

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO
TEOLLISUUSLIITTO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

PUUTARHA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika: 3.3.2025

Paikka: Helsingin Suomalainen Klubi, Kansakoulukuja 3, Helsinki

Läsnä: Maaseudun Työnantajaliiton neuvottelijat
Teollisuusliiton neuvottelijat

Maaseudun Työnantajaliitto ja Teollisuusliitto ovat sopineet seuraavaa:

1 TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEIDEN RAKENTEELLINEN JA SISÄLLÖLLINEN UUDISTAMINEN

Työehtosopimusosapuolten asettama työryhmä on esittänyt ja neuvottelukunnat ovat hyväksyneet rakenteellisesti ja kielellisesti uudistetut puutarha-alan työehtosopimuksen liitteet.

2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

1.2.2023–31.1.2025 voimassa olleen työehtosopimuksen voimassaoloa jatketaan 1.2.2025–31.1.2028 tässä pöytäkirjassa mainituilla muutoksilla.

Kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomisilmoitus on toimitettava toiselle sopijaosapuolelle kirjallisesti viimeistään 30.11.2026.

Sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen voimassaoloajan päättymistä ole jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2025, 2026 ja 2027

Palkkojen korottaminen toteutetaan sentitettynä ratkaisuna sekä yleiskorotuksen että palkkataulukon vaativuusryhmien palkkojen osalta.

3.1 Yleiskorotus (24 § 5. kohta)

Yleiskorotuksen määrä on 1.5.2025 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 26 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 44,72 euroa/kuukausi, 1.5.2026 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 31 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 53,32 euroa/kuukausi sekä 1.5.2027 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 27 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 46,44 euroa/kuukausi.

3.2 Palkkataulukko (24 § 3. kohta)

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2025 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

<i>Vaativuus-ryhmä</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (4 %)</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (4 %)</i>
€/h	€/h	€/h
1 9,87	0,39	10,26
2 10,30	0,41	10,71
3 10,79	0,43	11,22
4 11,30	0,45	11,75
5 11,82	0,47	12,29

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2026 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

<i>Vaativuus-ryhmä</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (4 %)</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (4 %)</i>
€/h	€/h	€/h
1 10,18	0,41	10,59
2 10,61	0,42	11,03
3 11,10	0,44	11,54
4 11,61	0,46	12,07
5 12,13	0,49	12,62

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2027 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

<i>Vaativuus- ryhmä</i>	<i>€ /h</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (4 %) € /h</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (4 %) € /h</i>
1	10,45	0,42	10,87
2	10,88	0,44	11,32
3	11,37	0,45	11,82
4	11,88	0,48	12,36
5	12,40	0,50	12,90

3.3 Sentti- ja euromääräiset lisät

Työehtosopimuksessa mainitut sentti- ja euromääräiset lisät ovat seuraavat:

3.3.1 Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha (29 § 15. kohta)

1.5.2025 alkaen 127 euroa tutkinnolta

1.5.2026 alkaen 131 euroa tutkinnolta

1.5.2027 alkaen 135 euroa tutkinnolta

3.3.2 Lauantailisä vähittäismyyntityössä (29 § 6. kohta)

1.5.2025 alkaen 1,29 euroa/tunti

1.5.2026 alkaen 1,33 euroa/tunti

1.5.2027 alkaen 1,36 euroa/tunti

3.3.3 Iltavuorolisä (29 § 7. kohta)

1.5.2025 alkaen 0,88 euroa/tunti

1.5.2026 alkaen 0,91 euroa/tunti

1.5.2027 alkaen 0,93 euroa/tunti

Yövuorolisä

1.5.2025 alkaen 1,60 euroa/tunti

1.5.2026 alkaen 1,65 euroa/tunti

1.5.2027 alkaen 1,69 euroa/tunti

3.3.4 Iltatyölisä (29 § 8. kohta)

1.5.2025 alkaen 0,63 euroa/tunti

1.5.2026 alkaen 0,65 euroa/tunti

1.5.2027 alkaen 0,67 euroa/tunti

3.3.5 Kasvinsuojelulisä (29 § 10. kohta)

1.5.2025 alkaen 1,10 euroa/tunti

1.5.2026 alkaen 1,13 euroa/tunti

1.5.2027 alkaen 1,16 euroa/tunti

3.3.6 Palvelusvuosilisä (29 § 14. kohta)

1.5.2025 alkaen:

5–7 v	100 euroa
8–11 v	194 euroa
12–15 v	303 euroa
16–19 v	386 euroa
20 v tai yli	492 euroa

1.5.2026 alkaen:

5–7 v	103 euroa
8–11 v	200 euroa
12–15 v	312 euroa
16–19 v	398 euroa
20 v tai yli	507 euroa

1.5.2027 alkaen:

5–7 v	108 euroa
8–11 v	205 euroa
12–15 v	320 euroa
16–19 v	408 euroa
20 v tai yli	520 euroa

3.3.7 Luottamusmieskorvaus (Luottamusmiessopimus 7 §)

1.5.2025 alkaen:

5–20 työntekijää	44 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	57 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	93 euroa/kuukausi

1.5.2026 alkaen:

5–20 työntekijää	46 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	59 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	96 euroa/kuukausi

1.5.2027 alkaen:

5–20 työntekijää	48 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	61 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	99 euroa/kuukausi

3.3.8 Työsuojeluvaltuutetun korvaus

(Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta 8 §)

1.5.2025 alkaen:

10–20 työntekijää	44 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	57 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	93 euroa/kuukausi

1.5.2026 alkaen:

10–20 työntekijää	46 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	59 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	96 euroa/kuukausi

1.5.2027 alkaen:

10–20 työntekijää	48 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	61 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	99 euroa/kuukausi

4 TEKSTIMUUTOKSET

Sovittiin seuraavista tekstimuutoksista työehtosopimuskohtien säilyessä muuten ennallaan:

5 § Paikallinen sopiminen

Tässä sopimuksessa mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja luottamusmiehen, tai milloin sellaista ei ole valittu, muun työntekijöiden edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden välistä sopimusta. Luottamusmiehen tai muun työntekijöiden edustajan kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita tämän katsotaan edustavan.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Sopimus tehdään kirjallisesti. Sopimukseen kirjataan paikallisesti sovittava työehtosopimusmääräys ja siitä toisin sopiminen tavalla, josta sopijaosapuolille käy yksiselitteisesti ilmi, mitä muutoksia sopimuksella saadaan. Molemmilla osapuolilla on oltava riittävä aika perehtyä paikallisesti sovittavaan asiaan ja hankkia työehtosopimusasiantuntijoilta lisätietoa. Neuvotteluissa on tavoiteltava myönteisen ja avoimen vuorovaikutussuhteen syntymistä ja ylläpitämistä osapuolten välillä. Neuvottelut on käytävä molempien osapuolten ymmärtämällä kielellä.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

6 § Työsuhteen alkaminen ja työ sopimuksen tekeminen

- 1. Työnantajalla tai hänen määräämällään edustajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta ja jakamisesta.*
- 2. Työsopimus tehdään kirjallisesti.*

Lisäksi työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, mikäli työ sopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ssä mainitut ehdot eivät käy ilmi työ sopimuksesta.

- 3. Työsopimuksessa on määriteltävä, onko sopimus tehty*

- a) määrääjäksi vai*
- b) toistaiseksi voimassa olevaksi eli jatkuvaksi.*

Sopimus on määräaikainen esimerkiksi silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kesto muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

Jos määräaikainen työ sopimus on työn luonteesta johtuen tarpeen solmia sovitun työn valmistumisen perusteella ilman tarkkaa päättymispäivämäärää, tulee työ sopimuksessa kuitenkin olla arvioitu aikamääräinen kesto. Mikäli kestoa on työn luonteen vuoksi tarpeen muuttaa, tulee työnantajan ilmoittaa asiasta työntekijälle heti, kun asia on työnantajan tiedossa, ja viimeistään viikko etukäteen.

Soveltamisohje:

Aikamääräinen kesto ilmoitetaan työ sopimuksessa esimerkiksi työsuhteen arvioituna päättymispäivämääränä taikka viikkojen tai kuukausien tarkkuudella. Aikamääräistä kestoa ei voi ilmoittaa sanallisesti esimerkiksi viittauksella satokauteen, hoitokauteen, urakkaan tai lumentulon alkuun.

- 4. Työntekijä, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa itse tehdä sekä irtisanoa tai purkaa työ sopimuksensa.*

7 § Tiedotusvelvollisuus

Työnantajan on pidettävä jokaisen työntekijän saatavilla tämä työehtosopimus, työpaikalla nähtävillä pidettävä lainsäädäntö, työvuoroluettelo, mahdollinen työaikasuunnitelma, tieto työterveyshuollon järjestämisestä ja työterveyshuoltolain mukainen työpaikkaselvitys.

Työnantajan on tiedotettava työntekijöille työpaikkaohjaajasta ja perehdyttäjistä. Työntekijöillä tulee olla saatavilla myös tieto työpaikalle valitusta luottamusmiehestä ja työsuojeluvaltuutetusta.

Ulkomailta rekrytoivan työnantajan on saatettava työsuhteen keskeiset ehdot sekä tämä työehtosopimus todistettavasti tiedoksi työntekijälle lähtömaahan jo rekrytointivaiheessa.

8 § Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Mikäli työntekijä on aiemmin ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta ja otetaan uudelleen samankaltaisiin tehtäviin, koeaikaa ei sovelleta.

Koeajan käyttäminen edellyttää aina kirjallista työsopimusta.

9 § Perehdytys

Työnantajan on annettava uudelle tai työtehtävästä toiseen siirtyvälle työntekijälle riittävä opastus ja perehdytettävä työntekijä työehtoihin, uuteen työtehtävään ja siihen liittyviin työturvallisuusriskeihin.

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että työntekijä saa perehdytyksen hänen ymmärtämällään kielellä.

Perehdyttäjäksi nimetyille ja toimivalle työntekijälle on annettava riittävästi aikaa perehdytystyöhön. Perehdyttäjän tehtävä vaikuttaa työntekijän vaativuusryhmän määrittelyyn korottavasti.

Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työpaikalle nimetyllä vastuullisella työpaikkaohjaajalla on riittävä ohjausosaaminen ja että työpaikkaohjaaja saa tarvittaessa asianmukaisen, alan erityispiirteet huomioivan koulutuksen. Koulutusaika on palkallista. Työnantaja vastaa koulutukseen liittyvistä kuluista.

Työpaikkaohjaajalle on annettava riittävästi aikaa ohjaukseen valmistautumiseen ja varsinaiseen ohjaustyöhön. Työpaikkaohjaajan tehtävä vaikuttaa työntekijän vaativuusryhmän määrittelyyn korottavasti.

10 § 3. kohta

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisesta asiallisesta ja painavasta syystä. Tällaisena irtisanomisperusteena pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen päättäminen on työsopimuslain mukaan mahdollista, toisin sanoen työntekijästä johtuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä

10 § 10. kohta (uusi)

Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä lopettaa työnsä siitä työnantajan kanssa sopimatta ennen sovitun työkauden päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko. Korvauksena työnantaja voi pidättää itselleen yhden päivän palkan. Tämä edellyttää, että työsopimuksessa on sovittu työsuhteen päättymispäivämäärä. Työnantajan oikeudesta pidättää palkka on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti työsopimuksessa työntekijän ymmärtämällä kielellä.

Työnantaja saa pidättää edellä sanotun määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Tämä pykälä ei koske koeaikapurkua.

Soveltamisohje:

Yhden päivän palkalla tarkoitetaan työntekijän vaativuusryhmän mukaista tuntipalkkaa työsopimuksessa sovitun päiväkohtaisen työajan osalta.

10 § 14. kohta (uusi)

Kun kyseessä on alalla tavanomainen, säännöllisesti vuosittain toistuva ja tuotannosta johtuva työvoimatarpeen vaihtelu, toimeenpantavat lomautukset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvelvoitteiden piiriin. Tällöin työnantajan tulee lomautusilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, muulle työntekijöiden edustajalle tai, milloin sellaista ei ole valittu, työntekijälle.

12 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laadinta

Työpaikalle laaditaan aina työvuoroluettelo, josta käy ilmi työntekijän säännöllisen työvuoron pituus ja sen alkamisajankohta. Työvuoroluettelo laaditaan vähintään neljän viikon pituiseksi ajaksi. Mikäli työvuoroluettelon laatiminen neljäksi viikoksi on suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi mahdotonta, se tulee kuitenkin aina laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työvuoroluettelo laadittaessa työnantaja kuulee luottamusmiestä, tai ellei tällaista ole, muuta työntekijöiden nimeämää edustajaa. Mikäli henkilöstön edustajaa ei ole, työnantajan tulee antaa työntekijöille mahdollisuus esittää toiveensa työvuorojen suhteen.

Työvuoroluettelon laadinnassa työnantaja ottaa huomioon sen, etteivät työvuorot aiheuta työntekijöille kohtuutonta haittaa tai rasitusta.

Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen

Työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin. Ellei työpaikalla muuta sovita, se annetaan tiedoksi viimeistään neljä päivää ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Perustellusta syystä työvuoroluettelon mukaisia työaikoja voidaan työpaikalla kirjallisesti sovitulla tavalla muuttaa. Perusteltu syy voi olla tuotannollisista tarpeista tai sääolosuhteesta johtuva ennalta arvaamaton tilanne, johon ei työvuoroluettelo laadittaessa ole voitu varautua. Kirjallisessa sopimuksessa työaikojen muuttamisesta on sovittava ilmoitusajasta, jonka puitteissa työvuoro voidaan perua, muuttaa tai siirtää.

Mikäli työntekijä on saapunut työvuoroon, mutta työtä ei sopimattoman sään vuoksi voida aloittaa, korvataan työntekijälle kodin ja työpaikan välinen edestakainen matka saman määräisenä kuin verohallinnon vuosittain vahvistama kilometrikorvaus, kuitenkin veronalaisena palkkana.

Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia työvuoroluettelon muuttamisesta työntekijän pyynnöstä.

Työvuoroihin ja työaikaan liittyvät erityismääräykset

Työviikko alkaa maanantaina klo 5.00.

Mikäli työntekemispaiikkaa vaihdetaan työnantajan määräyksestä kesken työpäivän, siirtyminen lasketaan työaikaan kuuluvaksi.

13 § Työaikakirjanpito

Työnantajan on pidettävä työtunneista, yli-, lisä- ja hätätyöstä sekä sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä sellaista työaikakirjanpitoa, josta voidaan todeta erikseen kunkin tehdyn työn määrä sekä siitä maksettu palkka. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan edustajalla on oikeus saada mainituista asiakirjoista tieto häntä koskevista merkinnöistä.

17 §

Muut tauot

Työntekijällä on 8-tuntisen työvuoron aikana oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon. Työvuoron ollessa alle 8 tuntia työntekijällä on oikeus yhteen 12 minuuttia kestävään taukoon. Tasoitusjärjestelmän mukaisen työvuoron pituuden ollessa vähintään 10 tuntia työntekijällä on oikeus kolmeen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon.

Sovellettaessa 16 §:n mukaista työajan lyhennystä siten, että työvuoron pituus on vähintään 7 tuntia, työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon.

27 § 2. kohta

Korkeakouluharjoittelijat

Alan ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

Työntekijän on esitettävä työnantajalle selvitys opiskeluohjelmaan kuuluvan harjoittelujakson pituudesta.

Työn jatkuessa harjoittelujakson päätyttyä maksetaan työn vaativuuden mukainen palkka.

Soveltamisohje: Harjoittelujakso on luonteeltaan ohjattua työskentelyä.

29 § 11. kohta

Mikäli työntekijä työnantajansa määräyksestä matkustaa työhön kotipaikkakuntansa ulkopuolelle, ja työmatka edellyttää yöpymistä, työnantaja on velvollinen järjestämään majoituksen. Lisäksi työnantaja maksaa jokaiselta

yöpymistä edellyttävältä vuorokaudelta 40,80 euron suuruisen päivärahan vuonna 2025.

Työntekijän matkustaessa työnantajan määräyksestä komennusluontoiselle matkalle, joka kestää vähintään 6 tuntia ja josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa, suorittaa työnantaja vuonna 2025 kulukorvauksena tällaisesta matkasta 19,95 euroa. Mikäli matka kestää yli 10 tuntia, on korvaus 28,25 euroa. Korvausten määrä tarkistetaan vuosittain.

Mikäli työntekijä saa matkan aikana työnantajan kustantaman aterian, kulukorvaus puolitetaan. Aterialla tarkoitetaan isomman kulukorvauksen kyseessä olleen kahta ja pienemmän kulukorvauksen ollessa kyseessä yhtä ateriaa. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työnantajan tarjoamasta ateriasta, jolloin maksetaan kulukorvaus kokonaisuudessaan.

Ulkomaille suuntautuvalta työmatkalta maksetaan päivärahaa sen suuruisena kuin Verohallinto vuosittain kunkin maan osalta verovapaaksi vahvistaa.

Edellä sanottujen matkojen matkakulut korvaa työnantaja. Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu, että työntekijä suorittaa matkat omaa autoa käyttäen, on korvaus 0,59 euroa ajokilometrilta vuonna 2025.

Huoltoajo

Työntekijän suorittaessa työnantajan kanssa sopimaansa ns. huoltoajoa omalla autollaan, suoritetaan hänelle tällöin kustannusten korvauksena 0,59 euroa/kilometri. Perävaunun käytöstä huoltoajossa sovitaan työpaikalla. Kustannusten korvaus tarkistetaan vuosittain.

29 § 13. kohta

Päivystyksen aiheuttaman sidonnaisuuden korvaamisesta sovitaan kirjallisella päivystyssopimuksella. Ellei muusta korvauksesta ole sovittu, päivystyskorvaus on vähintään 21 euroa / alkava vuorokausi. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia päivystyksen aikana tehtyjen työtuntien pitämisestä vastaavana vapaana.

Päivystysaikana tehtävästä työstä maksetaan työtunneilta palkka.

(Kts. myös 22 § Päivystys)

29 § 17. kohta

(...)

Samoin perustein on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä tai vaihtoehtoisesti uurnanlaskupäivänä.

(...)

32 § 2. kohta

Loppupalkka on maksettava niin pian kuin mahdollista. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työntekijän seuraavana tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Määräaikaisissa työsuhteissa loppupalkka on kuitenkin maksettava viimeistään 5 työpäivän kuluessa.

Mikäli maasta poistuva kausityöntekijä viimeistään kaksi viikkoa ennen työsuhteen sovittua päättymistä esittää työnantajalle todisteellisen tiedon matkalipusta, jonka lähtöpäivä sijoittuu edellä mainittuun 5 päivän ajanjaksoon, työnantaja on velvollinen maksamaan loppupalkan ennen lähtöä.

Soveltamisohje: Työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa määräaikaisen työsopimuksen kestoa matkalipun esittämisen jälkeen.

32 § 4. kohta (uusi)

Työnantaja ei saa periä työntekijältä maksua rekrytoinnista, työhön perehdytyksestä tai Suomeen ja Suomesta pois matkustamiseen liittyvistä palveluista, eikä korkoa mahdollisesta työntekijän matkakulujen rahoittamisesta.

Työnantajan velvollisuutena on tiedottaa työntekijälle, että mikään taho ei saa periä työntekijältä edellä mainittuja maksuja.

32 § 5. kohta (uusi)

Työnantajan järjestäessä työntekijälle lento- tai muun kulkuneuvon liput maahan saapumiseksi ja maasta poistumiseksi pyritään huomioimaan halvin mahdollinen lippuvaihtoehto mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta työntekijälle lipun mahdollisesta takaisinmaksusta aiheutuvat kustannukset pysyvät kohtuullisina.

Työnantaja huolehtii tarvittaessa kausityöntekijän kuljettamisesta järjestämänsä majoituspaikan ja lentokentän tai muun maahan saapumispaikan välillä.

Työnantaja järjestää tarvittaessa kausityöntekijälle asianmukaisen majoituksen. Majoituksen asianmukaisuuden arvioinnissa käytetään Maahanmuuttoviraston kausityöntekijän majoituksesta antamaa ohjeistusta sekä muita viranomaisten suosituksia ja määräyksiä. Mahdollisissa luontoiseduissa sovelletaan verohallinnon vuosittaista luontoisetupäätöstä. Jos työnantajan järjestämää majoitusta ei sovita luontoiseduksi, voidaan sopia kohtuullinen vuokra, joka ei ylitä alueen yleistä vuokratasoa. Kohtuullisuuden vaatimuksessa on

huomioitava majoituksen laatu ja samassa majoituksessa asuvien henkilöiden määrä.

Työnantajan järjestämästä ruokahuollosta voidaan sopia perittäväksi kohtuullinen ateriamaksu.

Tieto työntekijälle aiheutuvista kuluista on toimitettava työntekijälle etukäteen rekrytoinnin yhteydessä. Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat, että kulut vähennetään rahapalkasta, saa työnantaja pidättää palkasta ainoastaan työntekijän kanssa etukäteen kirjallisesti sovitut rahamäärät. Sopimus on solmittava työntekijän ymmärtämällä kielellä. Kulujen perimisessä on huomioitava työsopimuslain 2. luku 17 §.

34 § 1. kohta

Tuntipalkkaisen lomapalkka

Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka päivää kohden saadaan kertomalla tuntipalkka (tarvittaessa keskituntiansio) työsopimuksessa sovitulla säännöllisen viikkotyöajan tuntimäärällä ja jakamalla näin saatu viikkopalkka luvulla 6. Täten laskettu päiväpalkka kerrotaan luvulla 1,03.

Soveltamisohje: Keskituntiansiota sovelletaan aina, kun ansion määrä poikkeaa tuntipalkasta erilaisten lisien vuoksi. Keskituntiansio lasketaan vuosiloman alkamista edeltävältä laskentajaksolta. (Kts. 31 § Keskituntiansio).

35 §

(...)

Lomaltapaluuraha maksetaan myös työntekijälle, jonka työsuhde irtisanotaan työntekijästä riippumattomasta syystä. Jos työsuhde kuitenkin päättyy työntekijästä riippumattomasta syystä lomakauden (2.5.–30.9.) aikana, maksetaan hänelle lomaltapaluuraha vain edellisen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ansaitun vuosiloman osalta.

(...)

36 § Prosenttiperusteinen lomakorvaus

(...)

Prosenttiperusteinen lomakorvaus eritellään työntekijälle annettavaan palkkalaskelmaan maksuajankohtana.

Soveltamisohje:

(...)

Pitkissä määräaikaissa työsuhteissa, jotka jatkuvat seuraavalle lomanmääräytymisvuodelle, sovelletaan vuosilomasääntöjä.

37 §

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka (kts. 34 § Loma-ajan palkka).

(...)

39 §

(...)

<i>Työsuhteen kesto sairastumishetkellä</i>	<i>Palkallisen jakson pituus</i>
<i>alle viikko</i>	<i>ei oikeutta palkkaan</i>
<i>vähintään 1 viikko</i>	<i>50 % palkasta niille työpäiville, jotka ovat sairastumispäivän ja sitä seuraavien 9 arkipäivän ajanjaksolla (kts. myös 42 § Omavastuupäivä)</i>
<i>vähintään 1 kuukausi</i>	<i>palkka 28 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä</i>
<i>vähintään 3 vuotta</i>	<i>palkka 35 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä</i>
<i>vähintään 5 vuotta</i>	<i>palkka 42 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä</i>
<i>vähintään 10 vuotta</i>	<i>palkka 56 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä</i>

Mikäli ansion määrä poikkeaa tuntipalkasta erilaisten lisien vuoksi, sairausajan palkan suuruus on säännölliseltä työajalta laskettu keskituntiansio luontoisetuineen (kts. 31 § Keskituntiansio).

(...)

40 § (otsikkomuutos):

Työkyvyttömyysajan palkka toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa

45 § Ikäkausitarkastukset

Työnantaja järjestää terveys- ja työkykylähtöiset ikäkausitarkastukset vakituisille työntekijöille vähintään viiden vuoden välein 50 ikävuodesta lähtien. Työntekijä pääsee ikäkausitarkastusten piiriin, kun työsuhde on kestänyt viisi vuotta. Tarkastuksilla pyritään työntekijän voimavarojen ja työn hallinnan vahvistamiseen, työkyvyttömyysriskin varhaiseen toteamiseen ja työkykyyn vaikuttavien sairauksien ennaltaehkäisyyn ja riskitekijöiden vähentämiseen. Tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-ajalla. Mikäli vastaanottoa ei ole tarjolla työajan ulkopuolella, työnantajan on mahdollistettava työntekijälle käynti työpäivän aikana. Tältä ajalta ei makseta palkkaa eikä matkakuluja.

49 § Vanhempainvapaa

Lasta hoitavalle ei-synnyttäneelle työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka vähintään ensimmäiseltä 6 arkipäivää käsittävältä aikajaksolta, mikäli työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 6 kuukautta ennen vanhempainvapaata.

54 § (otsikkomuutos): Suojavarusteet

54 § 1. kohta

Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle tarvittavan määrän suojakäsineitä, tarvittaessa auringolta suojaavan päähineen sekä enintään kaksi suojapukua. Kun työturvallisuus edellyttää, työnantaja hankkii myös asianmukaiset, työhön soveltuvat jalkineet. Kaikki varusteet ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.

(...)

Määräaikaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarvittavat suojakäsineet sekä työn edellyttämät varusteet työsuhteen keston ajaksi.

59 §

Mikäli yrityksen taloudellinen tilanne vaikeutuu äkillisesti ja merkittävästi ja uhkaa aiheuttaa muun muassa henkilöstövähennyksiä, voidaan paikallisesti sopia (kts. 5 § Paikallinen sopiminen) sellaisista työsuhteen ehtojen lyhytkestoisista, enintään 6 kuukauden pituisista muutoksista, joiden tarkoituksena on yrityksen toiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaaminen kriisiytyneen tilanteen yli. Työsuhteen ehtojen muuttamista tulee edeltää yrityksen toimintaedellytysten palauttamistoimet rahoitusjärjestelyillä ja muilla lievemmillä keinoilla.

(...)

Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta: 7 §

Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on kaksi vuotta.

5 MUUT SOVITTAVAT ASIAT

5.1 Työryhmätoiminta

Työehtosopimusosapuolet asettavat työryhmän, joka käsittelee perehdyttämiseen, työnopastukseen ja päivittäisjohtamiseen liittyvän osaamisen edistämistä mahdollisen yhteisen koulutushankkeen muodossa.

Työehtosopimusosapuolet asettavat työryhmän, joka valmistelee aloille mallia yrityskohtaisen erän mahdollisesta toteuttamisesta.

5.2 Työehtosopimusten käännökset

Työehtosopimuksen kieliversiot ruotsiksi, englanniksi, ukrainaksi, venäjäksi ja vietnamiksi päivitetään. Kustannukset jaetaan sopimusosapuolten välillä.

6 PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEN

Allekirjoittajat hyväksyvät 3.3.2025 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisen työehtosopimuksen.

Helsingissä maaliskuun 6. päivänä 2025

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Jenni Rantanen

Tomi Tahvonen

Kristel Nybondas

TEOLLISUUSLIITTO

Katariina Stoor

Jyrki Virtanen