käydä ilmi neuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisaikana ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä henkilöä, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan ylempien toimihenkilöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

4.2 Irtisanominen

4.2.1 Irtisanomisen perusteet

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvat syyt) mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon ylempi toimihenkilö voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

4.2.2 Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin ylemmästä toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia ylempiä toimihenkilöitä ja saman



työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja ylempään toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

4.2.3 Takaisinotto velvollisuus

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

4.3 Lomauttaminen

4.3.1 Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet ovat työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1-3 momenttien mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon ylempi toimihenkilö voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

a) Työn vähentyminen tilapäisesti

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan ylempi toimihenkilö lomauttaa tilapäistä työn vähennystä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi.

Soveltamisohje:

Työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.

b) Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

Jos työn arvioidaan vähentyvän yli 90 kalenteripäivän ajaksi, voidaan ylempi toimihenkilö lomauttaa määräajaksi tai toistaiseksi.



4.3.2 Lyhennetty työaika

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lomautusta vastaavaan lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

4.3.3 Lomautusilmoitusaika

Ellei toisin ole lomauttamisen yhteydessä sovittu, on lomautusilmoitusaika 7 päivää.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

4.3.4 Paikallinen sopiminen

Lomauttamisesta ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen mukaisella paikallisella sopimuksella.

4.3.5 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen

a) Lomautuksen siirtäminen

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista siirtää. Uutta lomautusilmoitusaikaa antamatta voidaan lomautuksen alkamista siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, mitä tilapäinen työ kestää.

b) Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Työnantajan ja ylemmän toimihenkilön on sovittava lomauttamisen keskeyttämisestä, jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen. Sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä tulee selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

4.3.6 Lomautetun ylemmän toimihenkilön työsuhteen päättymisen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa

Ylempi toimihenkilö purkaa työsopimuksen

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.



Työnantaja irtisanoi työsopimuksen

Korvauksen edellytykset

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoi työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

Korvausvelvollisuuden rajoittaminen

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää ylemmän toimihenkilön irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka.

Ylemmän toimihenkilön tahallaan ansaitsematta jättämän palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esimerkiksi silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt ylemmälle toimihenkilölle irtisanomisajaksi tai sen osaksi työtä.

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

Korvauksen laskeminen

Korvaus lasketaan samoin perustein kuin jäljempänä tämän sopimuksen kappaleessa – Ylemmän toimihenkilön irtisanoutuminen on määrätty.

Korvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei ylempi toimihenkilö ole irtisanomisaikana muualla töissä.

Jos ylempi toimihenkilö on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnantaja irtisanomisajanpalkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä edellyttäen, että ylempi toimihenkilö antaa työnantajalle tuolloin selvityksen irtisanomisaikana muualla ansaitsemastaan palkasta.

Ylemmän toimihenkilön irtisanoutuminen

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrättyltä irtisanomisajalta. Korvauksen maksamisessa noudatetaan loppupalkan maksamista koskevia työehtosopimuksen määräyksiä.



Vuosilomakorvaus irtisanomisajalta

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus riippumatta siitä, kumpi työsuopimuksen osapuolista on irtisanonut sopimuksen.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsuopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään ylemmän toimihenkilön työstä saama palkka.

5

Korvaukset työsuopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja ylemmän toimihenkilön perusteettomasta lomauttamisesta

5.1 Perusteiden rikkominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta työsuopimuksen päättämisestä ja ylemmän toimihenkilön lomauttamisesta määräytyy seuraavasti:

Työsuopimuksen irtisanominen (3.1 ja 4.2.1 kohdat)

Korvaus määräytyy työsuopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työsuopimuksen purkaminen ja purkautuminen (3.2 ja 3.3 kohdat)

Irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen 2.3 kohdan 1 kappaleen mukaisesti.

Mikäli työsuopimuksen päättämiseen edes irtisanomalla ei olisi ollut oikeutta, määräytyy edellisen lisäksi maksettava korvaus työsuopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Ylemmän toimihenkilön lomauttaminen (3.4 kohta ja 4.3.1)

Vahingonkorvaus määräytyy työsuopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.



5.2 Yhden korvauksen periaate

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

5.3 Menettelytapamääräysten rikkominen

Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrittäessä.

5.4 Korvauksen suhde hyvityssakkoon

Ylemmälle toimihenkilölle tuomittujen tämän pykälän tarkoittamien korvausten lisäksi työnantajaa ei voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

6 Menettely erimielisyystapauksissa

Jos ylempi toimihenkilö katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet lomautettu ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

Jollei tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa työsopimuksen päättämisestä tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaisessa järjestyksessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

7 Kanneaika

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 5 kohdan mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.



8

Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 8.4.2025.

Helsingissä 8. päivänä huhtikuuta 2025

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

Jarkko Ruohoniemi

Johanna Laine

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Samu Salo

Teemu Hankamäki

Satu Tähkääpää



TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Liite 2 Selviytymislauseke

Työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi voidaan paikallisesti työnantajan ja luottamus henkilön välillä sopia taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen sopeuttamisesta myös työehtosopimuksen vähimmäisehdoista poiketen siten kuin jäljempänä on sovittu. Sopimus tehdään koskemaan yritystä tai sen itsenäistä osaa. Sopimuksella ei voida sopia ylemmän toimihenkilön työ sopimuksen palkan alentamisesta.

Osapuolet voivat sopia, että $\frac{1}{4}$ osa palkasta maksetaan myöhemmänä ajankohtana. Tässä tapauksessa eräpäivänä maksettava osan on oltava vähintään $\frac{3}{4}$ henkilön kuukausipalkasta. Siirretty palkan osa on maksettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa palkan erääntymisestä.

Tällä kirjauksella ei rajoiteta työ sopimus osapuolten keskinäistä sopimusvapautta eikä työnantajan yksipuolista oikeutta sopeuttaa työehtoja lain ja oikeuskäytännön mukaisesti.

Taloudelliset vaikeudet ja niiden toteaminen, tiedottaminen liitoille sekä suunnitelma

Sopimisen työehtojen sopeuttamisesta pitää liittyä työpaikalla yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvottelujen aikana taikka muussa yhteydessä yhteisesti todettuun työnantajaa kohdanneeseen vakavaan taloudelliseen tai äkillisesti toteutuneeseen tuotannolliseen kriisiin, jonka vaikutuksia – kuten työvoiman vähentämistä – toimenpiteellä voidaan ehkäistä tai rajoittaa.

Osapuolilla on oikeus käyttää neuvotteluissa apunaan liittojen asiantuntijoita työnantajan taloudellisia vaikeuksia tai tuotannollista kriisiä koskevaan toteamiseen liittyen. Luottamus henkilön ja mahdollisesti käytettyjen asiantuntijoiden on pidettävä salassa neuvottelujen yhteydessä saadut työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot sen mukaisesti kuin työnantaja on ilmoittanut tietojen olevan salassa pidettäviä (vrt. yhteistoimintalaki 40 §).

Ennen työpaikalla käynnistettäviä neuvotteluja tulee niistä antaa tieto työehtosopimus osapuolille.



Neuvottelujen alkaessa työnantajan on lisäksi esitettävä suunnitelma, jossa selostetaan kokonaisvaltaisesti yrityksen talouden tervehdyttämiseksi ja toimintaedellytysten turvaamiseksi toteutetut ja suunnitellut toimenpiteet. Tavoiteltu päämäärä toteutuu parhaiten silloin, kun se otetaan työnantajan kaikessa toiminnassa johdonmukaisesti huomioon. Suunnitelmaan voidaan sisällyttää paikallisten neuvottelujen aikana myös osapuolten yhteisiä tavoitteita ja kannanottoja (esim. mahdollinen pidättäytyminen irtisanomisista sopimuksen ajalle tai mahdollinen leikkausten kompensoiminen myöhemmin).

Neuvoteltaessa työpaikalla työehtojen sopeuttamista koskevasta sopimuksesta tulee työnantajan selvittää neuvotteluosapuolelleen avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne ja sen kehitysnäkymät.

Sopimuksen kohteena olevien työehtojen heikennysten välttämättömyys ja kohtuullisuus

Työnantajan taloutta tai tuotannollista kriisiä vakauttavien sopeutusten palkka- tai muita taloudellisia etuuksia koskeviin työehtoihin tulee arvioida olevan välttämättömiä sopimuksen tavoitteet huomioon ottaen. Toimien tulee lisäksi olla suhteessa niillä saatutaviin etuihin nähden. Osapuolten on yhdessä säännöllisesti arvioitava työvoimakulujen säästön vaikutus työnantajan taloudelliseen tilanteeseen.

Toimenpiteiden tilapäisyys

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti siksi määräajaksi, jonka kuluessa työnantajan taloudellisen tilanteen arvioidaan vakautuvan, kuitenkin enintään vuodeksi kerrallaan. Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 2 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jos toinen osapuoli katsoo, että sopimuksen jatkamiselle ei enää muutoin ole asiallisia perusteita.

Mikäli yritys asetetaan sopimuksen voimassaoloaikana konkurssiin, selvitystilaan tai yrityssaneerausmenettelyyn, päättyy tämä sopimus automaattisesti kyseisenä päivänä, elleivät osapuolet erikseen sovi sen jatkamisesta alkuperäisen sopimuksen mukaisesti. Näissä tilanteissa on mahdollista sopia myös uusista toimista työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi.



TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Liite 3 **Pöytäkirja työehtosopimuksen kohdassa 4.2 tarkoitetusta ratkaisulautakunnasta**

1 § Allekirjoittaneet liitot sopivat, että työehtosopimuksen 4.2 kohdassa tarkoitettuun ratkaisulautakuntaan sovelletaan tämän pöytäkirjan määräyksiä.

2 § Allekirjoittaneet liitot nimeävät kumpikin yhden jäsenen ja hänelle tarpeellisen määrän varajäseniä ratkaisulautakuntaan. Ratkaisulautakunnan jäsenet nimetään kahdeksi vuodeksi.

Ratkaisulautakunnan jäsenet valitsevat toimikaudekseen puheenjohtajan, jonka tulee olla työmarkkinasuhteisiin perehtynyt, puolueeton henkilö. Jos jäsenet eivät voi sopia puheenjohtajasta, valtakunnansovittelija valitsee puheenjohtajan.

3 § Sopijapuolen, joka haluaa saattaa asian ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi, tulee ilmoittaa siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittaa ilmoituksesta kappale ratkaisulautakunnan puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt, että järjestöt eivät pääse asiassa sovintoon.

Ratkaisulautakunnan tulee kokoontua puheenjohtajan kutsusta käsittelemään asiaa sekä ratkaisemaan se ilman aiheetonta viivytystä, mutta kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa siitä, kun riita on saatettu sen ratkaistavaksi, ellei liittojen välillä muuta sovita.

Ratkaisulautakunta on päätösvaltainen, kun siinä on läsnä puheenjohtaja ja kummankin järjestön nimeämät jäsenet.

4 § Allekirjoittaneet liitot vastaavat nimeämiensä jäsenten kustannuksista ja puoliksi kumpikin ratkaisulautakunnan puheenjohtajan kustannuksista.



5 § Mikäli tässä sopimuksessa ei ole toisin määrätty, noudatetaan ratkaisulautakunnalle jätetyn riidan käsittelyssä soveltuvin osin väli-miesmenettelystä annetun lain (967/1992) säännöksiä.

Ratkaisulautakunnan jäsenenä voi toimia myös henkilö, joka väli-miesmenettelystä annetun lain 9 §:n mukaan voitaisiin julistaa es-teelliseksi.

6 § Ratkaisulautakunnan päätös on lopullinen eikä siihen saa hakea muutosta.

Helsingissä 3. päivänä tammikuuta 2022

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

Jarkko Ruohoniemi

Anne Somer

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Teemu Hankamäki

Samu Salo

Hannu Takala



TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Liite 4 **Pöytäkirja työaikapankeista**

1. **Käsite ja tarkoitus**

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöön otettuja 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**

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovi-
taan työnantajan ja luottamushenkilön välillä kirjallisesti. Työai-
ka-
pankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

1. keitä sopimus koskee,
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu,
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittai-
sen 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 sovittavaksi 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 tulos-, 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 työnantajan ja ylemmän toimihenkilön kesken. Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantajalla on työtilanteen niin edellyttäessä oikeus osoittaa ylemmälle toimihenkilölle työaikapankkivapaata pidettäväksi kerrallaan enintään viisi työpäivää kalenterivuodessa kuitenkin niin, että työaikapankkiin jää talletettua saldoa.

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 ylemmän toimihenkilön työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja ylempi toimihenkilö 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- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.



TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Liite, ei työehtosopimuksen osa.

Liite 5 Etätyöohje

Ohjeen tarkoitus

Teknologiateollisuuden työnantajat ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ovat yhteistyössä laatineet tämän ohjeen, jolla liitot pyrkivät luomaan puitteet etätyölle osana modernia työelämää.

Liitot kannustavat yrityksiä ottamaan käyttöön nykyaikaisia, tuottavuutta edistäviä työaikajärjestelmiä. Näitä järjestelmiä ovat mm. etätyöskentelyn mahdollistavat työaikajärjestelyt.

Etätyö tarjoaa mahdollisuuden työn tuottavuuden ja työelämän laadun parantamiseen, työn ja perheen yhteensovittamiseen, työssä jaksamiseen, työ- ja asuinpaikan joustavampaan sijoittumiseen ja työmatkakustannusten sekä työmatkoihin käytettävän ajan vähenemiseen.

Etätyön määritelmä

Etätyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työsopimuksessa sovitun varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvaa työntekoa. Etätyötä voidaan tehdä esimerkiksi ylemmän toimihenkilön kotona, työ- tai koulutusmatkalla sekä muussa yhdessä sovittavassa paikassa.

Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksen omien sääntöjen asettamissa puitteissa. Etätyöntekijän työmäärä ja tavoitteet ovat samat kuin vastaavien työnantajan ti-loissa työskentelevien ylempien toimihenkilöiden.

Etätyön käyttöönotto

Jos yrityksen ylemmillä toimihenkilöillä on mahdollisuus etätyöhön, etätyössä yleisesti noudatettavista periaatteista ja käytännöistä on suositeltavaa keskustella henkilöstön edustajan kanssa. Keskustelussa voidaan käydä läpi esimerkiksi työaikajärjestelyihin, työskentelytapoihin ja yhteydenpitoon liittyviä asioita.



Etätyötä tekeväälle ylemmälle toimihenkilölle selvitetään etätyössä noudatettavat ohjeet ja käytännöt. Jos ylempi toimihenkilö tekee säännöllisesti etätyötä, kirjallinen etätyösopimus on suositeltava. Tällöin sopimuksesta tulisi käydä ilmi etätyönä tehtävä työ, etätyön tekemisen ehdot ja kesto. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Etätyösopimuksessa sovitaan myös siitä, mitä ilmoitusaikaa noudattaen työnantaja tai ylempi toimihenkilö voi keskeyttää etätyön tekemisen. Etätyön keskeytyessä ylempi toimihenkilö palaa varsinaiseen työpaikkaansa, ellei ole toisin sovittu.

Muita etätyössä huomioitavia seikkoja

Laajamittaisella etätyöllä voi olla vaikutusta työyhteisön toimivuuteen. Liitot suosittelevat, että etätyötilanteissa ryhdytään toimenpiteisiin, joilla varmistetaan riittävä tiedonkulku ja jotka estävät etätyöntekijän eristäytymisen yrityksen muusta työyhteisöstä. Tällaisia toimenpiteitä voivat olla yrityksen tavanomaisen tiedottamisen lisäksi esimerkiksi säännölliset tiimipalaverit ja sähköisten yhteistyöalustojen aktiivinen hyödyntäminen.

Työajan seuranta on suositeltavaa järjestää lähtökohtaisesti siten, että etätyöhön käytetään samaa seurantajärjestelmää kuin muihinkin yrityksen ylempiin toimihenkilöihin. Työnantajan on olosuhteet huomioon ottaen pyrittävä asettamaan etätyötä tekevät henkilöt muutoinkin yhdenvertaiseen asemaan muiden ylempien toimihenkilöiden kanssa.

Muita etätyössä arvioitavia seikkoja voivat olla esimerkiksi etätyössä käytettävien laitteiden ja työvälineiden hankkimiseen liittyvät kysymykset sekä etätyöntekijän vakuutusturvan laajuus tapaturmatilanteissa. Mikäli työnantaja harkintansa mukaan kustantaa etätyöntekijälle mainitun kaltaisia etuuksia, näiden etuuksien kohdeltelu esimerkiksi verotuksessa on syytä selvittää etukäteen.

Osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa on suositeltavaa huomioida etätyön erityiset työsuojeluvaarat ja -haitat sekä etätyöskentelyolosuhteet.



**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY**

Liite 6 **Allekirjoituspöytäkirjan kohdassa 3 tarkoitettu korotusmalli**

Tässä liitteessä sovittu palkantarkistusmalli otetaan käyttöön 8.4.2025 allekirjoitetun työehtosopimuksen päättymistä seuraavalle sopimuskaudelle työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan kohdan 3 mukaisesti.

Selvyyden vuoksi todetaan, että korotusmallissa sovitun yritys-/työpaikkakohtaisen erän kustannusvaikutus, yksilötakuun suuruus ja paikalliseen sopimiseen ja korotusten toteuttamiseen liittyvät päivämäärät sovitaan normaalisti seuraavan työehtosopimusneuvottelun yhteydessä.

Tämä liite on voimassa myös seuraavalla sopimuskaudella, vaikka 8.4.2025 allekirjoitettu työehtosopimus tulisi irtisanotuksi tai sen voimassa olo on päättynyt.

PALKANTARKISTUSMALLI

Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisu yrityksessä toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sopimalla ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla.

Palkkaratkaisusta tulee neuvotella paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka voi poiketa tämän työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporras-tusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai, ellei luottamushenkilöä ole valittu tai hän on estynyt, työehtosopimuksen 7.1.2. c-kohdassa tarkoitettua osapuolen kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti viimeistään X.X.202X mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.



Neuvottelujen osalta toimitaan seuraavasti:

- Hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa neuvotteluosapuolelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on taroituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.
- Neuvotteluiden pohjaksi osapuolet toimittavat toisilleen esityksensä paikalliseksi palkkaratkaisuksi perusteineen.
- Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei paikallisen sopimuksen yhteydessä ole toisin sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työnantaja käyttä viimeistään [n.n.202x] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisen erän, jonka suuruus on [X] %. Erästä työnantaja jakaa ylemmille toimihenkilöille henkilökohtaisia korotuksia.

Viimeistään [tähän korotusvuoden lokakuun ensimmäinen päivä, 1.10.202x] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta tarkastetaan, että ylemmän toimihenkilön rahapalkka on korotunut vähintään [X] % verrattuna rahapalkkaan [tähän korotusvuotta edeltävän vuoden joulukuun ensimmäinen päivä, 1.12.202x] (yksilötakuu). Tämä edellyttää, että ylemmän toimihenkilön työsuhte on alkanut viimeistään [tähän työehtosopimuksen mukainen korotusajankohdan päivämäärä n.n.202x] ja se on voimassa [tähän korotusvuoden lokakuun ensimmäinen päivä, 1.10.202x]. Jos työsuhte on alkanut aikavälillä [tähän korotusvuotta edeltävän vuoden joulukuun toinen päivä, 2.12.202x ja työehtosopimuksen korotusajankohtaa edeltävä päivämäärä, n-1.n.202x], käytetään vertailupalkkana työsuhteen alkamishetken palkkaa.

Esimerkki:

Työehtosopimuksessa sovittuna korotusajankohtana [n.n.2028] työehtosopimuksessa sovitun kustannusvaikutuksen suuruinen erä käytetään ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen. Viimeistään [1.10.2028] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta tarkastetaan, että ylempien toimihenkilöiden rahapalkka on korottunut vähintään [X] % verrattuna hänen rahapalkkaansa [1.12.2027] (yksilötakuu). Tämä edellyttää, että ylempien toimihenkilöiden työsuhte on alkanut viimeistään [1.3.2028] ja se on voimassa [1.10.2028]. Jos työsuhte on alkanut aikavälillä [2.12.2027 – 29.2.2028] käytetään vertailupalkkana työsuhteen alkamishetken palkkaa.

Yksilötakuun toteuttamista koskevat velvoitteet voidaan ottaa huomioon jo korotuksia jaettaessa työehtosopimuksen mukaisena korotusajankohtana [n.n.202x]. Lokakuussa yksilötakuun perustella toteutettavat korotukset tulevat työehtosopimuksessa sovitun kustannusvaikutuksen päälle.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän 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 henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Luottamushenkilölle ja ylempille toimihenkilöille selvitetään hyvissä ajoin yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa ja kohdentamisessa noudatettavat periaatteet. Tätä ennen periaatteista keskustellaan luottamushenkilön kanssa. Tämän selvityksen tarkoituksena on, että ylempillä toimihenkilöillä on etukäteen tiedossa, miten he voivat vaikuttaa omalla työsuorituksellaan mahdollisen palkankorotuksensa suuruuteen.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, mediaani sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma



korotuksen jälkeen) sekä pääasialliset periaatteet korotusten kohdentamisessa.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa yksilötakuun toteuttamisen jälkeen selvitys yksilötakuun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi, kuinka moni on saanut korotuksen, mediaani sekä yksilötakuun toteuttamiseen käytetty kokonaismäärä.

Selvitysten käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Helsingissä 8. päivänä huhtikuuta 2025

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

Jarkko Ruohoniemi

Johanna Laine

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Samu Salo

Teemu Hankamäki

Satu Tähkäpää

Teknolomiteollisuuden työnantajat ry
Eteläranta 10, 00130 HELSINKI
PL 10, 00131 HELSINKI
www.teknologiatyönantajat.fi

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Ratavartijankatu 2 B, 00520 HELSINKI
www.ytn.fi

ISBN 978-952-238-339-6 • pdf: 978-952-238-340-2

Helsinki 2025