



Työehtosopimus, teknologiateollisuuden ylemmät toimihenkilöt 2025-2027

Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n yhteisessä TES-info-webinaarissa 10.4.2025 esitetyt kysymykset ja vastaukset niihin

Paikallista palkkaratkaisua koskevat kysymykset

1. Olemme tehneet paikallisen palkkaratkaisun, jossa on sovittu, että korotuksen piirissä ovat ne ylemmät toimihenkilöt, joiden työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta. Tämä poikkeaa työehtosopimuksen perälaudasta, onko tämä oikein?

Vastaus: Näin on voitu paikallisesti sopia, sillä paikallisella palkkaratkaisulla voidaan poiketa työehtosopimuksen perälaudasta.

2. Onko paikallisissa neuvotteluissa oltava mukana työnantajan puolelta se henkilö, jolla on valtuudet sopia perälaudaa suuremmasta kustannusvaikutuksesta?

Vastaus: Paikallisen palkkaratkaisun neuvotteluissa työnantajapuolta edustavalla henkilöllä tulee olla toimivaltuudet tehdä yrityksen näkökulmasta mahdollinen ratkaisu. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että valtuudet ulottuvat automaattisesti yli työehtosopimuksen perälaudan - yritys itse määrittää, minkälaiseen ratkaisuun sillä on valmius sitoutua.

3. Voidaanko paikallisella palkkaratkaisulla sopia kustannusvaikutuksen tasosta? Eikö perälaudan kustannusvaikutus 2,5 % ole sitova paikallista palkkaratkaisua tehtäessä, vaan työnantaja voi halutessaan esittää tätä pienempää kustannusvaikutusta?

Vastaus: Perälaudan kustannustaso ja rakenne eivät miltään osin sido osapuolia, kun tehdään paikallista palkkaratkaisua. Paikallisen palkkaratkaisun taso ja muu sisältö on vapaasti sovittavissa, eli se voi alittaa tai ylittää perälaudan mukaisen kustannusvaikutuksen tai muutoin poiketa perälaudan mukaisesta ratkaisusta.

4. Täytyykö paikallisesta palkkaratkaisusta tehtävän sopimuksen kirjallisuusvaatimus, jos asiat kirjataan muistioon?

Vastaus: Jos muistioon on kirjattu yhdessä sovitut asiat ja osapuolet ovat hyväksyneet muistion, tämä on riittävää. Suositeltavaa on kuitenkin, että koko sopimus tehdään kirjallisesti ja molemmat osapuolet allekirjoittavat sen.

Palkkaratkaisun perälaudaa koskevat kysymykset

5. Onko niin, että perälaudan mukaan ylemmän toimihenkilön palkankorotuksen suuruus on yhteensä 5 % kolmen vuoden aikana, jos hän ei saa lainkaan työnantajan jakamaa osuutta?

Vastaus: Kyllä. Työehtosopimuksen perälaudassa vuosina 2025 – 2027 yleiskorotuksen osuus kustannusvaikutuksesta on kolmena vuonna yhteensä 5 %.

6. Voiko työnantaja päättää, toteutetaanko työnantajan harkinnan mukaan jaettava erä (0,5 % vuonna 2025) yritys- vai työpaikkakohtaisesti?

Vastaus: Kyllä, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää, jaetaanko erä yritys- vai työpaikkakohtaisesti. Valintaan voivat vaikuttaa esimerkiksi yrityksen johtamisjärjestelmä, toimipaikkarakenteet ja tavoitteet. Jos yrityksellä on useita työ- tai toimipaikkoja eri paikkakunnilla, voi olla perusteltua ja oikeudenmukaista toteuttaa jako työpaikkakohtaisesti – esimerkiksi niin, ettei koko erää kohdenneta vain yhteen yksikköön. Olennaista on, että erän toteuttaminen tehdään perustellusti ja oikeudenmukaisesti. Mikäli erä toteutetaan työpaikkakohtaisesti, palkkasumma lasketaan ja erä kohdennetaan työpaikkakohtaisesti.

7. Miten luontoisedut huomioidaan perälaudan mukaisessa palkantarkistuksessa?

Vastaus: Luontoisedut huomioidaan kahdessa eri vaiheessa. Ensinnäkin palkkasumman laskennassa huomioidaan ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkat luontoisetuineen. Luontoisedut ovat siten mukana kustannusvaikutuksen laskennassa.

Toiseksi yleiskorotus lasketaan ylemmän toimihenkilön kuukausipalkasta luontoisetuineen. Korotus tehdään rahapalkkaan eikä luontoisedun arvo ei muutu.

8. Miten palkkasumman laskennassa vuonna 2025 huomioidaan henkilö, joka on lomautettuna huhtikuussa?

Vastaus: Vuoden 2025 palkkasumman laskennassa huomioidaan huhtikuussa lomautettuna olevan henkilön se kuukausipalkka luontoisetuineen, jota hän huhtikuussa työssä ollessaan saisi.

9. Huomioidaanko vuonna 2025 palkkasumman laskennassa myös niiden ylempien toimihenkilöiden palkka, joilla on palkaton poissaolo tai esim. osa-aikaisuus huhtikuussa?

Vastaus: Kyllä. Palkkasumman laskennassa huomioidaan huhtikuussa 2025 palkattomalla vapaalla olevan ylemmän toimihenkilön se kuukausipalkka luontoisetuineen, jota hän huhtikuussa työssä ollessaan saisi. Jos ylempi toimihenkilö tekee huhtikuussa 2025 osa-aikatyötä ja saa osa-aikapalkkaa, tämä osa-aikapalkka luontoisetuineen huomioidaan palkkasummassa.

10. Jos ylempi toimihenkilö tekee osa-aikatyötä korotushetkellä, niin tehdäänkö korotus osa-aikapalkkaan vai täysiaikaiseen palkkaan?

Vastaus: Korotus tehdään korotushetkellä voimassa olevaan palkkaan eli tässä tapauksessa osa-aikapalkkaan.

11. Työsopimuksessa on sovittu työsuhteen alkamispäiväksi 1.5.2025, joka on vapunpäivä. Työnteko alkaa vasta 2.5.2025. Onko henkilö korotuksen piirissä?

Vastaus: Perälaudan mukaan korotuksen piirissä ovat henkilöt, joiden työsuhteen on sovittu alkavan 1.5.2025 tai sitä ennen. Sen sijaan, jos työsuhteen alkamispäiväksi on sovittu 2.5. tai myöhempi päivä, henkilö ei ole vuoden 2025 korotuksen piirissä.

12. Palkkaratkaisun vuoden 2025 perälaudassa mainitaan päivämäärä 1.3.2025. Mikä merkitys tällä päivämäärällä on siihen, kenelle korotuksia kohdennetaan?

Vastaus: Palkantarkistusten piirissä vuonna 2025 ovat henkilöt, joiden työsuhde on alkanut viimeistään 1.5.2025. Perälaudan päivämäärä 1.3.2025 liittyy tilanteeseen, jossa on palkattu uusi ylempi toimihenkilö. Jos uuden ylemmän toimihenkilön työsuhde on alkanut aikavälillä 1.3.2025-1.5.2025, niin tällaisen ylemmän toimihenkilön alkupalkan on voitu sopia sisältävän vuoden 2025 työehtosopimuksen perälaudan mukaisen palkankorotuksen.

13. Onko uuden työntekijän kanssa voitu sopia suullisesti, että alkupalkka sisältää tulevan tes-korotuksen?

Vastaus: Kirjallinen sopiminen on suositeltavaa, mutta myös suullinen sopimus on pätevä.

14. Jos uuden 1.3.2025 jälkeen työsuhteessa aloittaneen työntekijän kanssa ei ole erikseen sovittu, että aloituspalkka sisältää mahdollisen TES-korotuksen, niin tuleeko yleiskorotus silloin antaa?

Vastaus: Kyllä, edellyttäen, että työsuhde on edelleen voimassa korotushetkellä. Mikäli työsuhde on alkanut 1.5.2025 jälkeen, henkilö ei ole vuoden 2025 korotusten piirissä.

15. Voiko työnantaja päättää yksipuolisesti, että 1.1.2025 alkaen annetut korotukset huomioidaan palkantarkistuksissa?

Vastaus: Kyllä.

16. Mikäli ylempi toimihenkilö on valittu työpaikan sisällä uuteen tehtävään 1.1.2025 jälkeen ja tässä kohtaa on tehty palkankorotus, lasketaanko tämä aiemmin annetuksi korotukseksi?

Vastaus: Kyllä, työehtosopimuksen perälaudaa noudatettaessa tällainen korotus voidaan huomioida tes-korotusta vähentävästi.

17. Kuinka pitkä on ”kohtuullinen aika”, jonka jälkeen luottamushenkilölle tulee antaa selvitys palkantarkistusten toteuttamisesta? Miten selvityksen kanssa toimitaan, jos ei ole luottamushenkilöä?

Vastaus: Selvitys annetaan luottamushenkilölle kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten toteuttamisen jälkeen. Kohtuullista aikaa ei ole erikseen tarkemmin määritelty työehtosopimuksessa. Lähtökohtaisesti selvitys on kuitenkin asianmukaista antaa ilman aiheetonta viivytystä palkankorotusten toteuttamisen jälkeen – esimerkiksi noin kuukauden kuluessa voidaan pitää hyvänä nyrkkisääntönä, jos olosuhteet eivät edellytä pidempää valmistelua. Selvitys annetaan luottamushenkilölle. Jos luottamushenkilöä ei ole, selvitystä ei tarvitse antaa.

Muut kysymykset

18. Kuka tai mikä taho määrittää yksilötakuun suuruuden?

Vastaus: Yksilötakuumalli tulee käyttöön seuraavalla sopimuskaudella, mikäli muusta palkantarkistusmallista ei sovita. Liitot sopivat yksilötakuun suuruuden.