

Hammaslääkärien työnantajayhdistys ry:n
ja Tehy ry:n välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

1.4.2026 – 31.3.2028

Sisältö

1 §	Sopimuksen soveltamisala	4
2 §	Työsuhteen alkaminen	4
3 §	Työsuhteen päätyminen ja lomautus	4
4 §	Työaika	5
5 §	Lepoajat	6
6 §	Arkipyhät	7
7 §	Lisätyö	8
8 §	Ylityö	8
9 §	Sunnuntaityö	9
10 §	Ilta- ja yötyö	9
11 §	Lauantaityö ja aattotyö	9
12 §	Hälytysluonteinen työ	10
13 §	Palkkaus	10
14 §	Vuosiloma	13
15 §	Lomaraha	15
16 §	Päivärahat ja matkakustannusten korvaus	15
17 §	Työntekijän sairastuminen	15
18 §	Lääkärintarkastukset	17
19A §	Perhevapaat	18
19B §	Perhevapaat	18
20 §	Tilapäinen poissaolo	19
21 §	Ryhmähenkivakuutus	20
22 §	Työpuvut ja suojalasit	20
23 §	Luottamusedustaja ja työsuojeluvaltuutettu	21
24 §	Ammattijärjestön jäsenmaksun perintä	21
25 §	Ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus	21
26 §	Työrauhavelvoite	22
27 §	Voimassa olevat etuudet	22
28 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	22
29 §	Sopimuksen voimassaoloaika	23
Liite 1	Palkkataulukko	24
Liite 2	Luottamusedustajasopimus	25
Liite 3	Allekirjoituspöytäkirja	27
Liite 4	Soveltamisohje	30

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tällä työehtosopimuksella määrätään Hammaslääkärien työnantaja-yhdistys ry:n jäsenten ja tähän työehtosopimukseen liittyneiden työnantajien palveluksessa olevien Tehy ry:n jäsenenä olevien työntekijöiden työ- ja palkkaehdot.

2 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Tällöin työsuhde lakkaa sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia edellä olevasta poiketen koeaikana noudatettavaksi molemmin puolin esimerkiksi yhden viikon irtisanomisaikaa.

2. Työsopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimus voi olla määräaikainen vain työsopimukseen kirjattuna työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä.

Soveltamisohje: Määräyksen tarkoituksena on säilyttää 31.3.2026 voimassa olleen työsopimuslain mukainen oikeustila määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen liittyvien perustelluiden syiden osalta.

3. Työsopimus tehdään kirjallisena.

4. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa työpaikalla mahdollisesti olevasta luottamusedustajajärjestelmästä. Työntekijän niin halutessa luottamusedustajalla on oikeus tarkistaa työsopimus.

3 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA LOMAUTUS

1. Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta

- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan, mutta enintään 12 vuotta
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

2. Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Jos irtisanominen toimitetaan kirjallisesti, on työnantajan ja työntekijän allekirjoitettava ilmoitus. Irtisanomisen syy ja työsuhteen lakkaamisaika on vaadittaessa ilmoitettava kirjallisesti viivytyksettä työntekijälle. Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

4. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä. Yli kahdeksan kuukautta kestävä määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa edellä mainituin irtisanomisajoin, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole muuta sovittu. Enintään kahdeksan kuukauden määräaikaisen työsuhteen osalta voidaan sopia vähintään yhden viikon irtisanomisajasta.

5. Työntekijä voidaan lomauttaa noudattaen 14 päivän ilmoitusaikaa.

Pöytäkirjamerkintä: Ilmoitusaikaa voidaan lyhentää tilapäisesti työsopimuslain mukaiseen ilmoitusaikaan tai poikkeuslainsäädännön mukaiseen lyhyempään ilmoitusaikaan valtioneuvoston toteamissa valmiuslain mukaisissa tartuntataudin aiheuttamissa poikkeusoloissa. Lyhennys on voimassa poikkeuslainsäädännön tai poikkeusolojen keston ajan.

4 § TYÖAIKA

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

Sen lisäksi, mitä työaikalaissa ja muissa tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaikaa rajoittavissa laeissa on säädetty, noudatetaan seuraavia määräyksiä:

1. Päivittäinen työaika

Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään kahdeksan tuntia. Säännöllinen päivittäinen työaika alkaa aikaisintaan klo 7.00 ja päättyy viimeistään klo 20.00. Työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia työajan päättymisestä viimeistään kello 21.

Mikäli päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat vaihtelevat, laaditaan työtuntijärjestelmä, joka saatetaan työntekijän tiedoksi vähintään viikkoa ennen työaikajakson ensimmäisen työvuoron alkua. Päivittäistä säännöllistä työaikaa voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, pidentää enintään kymmeneen tuntiin edellyttäen, että etukäteen on laadittu enintään neljän viikon ajanjaksoa varten työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin 55 minuuttiin viikossa.

Työtuntijärjestelmän mukaisia työvuoroja voidaan muuttaa vain sovittaessa.

Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

2. Viikoittainen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 37 tuntia 55 minuuttia viikossa.

Sovittaessa viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 37 tuntia 55 minuuttia, edellyttäen, että ennakolta on laadittu enintään neljän viikon ajaksi työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson viikkona nousta 48 tuntia suuremmaksi ja työajan tulee tasoittua keskimäärin 37 tuntiin 55 minuuttiin viikossa neljän viikon pituisena ajanjaksona. Tällöinkään säännöllinen päivittäinen työaika ei saa ylittää 1. kohdan 2. kappaleessa mainittua aikaa.

Työviikko alkaa maanantaina.

Viikoittainen säännöllinen työaika ilmoitetaan työsopimuksessa yksilöitynä tuntimääränä (esim. vähintään 20 tuntia), ellei työsopimuksessa sovita nimenomaisesti, että työntekijä tulee töihin vain kutsuttaessa (keikkatyö). Keikkatyössä jokainen työvuoro perustuu työntekijän suostumukseen.

5 § LEPOAJAT

1. Työntekijälle annetaan työaikalain edellyttämä viikkolepo.

2. Viikon aikana annetaan työntekijälle viikoittaisen vapaapäivän lisäksi toinen vähintään 24 tunnin pituinen vapaa-aika, joka sijoitetaan mi-

käli mahdollista kiinteästi varsinaisen viikoittaisen vapaapäivän yhteyteen ja on lähinnä lauantai.

3. Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika on vähintään neljä tuntia, annetaan työntekijälle työajan keskivaiheilla ruokailutauko. Ruokailutauko luetaan työaikaan kuuluvaksi, mikäli se on enintään 30 minuuttia.

4. Työntekijälle annetaan työaikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä, riittävän pituinen virkistystauko. Osapuolet suosittavat, että lepotauon pituus on 10 minuuttia.

6 § ARKIPYHÄT

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

1. Jäljempänä mainitut päivät ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, jos ne on mahdollista tehtävän luonne huomioon ottaen järjestää vapaapäiviksi. Nämä päivät ovat:

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- helatorstai,
- juhannusaatto sekä

muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä,
- loppiainen,
- itsenäisyyspäivä,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja tapaninpäivä.

2. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista järjestää vapaapäiviksi, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä saman viikon tai työaikajakson kuluessa, ellei työnantajan ja työntekijän välillä antamisajan kohdasta muuta sovita.

3. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai työaikajakson säännöllistä työaika 7 tuntia 35 minuuttia sekä osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

7 § LISÄTYÖ

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan antamalla joko vastaava palkallinen vapaa-aika tai rahakorvauksena yksinkertainen tuntipalkka tehdyiltä tunnilta. Lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta.

8 § YLITYÖ

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

1. Ylityötä saadaan teettää työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Ylityötä saa teettää lain sallimissa rajoissa.

2. Ylityötä on työ, jota tehdään vuorokautisen, viikoittaisen, keskimääräisen vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan viideltä ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työntekijän jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, varataan hänelle mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko tai ruokailla työn lomassa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Jos työntekijä ei ole voinut jäljempänä mainituista syistä tehdä säännöllistä viikkotyöaikaa vastaavaa tuntimäärää ja hän työskentelee työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikkoylityöstä on sovittu. Tällaisia syitä ovat sairaus, tapaturma, työnantajan määräyksestä suoritettu matka, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtunut lomautus ja työnantajan järjestämä tai koulutussopimuksen tarkoittama koulutus.

3. Tässä pykälässä mainittu palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos työnantaja ja työntekijä siitä nimenomaisesti sopivat.

9 § SUNNUNTAITYÖ

1. Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehtävää työtä. Sunnuntai luetaan alkavaksi lauantai- ja aattopäivinä klo 18.00.

2. Sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

3. Tässä pykälässä mainittu palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos työnantaja ja työntekijä siitä nimenomaisesti sopivat.

10 § ILTA- JA YÖTYÖ

1. Työstä, jota tehdään kello 18.00–22.00 välisenä aikana, maksetaan työntekijälle kultakin tehdyltä tunnilta 20 %:lla korotettu palkka. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 5.2. kohdan mukaisesta palkasta.

2. Työstä, jota tehdään kello 22.00–07.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta 35 %:lla korotettu palkka. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 5.2. kohdan mukaisesta palkasta.

3. Tässä pykälässä mainittu palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos työnantaja ja työntekijä siitä nimenomaisesti sopivat.

11 § LAUANTAITYÖ JA AATTOTYÖ

1. Lukuun ottamatta pääsiäislauantaita ja lauantaiksi sattuvaa joulu-aattoa, maksetaan arkilauantaina kultakin tehdyltä tunnilta klo 07.00–18.00 välisenä aikana 20 %:lla korotettu palkka, joka lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 5.2. kohdan mukaisesta palkasta.

2. Joului- ja juhannusaattona sekä pääsiäislauantaina klo 00.00–18.00 väliseltä ajalta maksetaan kultakin työtunnilta 100 %:lla korotettu palkka, joka lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 5.2. kohdan mukaisesta palkasta.

3. Tässä pykälässä mainittu palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos työnantaja ja työntekijä siitä nimenomaisesti sopivat.

12 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ

1. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

2. Työnantaja korvaa työntekijälle hälytysluonteisen työn yhteydessä tapahtuneista työmatkoista aiheutuvat todelliset matkakustannukset sovitun kulkuneuvon käyttämisestä.

3. Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus on 20 euroa.

13 § PALKKAUS

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

1. Taulukkopalkat ja tuntipalkkaisen työntekijän palkan määrittely

Kuukausipalkat määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkataulukon mukaisesti ottaen huomioon työntekijän ammatin mukainen työtehtävä ja palvelusvuosisälät.

Työntekijän työtehtävien muuttuessa vaativammiksi, toistaiseksi tai määräajaksi, tulee työntekijän kanssa keskustella työntekijälle työn vaativuuden lisääntymisestä maksettavasta korvauksesta. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta lukien.

Määriteltäessä palkkaus tuntipalkkana käytetään kuukausipalkan ja-kajana lukua 152.

2. Opiskelijan palkka

Hammashoitaja- tai suuhygienistiopiskelijan työ sopimuksen mukainen vähimmäispalkka määräytyy sen tehtävän mukaan, mitä hän hoi-taa, kuitenkin siten, että palkasta vähennetään

– 6 %, mikäli opiskelijan koulutukseen on jo sisällynyt käytännön harjoittelua ja tutkinnosta on suoritettu vähintään kaksi lukukautta mah-dollisen yleisjakson lisäksi

– 3 %, mikäli opiskelijan koulutukseen on jo sisällynyt käytännön harjoittelua ja tutkinnosta on yleisjakson lisäksi suoritettu yli puolet.

3. Palkka sijaisuusajalta

Kun työntekijä hoitaa sopimuksen mukaan tilapäisesti hänen normaalityötään korkeammin palkattua työtä ja siirto jatkuu yli neljä viikkoa, hänelle maksetaan hänen hoitamansa työn peruspalkka, jos se on hänen oman työnsä palkkaa suurempi, korotettuna hänen henkilökohteisilla palvelusvuosilisillään. Tämä ei kuitenkaan koske vuosilomasisajaisuuksia.

4. Palvelusvuosilisät

1. Työntekijälle maksetaan palvelusvuosilisää 2, 4, 7, 10 ja 15 palvelusvuosilisään oikeuttavan vuoden jälkeen siten, että prosenttimäärät ovat 7 %, 5 %, 5 %, 5 % ja 5 % laskettuna edellisestä palvelusvuosillisillä korotetusta palkasta.

2. Palvelusvuosilisään oikeuttavana palvelusaikana pidetään oman työnantajan palvelua sekä hammashoitajana, erikoishammashoitajana, hammashuoltajana ja suuhygienistinä (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran luetteloon merkittynä) palveltua aikaa sekä muuta terveydenhuollon palvelua, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

Palvelu työsuhteessa, jossa työaika on ollut alle 19 tuntia viikossa, otetaan palvelulisää laskettaessa huomioon työajan suhteessa tämän työehtosopimuksen 4 §:n mukaiseen enimmäistyöaikaan. Samaa periaatetta noudatetaan, vaikka työsuhde olisi sovittu kestoltaan viikkoa lyhyemmäksi.

3. Työntekijän samana ajankohtana suorittamista palvelusvuosilisään oikeuttavista palveluksista otetaan ainoastaan yksi palvelussuhde huomioon. Kuitenkin samana aikana suoritettut palvelusvuosilisään oikeuttavat ajat otetaan huomioon, jos ne ovat yhteensä olleet vähintään 19 tuntia viikossa, mutta mikään niistä ei ole erikseen ylittänyt 19 tuntia viikossa.

4. Palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan opiskeluajasta hammashoitajilla yksi vuosi ja erikoishammashoitajilla, hammashuoltajilla ja suuhygienisteillä kaksi vuotta.

5. Palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa laskettaessa vähennetään kuitenkin se aika, jona työntekijän työssäolo on ollut keskeytyneenä tai jona työnteko palvelukseen ottamisen tapahduttua ei ole vielä alkanut, mikäli työnantaja ei ole maksanut palkkaa kyseiseltä ajalta.

Työsuhteen kestäessä vähennykseksi ei kuitenkaan lueta palkatonta poissaoloaikaa enintään 30 päivän osalta kerrallaan.

6. Palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan yhdenkin päivän (8 tuntia) työsuhde, jolloin yhteenlaskettuna 30 päivää tarkoittaa yhtä kuukautta.

7. Oikeus palvelusvuosilisään alkaa palvelusvuosilisään oikeuttavan ajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta.

8. Työnantajan ja työntekijän on työsuhteen alussa käytävä läpi työntekijän mahdollinen palvelusvuosilisään oikeuttava palvelusaika. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työtodistus tai vastaava todistus.

9. Osa-aikaisen palkka

Osa-aikaisen työntekijän kuukausipalkka määräytyy 4 §:n mukaisen säännöllisen työajan ja työsopimuksella sovittu lyhyemmän työajan välisessä suhteessa. Kuitenkin näin laskettua keskimäärin alle 19 tuntia viikossa tekevän osa-aikatyöntekijän vähimmäispalkkaa korotetaan viisi prosenttiyksikköä.

5. Päivä- ja tuntipalkan laskeminen

1. Osakuukauden palkka lasketaan työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken palkanmaksukauden sekä palkattomien poissaolojen yhteydessä. Osakuukauden palkka lasketaan joko päivä- tai tuntipalkkana käyttäen jakajana työvuorolistan mukaista kuukauden työpäivien tai työtuntien lukumäärää taikka 5.2 kohdassa tarkoitettua jakajaa. Kertojana käytetään palkkaan oikeuttavien työpäivien tai työtuntien lukumäärää kyseessä olevana kuukautena.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän ollessa yhden päivän palkattomasti poissa työstä vähennetään edellä mainitulla tavalla laskettu päiväpalkka työntekijän kuukausipalkasta.

Jos työpäivä jää tilapäisesti vajaaksi työntekijän pyynnöstä tai muutoin, vähennetään kuukausipalkasta edellä mainitulla tavalla laskettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.

2. Laskettaessa lisä-, yli-, sunnuntai-, ilta-, yö-, lauantai-, aattotyö- ym. korvausten perusteena olevaa tuntipalkkaa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 160 säännöllisen työajan ollessa tämän sopimuksen 4

§:n mukainen enimmäisviikkotyöaika. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiassellisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

6. Palkka tilapäisissä työsuhteissa

1. Lyhyissä tilapäisissä enintään yhden viikon kestävissä työsuhteissa käytettävä tuntipalkka saadaan jakamalla asianomaisen palkkaryhmän 15 vuosiportaan mukainen palkka työehtosopimuksen mukaisella tuntipalkan jakajalla 152.

7. Palkan maksaminen

1. Palkan on oltava sen erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä. Palkanmaksun yhteydessä työntekijälle on annettava laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus, sen määräytymisen perusteet ja palkasta tehdyt pidätykset.

2. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa.

14 § VUOSILOMA

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

1. Vuosilomaedut määräytyvät jäljempänä olevien määräysten mukaisesti.

2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa 2 arkipäivää kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

3. Työntekijällä, jonka työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden tai jolla on kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

4. Jos työntekijällä on viisi vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa palvelua, hänellä on oikeus saada 2,5 arkipäivää vuosilomaa kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

5. Milloin osa vuosilomasta pidetään 1.10.–30.4. välisenä aikana, annetaan loma tällöin 50 %:lla pidennettynä. Pidennystä ei tehdä, jos työntekijä kuuluu 6. kohdan ansaintasäännön piiriin.

Vaikka työntekijä olisi jo siirtynyt huhtikuun alusta 6. kohdan ansaintasäännön piiriin, hänellä on edelleen oikeus saada 2,5 arkipäivän ansaintaoikeuden perusteella ansaittujen lomapäivien osalta loma 50 %:lla pidennettynä. Työntekijälle on eriteltävä hänen 2,5 ja 3 arkipäivän mukaisesti ansaitut vuosilomapäivät.

6. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut saman työnantajan palveluksessa viimeisen 10 vuoden aikana vähintään kahdeksan vuotta, on oikeus saada vuosilomaa 3 arkipäivää kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

Pöytäkirjamerkintä: Työntekijän mahdollista tässä pykälässä mainittua pitempää vuosilomaa koskevaa etua ei tällä sopimuksella huononnetta.

Kun työntekijän työsuhteen kahdeksan vuoden pituus tulee täyteen aikavälillä 1.4.–30.9., alkaa hän ansaita lomaa 6. kohdan mukaisesti jo kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta 1.4. alkaen. Kun työsuhteen kahdeksan vuoden pituus tulee täyteen aikavälillä 1.10.–31.3., alkaa hän ansaita lomaa 6. kohdan mukaisesti seuraavan alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta 1.4. alkaen.

Esimerkki 1: Työntekijän työsuhde on kestänyt kahdeksan vuotta 15.7.2026. Hän alkaa ansaita lomaa 6. kohdan mukaan 1.4.2026.

Esimerkki 2: Työntekijän työsuhde on kestänyt kahdeksan vuotta 24.10.2026. Hän alkaa ansaita lomaa 6. kohdan mukaan 1.4.2027.

7. Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa vuosilomalain mukaisesti. Sen lisäksi työntekijälle, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö-, lauantai- tai aattotyötä, maksetaan edellä mainittuja työaikakorvauksia vastaava lisäys vuosiloma-ajan palkkaan ja vuosilomakorvaukseen. Työaikakorvaukset otetaan huomioon vuosiloma-ajan palkassa siten, että varsinaisen palkan perusteella laskettua vuosilomapäiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana kertyneet työaikakorvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetuista säännöllisen työajan palkoista.

8. Vuosilomalain 25 §:ssä tarkoitettu työntekijän oikeus siirtää vuosilomansa työkyvyttömyyden vuoksi koskee myös työehtosopimukseen perustuvia pidempiä vuosilomia.

15 § LOMARAHAA

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työsopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta, ei kuitenkaan 14 §:n 5. kohdan mukaisen vuosiloman ns. talvipidennyksen palkasta. Lomaraha lasketaan heinäkuun palkasta ja maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Lomaraha lasketaan käyttäen kertojana lomapäivien lukumäärää ja jakajana lukua 25. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös aiemman laskutavan noudattamisesta.

2. Lomaraha maksetaan myös työntekijälle työsuhteen päättyessä maksettavasta vuosilomakorvauksesta.

16 § PÄIVÄRAHAT JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS

Päivärahat ja matkakustannusten korvaukset maksetaan verohallinnon kulloinkin voimassa olevan verovapaita matkakustannusten korvauksia koskevan päätöksen mukaisesti.

17 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

1. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada kussakin poissaolotapauksessa työnantajaltaan täysi palkkansa seuraavasti:

- enintään 7 kalenteripäivää, kun työsuhde on kestänyt alle 30 kalenteripäivää
- enintään 14 kalenteripäivää, kun työsuhde on kestänyt vähintään 30 kalenteripäivää, mutta alle 90 kalenteripäivää
- enintään 28 kalenteripäivää, kun työsuhde on kestänyt vähintään 90 kalenteripäivää, mutta alle kolme vuotta
- enintään 35 kalenteripäivää, kun työsuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, mutta alle viisi vuotta
- enintään 42 kalenteripäivää, kun työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta.

2. Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 7 kalenteripäivän kuluessa työhön paluusta lasketaan poissaolajaksot yhteen palkallisen jakson pituutta laskettaessa. Saman sairauden uusiutuessa yli 7 kalenteripäivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

3. Työntekijälle, joka tartuntatautilain perusteella (ns. karanteenitauksissa) on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta palkkaa työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

4. Työntekijän lääkärintodistuksen mukaisen sairausloman alkaessa kesken työpäivän maksetaan sairastumispäivältä työpäivän mukainen palkka.

5. Sairausajan palkka maksetaan aina, kun työntekijä on lääkärintodistuksen mukaan työkyvytön työ sopimuksen mukaiseen työhönsä.

6. Työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen Kelalta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset. Päivärahan ylittäessä palkan määrän, ylimenevä osa kuuluu työntekijälle.

7. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärähana suorittamatta.

8. Sairausajan palkasta vähennetään se, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman vakuutuksen perusteella taikka sairausvakuutuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

9. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän.

10. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijällä on oikeus epidemiatilanteissa esittää selvitys sairaudestaan myös työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella.

18 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sellaisessa tutkimuksessa tai tarkastuksessa, jota tarkoitetaan työterveyshuoltolaissa ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautilain tai muun lain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

Työntekijälle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikalla, työnantaja maksaa myös päivärahan. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle tarkastukseen käytetyltä ajalta palkkaa yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä 1–2 -kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa työntekijällä on oikeus säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa vähentämättä käydä lääkärintarkastuksissa ja -tutkimuksissa.

3. Hammashoito

Työntekijällä on oikeus saada proteettista ja ortodontista hoitoa lukuun ottamatta työnantajan järjestämää maksutonta hammashoitoa edellyttäen, että työntekijällä on työsuhteen alkaessa hoidetut hampaat. Hoito ei tapahdu työajalla.

19A § PERHEVAPAAT

1. Työntekijän oikeus erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Äitiysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen äitiysvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta.

Äitiysloma-ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

19B § PERHEVAPAAT

1. Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Raskausvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 40 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen raskausvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta.

Raskausvapaan ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

3. Vanhempainvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 32 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen vanhempainvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Vanhempainvapaan palkallisuuden edellytyksenä on, että työntekijällä on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukainen oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle.

Vanhempainvapaan ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

4. Imetystaukoa koskeva suositus: Työelämän tasa-arvon ja perheväpöiden tasaisemman jakautumisen tukemiseksi neuvotteluosapuolet suosittelevat, että työnantaja antaa työntekijälle imetystauon, jolla tuetaan alle yksivuotiaista lastaan imettävää työntekijää mahdollistamalla lyhyt tauko imettämiseen tai maidon pumppaamiseen työpäivän aikana työaikana, kun työpäivän kesto on vähintään kuusi tuntia.

Imetystauko järjestetään siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn kulle ja suoritettaville toiminnoille tai palveluille. Järjestely ei saa vaa-

rantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta eikä aiheuttaa häiriötä työyhteisölle. Imetystauon käytännön järjestelyistä sovitaan lähtökohtaisesti työntekijän ja työnantajan kesken. Työnantaja ja työntekijä voivat esimerkiksi sopia, että imetystauon pituus rajataan esim. virkistystauon pituutta vastaavaksi.

Siirtymämääräys

19B §:n määräyksen muotoa noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonotto-päivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Jos lapsen laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022 tai adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan 19A §:n määräyksen muotoa. Lapsen lasketusta synnytysajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan 19A §:n määräyksen muotoa.

20 § TILAPÄINEN POISSAOLO

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

1. Työntekijälle myönnetään vapaata hänen sairastuneen alle 10-vuotiaan ja myös yli 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi enintään neljä työpäivää kerrallaan.

Työntekijälle maksetaan tällaiselta vapaalta varsinainen palkka enintään kahdelta työpäivältä kerrallaan. Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että sairastumisesta annetaan luotettava selvitys ja kysymyksessä on yksinhuoltaja tai työntekijän puolisoilla ei tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon. Edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat eivät saa sanotunlaista vapautusta samanaikaisesti.

2. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen (130/85) 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla palkattomasti poissa työstä osallistuakseen em. valtioneuvoston päätöksen 3 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon. Poissaolosta on ilmoitettava työnantajalle mikäli mahdollista viikkoa ennen, ellei toisin ole sovittu.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta

äkillisestä sairaustapauksesta. Työntekijällä on oikeus palkattomaan poissaoloon kiireelliseen perheasiaan liittyvän pakottavan syyn vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jolloin työntekijän välitön läsnäolo on välttämätön. Tällaisten poissaolojen takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

4. Palkallisia vapaapäiviä ovat työpäiviksi sattuvat työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä, oma asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä, lähiomaisen (puoliso, omat ja puolison vanhemmat, isovanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) kuolin- ja hautaispäivä. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän palkkaa, vuosilomaetuja eikä työsuhte-etuja vähennetä. Tätä kohtaa sovelletaan myös rekisteröityyn parisuhteeseen (Laki rekisteröidystä parisuhteesta 950/2001).

5. Työntekijä saa osallistua valittuna edustajana työaikana pidettäviin STTK:n, Tehy ry:n, KoHo ry:n ja Sote ry:n edustaja-, liitto-, vuosi-, valtuuston ja hallituksen kokouksiin. Tällaisen poissaolon ajalta ei työntekijän palkkaa, vuosilomaetuja eikä työsuhte-etuja vähennetä.

21 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

(ks. lisäksi liite 4 soveltamisohje)

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä kulloinkin on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

2. Vaihtoehtoisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja laajentaa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen koskemaan myös työntekijän vapaa-aikaa.

22 § TYÖPUVUT JA SUOJALASIT

1. Työnantaja hankkii ja huoltaa työntekijän työpuvun.

2. Työterveyshuoltolain määräysten lisäksi työnantaja hankkii työntekijälle työssä käytettävät suojalasit tai maksaa työntekijälle hänen itsensä hankkimista suojalaseista alalla käytettyjen suojalasien hintaa vastaavaan osan.

3. Työnantaja kustantaa työntekijälle lähityöskentelyssä tarvittavat, vahvuuksilla varustetut suojalasit.

23 § LUOTTAMUSEDUSTAJA JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

Luottamusedustajasta on sovittu liitteenä olevalla luottamusedustaja-sopimuksella.

Viittausmääräys lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta 29 §.

Jos työpaikalla säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

24 § AMMATTIJÄRJESTÖN JÄSENMAKSUN PERINTÄ

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että he tekevät erikseen vahvistetulla perintälomakkeella sopimuksen ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä.

2. Perintämenettelyn osalta noudatetaan asiasta tehtyä keskusjärjestöjen välistä sopimusta, jonka mukaan

- a) Työnantaja pidättää työntekijän palkasta työnantajalle ilmoitetun jäsenmaksun työntekijän palkanmaksun yhteydessä.
- b) Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut hänelle ilmoitetulle tilille annettujen ohjeiden mukaisesti perintäkausittain.
- c) Työnantaja tekee ammattijärjestölle tämän kanssa sovittujen ohjeiden mukaan selvityksen perityistä jäsenmaksuista.
- d) Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
- e) Työnantaja antaa työntekijälle todistuksen jäsenmaksujen perinnästä kunkin vuoden verotusta varten.

25 § AMMATILLINEN JATKO- JA TÄYDENNYSKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijöille ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Työnantajan määritessä työntekijän koulutukseen luetaan koulutus aina työajaksi. Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat maksetaan tämän työehtosopimuksen matkustusmääräysten mukaisesti. Jos koulutus tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, edellyttää koulutukseen osallistuminen työntekijän suostumusta. Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

Terveystenhuollon ammattihenkilöillä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetun lain mukaisesti. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti työnantaja huomioi myös määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutukseen.

Työnantaja ja työntekijä käyvät vuosittain läpi työntekijän koulutustarpeet. Mikäli työntekijällä ei katsota olevan koulutustarvetta, työnantajan on perusteltava työntekijälle tarpeen puuttuminen. Työehtosopimusosapuolet suosittavat, että työntekijä saa riittävästi koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

26 § TYÖRAUHAVELVOITE

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty riippumatta niiden luonteesta tai laadusta.

27 § VOIMASSA OLEVAT ETUDET

Tämän sopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijän voimassa olevien etuuksien huononemista.

28 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1. Tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusedustajan välillä.

2. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on mikäli mahdollista erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, josta annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista alistaa erimielisyysasian tämän työehtosopimuksen osapuolten ratkaistavaksi.

3. Neuvottelut sekä yritystasolla että tämän työehtosopimuksen osapuolten välillä pyritään aloittamaan kahden viikon kuluessa ja käymään asiallisesti ja tarpeetonta viivytystä välttäen.

4. Ellei tämän työehtosopimuksen osapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voi kumpi tahansa sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

29 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä sopimus on voimassa 1.4.2026–31.3.2028 jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva muistio toiselle osapuolelle. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.
3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siihen saakka, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

HAMMASLÄÄKÄRIEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY

TEHY RY

LIITE 1 Hammaslääkärien työnantajajyhdistys ry:n ja Tehy ry:n välisen työehtosopimuksen palkat

1.5.2026 (Yleis- ja taulukkokorotus 2,2 %)

		7 %	5 %	5 %	5 %	5 %
	0 v	2 v	4 v	7 v	10 v	15 v
hammas- hoitaja	2 374,84 €	2 541,08 €	2 668,14 €	2 801,54 €	2 941,62 €	3 088,70 €
vastaava hammas- hoitaja	2 436,49 €	2 607,04 €	2 737,40 €	2 874,26 €	3 017,98 €	3 168,87 €
suuhygie- nisti	2 608,59 €	2 791,19 €	2 930,75 €	3 077,28 €	3 231,16 €	3 392,71 €
vastaava suuhygie- nisti	2 751,44 €	2 944,03 €	3 091,24 €	3 245,80 €	3 408,09 €	3 578,50 €

1.9.2026 (Taulukkopalkkakorotus 0,5 %)

		7 %	5 %	5 %	5 %	5 %
	0 v	2 v	4 v	7 v	10 v	15 v
hammas- hoitaja	2 386,71 €	2 553,79 €	2 681,48 €	2 815,55 €	2 956,33 €	3 104,14 €
vastaava hammas- hoitaja	2 448,67 €	2 620,08 €	2 751,09 €	2 888,63 €	3 033,07 €	3 184,71 €
suuhygie- nisti	2 621,63 €	2 805,15 €	2 945,40 €	3 092,67 €	3 247,32 €	3 409,67 €
vastaava suuhygie- nisti	2 765,20 €	2 958,75 €	3 106,70 €	3 262,03 €	3 425,13 €	3 596,39 €

LIITE 2 LUOTTAMUSEDUSTAJASOPIMUS

1. Työehtosopimuksen osapuolena olevaan liittoon (Tehy) järjestäytyneet työntekijät voivat valita työpaikallaan luottamusedustajan.

2. Luottamusedustajalle tulee ilmoittaa, kuka toimii työpaikalla työnantajan edustajana tähän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta.

3. Luottamusedustajan pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusedustaja edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työläinsääntönsä soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusedustajan tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

4. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusedustajalle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

5. Luottamusedustajalla on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

a) Työntekijöiden suku- ja etunimet

b) Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kesto aika.

c) Yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Työnantaja toimittaa luottamusedustajalle ilman erillistä pyyntöä tiedon solmitusta määräaikaisesta työsuhteesta ja määräaikaisuuden perusteesta.

Luottamusedustajan on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

6. Luottamusedustajalle varataan riittävästi vapautusta työstä luottamusedustajatehtävien hoitamiseen. Työnantajan ja luottamusedustajan välillä sovitaan ajankäytöstä.

7. Luottamusedustajalla on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Luottamusedustajalla on oikeus käyttää luottamusedustajatehtävien hoitamiseen työnantajan toimistovälineitä (mm. yrityksessä käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internetyhteys ja sähköposti.)

8. Luottamusedustajalla ja varaluottamusedustajalla on oikeus osallistua Tehyn tai sen yhteistyöjäsenjärjestön osoittamaan edunvalvontakoulutukseen. Koulutukseen osallistuminen ei saa aiheuttaa tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Tuntuva haittana pidetään mm. hammaslääkärin toiminnan keskeytymistä. Jotta koulutukseen osallistuminen on mahdollista, on työnantajan pyrittävä hankkimaan sijainen koulutuksen ajaksi.

Kielteisessä tapauksessa luottamusedustajalle ja varaluottamusedustajalle on ilmoitettava hyvissä ajoin ennen kurssin alkua se syy, jonka vuoksi vapaan myöntäminen aiheuttaisi tuntuvaa haittaa. Koulutukseen osallistumisesta on ilmoitettava työnantajalle mahdollisimman varhain. Koulutukseen osallistumisen ajalta ei vähennetä palkka- ja muita etuja.

9. Luottamusedustajana toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä hänen työsopimustaan päättää. Jos luottamusedustajan työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen tai työsopimuslain vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusedustajalle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

10. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on pyrittävä selvittämään paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusedustajan tai työntekijän itsensä välillä.

11. Luottamusedustajalle maksetaan luottamusedustajakorvausta 50 euroa kuukaudessa.

LIITE 3 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Hammaslääkärien työnantajayhdistys ry | Tehy ry

HAMMASLÄÄKÄRIEN TYÖNANTAJANYHDISTYS RY:N JA
TEHY RY:N VÄLISEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 1.4.2026–31.3.2028
NEUVOTTELUTULOS

1. Sopimuskausi

Työehtosopimus on voimassa 1.4.2026–31.3.2028.

2. Palkankorotukset 1.4.2026 lukien

Yleiskorotus 1.5.2026 lukien

Työntekijöiden 30.4.2026 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2026 lukien 2,2 %.

Taulukkopalkkakorotus 1.9.2026 lukien

Työehtosopimuksen 31.8.2026 voimassa olevia taulukkopalkkoja korotetaan 0,5 %.

Palkankorotukset 1.4.2027 lukien

Työntekijöiden henkilökohtaisten kuukausipalkkojen ja taulukkopalkkojen korotuksista neuvotellaan 15.2.2027 mennessä. Mikäli sopimukseen palkankorotuksista ei päästä, työehtosopimus voidaan irtisanoa kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen päättymään 31.3.2027.

3. Tekstimuutokset

Muutokset 1.4.2024–31.3.2026 voimassa olleeseen työehtosopimukseen on merkitty kursiivilla.

2 § Työsuhteen alkaminen

2. Työsopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimus voi olla määräaikainen vain työsopimukseen kirjatusta työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä.

Soveltamisohje: Määräyksen tarkoituksena on säilyttää 31.3.2026 voimassa olleen työsopimuslain mukainen oikeustila määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen liittyvien perustelluiden syiden osalta.

3 § Työsuhteen päättyminen ja lomautus

5. Työntekijä voidaan lomauttaa noudattaen 14 päivän ilmoitusaikaa.

*Pöytäkirjamerkintä: Ilmoitusaikaa voidaan lyhentää tilapäisesti työso-
pimuslain mukaiseen ilmoitusaikaan tai poikkeuslainsäädännön
mukaiseen lyhyempään ilmoitusaikaan valtioneuvoston toteamissa
valmiuslain mukaisissa tartuntataudin aiheuttamissa poikkeusolois-
sa. Lyhennys on voimassa poikkeuslainsäädännön tai poikkeusolo-
jen keston ajan.*

12 § Hälytysluontoinen työ

3. Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus on 20 euroa.

14 § Vuosiloma

5. Milloin osa vuosilomasta pidetään 1.10.–30.4. välisenä aikana, annetaan loma tällöin 50 %:lla pidennettynä. Pidennystä ei tehdä, jos työntekijä kuuluu 6. kohdan ansaintasäännön piiriin.

*Soveltamisohje: Vaikka työntekijä olisi jo siirtynyt huhtikuun alusta
6. kohdan ansaintasäännön piiriin, hänellä on edelleen oikeus saada
2,5 arkipäivän ansaintaoikeuden perusteella ansaittujen lomapäivien
osalta loma 50 %:lla pidennettynä. Työntekijälle on eriteltävä hänen
2,5 ja 3 arkipäivän mukaisesti ansaitut vuosilomapäivät.*

6. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut saman työnantajan pal-
veluksessa viimeisen 10 vuoden aikana vähintään kahdeksan vuot-
ta, on oikeus saada vuosilomaa 3 arkipäivää kutakin lomanmääräy-
tymisvuoden kuukautta kohti.

Pöytäkirjamerkintä: Työntekijän mahdollista tässä pykälässä mai-
nittua pitempää vuosilomaa koskevaa etua ei tällä sopimuksella
huononnetta.

*Soveltamisohje: Kun työntekijän työsuhteen kahdeksan vuoden pi-
tuus tulee täyteen aikavälillä 1.4.–30.9., alkaa hän ansaita lomaa 6.
kohdan mukaisesti jo kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta 1.4.
alkaen. Kun työsuhteen kahdeksan vuoden pituus tulee täyteen ai-
kavälillä 1.10.–31.3., alkaa hän ansaita lomaa 6. kohdan mukaisesti
seuraavan alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta 1.4. alkaen.*

*Esimerkki 1: Työntekijän työsuhde on kestänyt kahdeksan vuotta
15.7.2026. Hän alkaa ansaita lomaa 6. kohdan mukaan 1.4.2026.*

*Esimerkki 2: Työntekijän työsuhde on kestänyt kahdeksan vuotta
24.10.2026. Hän alkaa ansaita lomaa 6. kohdan mukaan 1.4.2027.*

19B § Perhevapaat

4. Imetystaukoa koskeva suositus: Työelämän tasa-arvon ja perhevapaiden tasaisemman jakautumisen tukemiseksi neuvotteluosapuolet suosittelevat, että työnantaja antaa työntekijälle imetystauon, jolla tuetaan alle yksivuotiaista lastaan imettävää työntekijää mahdollistamalla lyhyt tauko imettämiseen tai maidon pumppaamiseen työpäivän aikana työaikana, kun työpäivän kesto on vähintään kuusi tuntia.

Imetystauko järjestetään siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn kululle ja suoritettaville toiminnoille tai palveluille. Järjestely ei saa vaarantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta eikä aiheuttaa häiriötä työyhteisölle. Imetystauon käytännön järjestelyistä sovitaan lähtökohtaisesti työntekijän ja työnantajan kesken. Työnantaja ja työntekijä voivat esimerkiksi sopia, että imetystauon pituus rajataan esim. virkistystauon pituutta vastaavaksi.

Liite 2 Luottamusedustajasopimus

11. Luottamusedustajalle maksetaan luottamusedustajakorvausta 50 euroa kuukaudessa.

Termi luottamusedustaja

Termin luottamusmies korvaaminen termillä luottamusedustaja.

Helsingissä 27.4.2026

Hammaslääkärien työnantajayhdistys ry



Heikki Kuusela

Tehy ry



Millariikka Rytönen



Jarkko Pehkonen

LIITE 4 SOVELTAMISOHJE

SUOMEN HAMMASLÄÄKÄREIDEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY:N JA TEHY RY:N VÄLISEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMIS- OHJE

4 § TYÖAIKA

Työehtosopimuksen 4 §:n 1. kohdan 2. kappaleessa todetaan: päivittäistä säännöllistä työaikaa voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää enintään 10 tuntiin, edellyttäen, että etukäteen on laadittu enintään neljän viikon ajanjaksoa varten työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin 55 minuuttiin viikossa.

Lopputulos: Päivittäistä säännöllistä työaikaa voidaan pidentää enintään kahdella tunnilla, jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työtuntijärjestelmän käyttämisestä. Tällöin työnantajan on laadittava työtuntijärjestelmä (enintään 4 viikkoa), jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu viikossa keskimäärin 37 h 55 minuuttiin tai osa-aikatyössä sovittuun viikottaiseen tuntimäärään.

Kolmessa viikossa työaika $37,55 \times 3 = 113$ tuntia 45 min (113,75)

Neljässä viikossa työaika $37,55 \times 4 = 151$ tuntia 40 min (151,67)

Työtuntijärjestelmän käyttämisen edellytykset:

Työajan tasoittumisen varmistamiseksi työnantajan on laadittava työtuntijärjestelmä (enintään 4 viikkoa). Työtuntijärjestelmästä selviää, miten työntekijän työvuorot sijoittuvat ja, että työaika tasoittuu viikossa keskimäärin 37 h 55 min tai osa-aikatyössä sovittuun viikottaiseen tuntimäärään. Työtuntijärjestelmän noudattaminen edellyttää, että työehtosopimuksessa on sovittu viikottaisesta työajasta.

Listalle merkityn työpäivän pituus on enintään 10 tuntia. Vastaavasti listalle on merkittävä lyhyempi työpäivä, jotta tasoittuminen varmistetaan.

Työtuntijärjestelmän muutokset edellyttävät työntekijän suostumusta.

6 § ARKIPYHÄT

Arkipyhät ovat palkallisia vapaapäiviä. Kuukausipalkkainen työntekijä saa siis normaalin kk-palkkansa, vaikka ei työskentele arkipyhänä.

Jos kuitenkin kk-palkkainen työntekijä joutuu työskentelemään arkipyhäpäivänä, hänelle on annettava ko. päivä palkalliseksi vapaaksi saman viikon tai työjakson muuna päivänä ja arkipyhä tunneilta on maksettava 100 %:lla korotettu tuntipalkka (ja ylityökorvaus, jos ylityötä on tehty ja iltatyökorvaus klo 18:00 jälkeisiltä tunneilta).

Arkipyhä lyhentää viikon säännöllistä työaikaa kokoaikatyössä 7 tuntia 35 minuuttia ja osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran. Arkipyhä ei kuitenkaan alenna ylityörajaa 37 tuntia 55 minuuttia.

Jos tuntipalkkainen työntekijä työskentelee arkipyhäpäivänä, on hänellä oikeus vapaapäivään ja arkipyhäkorvaukseen kuukausipalkkaisuudesta työntekijää vastaavasti (6 §:n 2. kohta).

Esimerkki A

Kokoaikainen työntekijä

Arkipyhä lyhentää kokoaikatyössä työviikkoa keskimääräisen työpäivän verran, 7 h 35 min.

Esimerkki B

Osa-aikainen työntekijä, työskentelee kaikkina päivinä vakioajan

Arkipyhä lyhentää työviikkoa keskimääräisen työpäivän verran, viikkotuntimäärä jaettuna viidellä.

Esimerkki C

Osa-aikainen työntekijä, työskentelee kaikkina päivinä, työpäivien pituus vaihtelee

Arkipyhä lyhentää työviikkoa keskimääräisen työpäivän verran, viikkotuntimäärä jaettuna viidellä.

Esimerkki D

Osa-aikainen työntekijä, työskentelee osan päivistä vakiopäivinä, vakioajan

Arkipyhä lyhentää työviikkoa keskimääräisen työpäivän verran, viikkotuntimäärä jaettuna työpäivillä.

Työntekijä työskentelee osan päivistä. Hänen työpäivänsä ovat vakiosti seuraavat

ma	ti	ke	to	pe
–	–	6h	5h	6h

Ke-pe osuva arkipyhä lyhentää työviikon työaika (17 h/3) 5 h 40 min. Ma-ti osuva arkipyhä ei lyhennä työviikon työaika, koska työntekijä ei muutoinkaan työskentele näinä päivinä.

Esimerkki E

Osa-aikainen työntekijä, työskentelee osan päivistä, vaihtuvat päivät, vakioajan

Arkipyhä lyhentää työviikkoa keskimääräisen työpäivän verran. Koska työpäivät vaihtelevat ja arkipyhän osuminen työpäivälle on sattumanvaraista, viikkotuntimäärä jaetaan viidellä.

Työntekijä työskentelee 8 h viikossa. Hän tekee yhden päivän viikossa siten, että työpäivä vaihtelee. Arkipyhä lyhentää työviikkoa 1 h 36 min (8 h/5).

Esimerkki F

Osa-aikainen työntekijä, työskentelee osan päivistä, vakiopäivät, työpäivän pituus vaihtelee

Arkipyhä lyhentää työviikkoa keskimääräisen työpäivän verran. Koska työpäivät ovat vakiot, arkipyhän osuminen työpäivälle ei ole sattumanvaraista. Tällöin keskimääräinen työpäivä lasketaan jakamalla viikkotuntimäärä viikon työpäivien lukumäärällä.

Työntekijä työskentelee vakiosti tiistaista torstaihin. Työpäivien pituus vaihtelee. Viikkotuntimäärä on 15 h. Ti-to osuva arkipyhä lyhentää työviikon työaika 5 h (15 h/3). Ma tai pe osuva arkipyhä ei lyhennä työviikon työaika, koska työntekijä ei muutoinkaan työskentele näinä päivinä.

7 § LISÄTYÖ

Osa-aikaisella työntekijällä muodostuu lisätyötä työehtosopimuksen mukaisten, säännölliseen vuorokautiseen (8 h/vrk) ja viikoittaiseen (37 h 55 min/vk) työaikaan asti.

8 § YLITYÖ

Ylityön ja lisätyön tekeminen vaatii aina työntekijän suostumuksen. Ylityön ja lisätyön tekeminen edellyttää työnantajan pyyntöä. Ylityön tai lisätyön tekeminen ilman työnantajan pyyntöä ei oikeuta ylityökorvauksiin tai palkkaan.

Ylitöiden laskeminen

Vuorokautinen ylityö

Ylitöiden määrää laskettaessa on muistettava, että ensin lasketaan vuorokautisen ylityön määrä eli 8 tunnin ylittävä aika. Jos työnantaja ja työntekijä ovat etukäteen sopineet työtuntijärjestelmän käyttämisestä, vuorokautisen ylityön raja on 10 tuntia.

Työtuntijärjestelmää noudatettaessa päivittäinen ylityö alkaa listaan merkityn tuntimäärän jälkeen kun viikottainen työaika on työehtosopimuksessa sovittu enimmäistyöaika. Kun listan työpäivä on 10 tuntia, alkaa ylityö tämän jälkeen. Vastaavasti ylityö alkaa heti lyhyemmäksi merkityn työpäivän listaan merkityn työajan jälkeen.

Viikoittainen ylityö

Viikon tehdystä työajasta vähennetään ensin vuorokautinen ylityö. Tämän jälkeen vähennetään 37 h 55 min (eli 37,92 h), jolloin tiedetään, kuinka paljon viikoittaista ylityötä on kertynyt.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 5 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työtuntijärjestelmää noudatettaessa viikoittainen työaika ei saa yhteensä tasoittumisjakson viikkona ylittää 48 tuntia. Järjestelmä mahdollistaa enintään 48 viikkotunnin suunnittelun ilman, että kyseessä on viikoittainen ylityö. Vastaavasti lyhyemmällä viikolla viikoittaisen ylityön rajat ovat listaan merkityt tunnit. Kun töitä tehdään enemmän kuin listaan on merkitty, kertyy kokoaikaiselle työntekijälle aina vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.

Työtuntijärjestelmää käytettäessä on noudatettava TES:n 5 §:n 2 kohdan lepoaikoja.

Esimerkki H

Työnantaja ja työntekijä **eivät ole sopineet työtuntijärjestelmän käyttämisestä.**

Tehdyt tunnit:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
8	9	8	8	9	-	42 h

Ensin lasketaan vuorokautinen ylityö:

Vuorokautista ylityötä ti 1 h ja pe 1 h = 2h (50 %:n korotus tuntipalkkaan).

Viikoittainen ylityö

Vähennetään tehdyistä kokonaistunneista vuorokautinen ylityö

$$42 - 2 = 40$$

40 – 37 tuntia 55 minuuttia

Viikottaista ylityötä 2 tuntia 5 minuuttia

Esimerkki I

Osa-aikainen työntekijä työskentelee säännöllisesti 7 tuntia päivässä (ma-ke). Mikäli työntekijä jää työnantajan pyynnöstä kahdeksanneksi tunniksi töihin, on kyseessä lisätyö. Lisätyö korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.

Esimerkki J

Kokoaikaisen työntekijän kanssa **on sovittu työehtosopimuksen 4 §:n 2. kohdan 2. kappaleen mukaisesta keskimääräisestä viikkotyöajasta** (näin ollen on mahdollista suunnitella enintään 10 tunnin työpäiviä). Työtuntijärjestelmä tehdään neljäksi viikoksi. Työvuoroluetteloja tehdessä työajan on tasoituttava viikossa keskimäärin 37 h 55 min tai osa-aikatyössä sovittuun viikoittaiseen tuntimäärään

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
Suunniteltu	9	9	8	6	10	-	42 h
	+1				+1		
tehty							44 h

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
Suunniteltu	8	9	9	9	9	-	44 h
	+1						
tehty							45 h

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
Suunniteltu	5	5	5	6	6,77	-	27,77
	+1		+1	+1			
tehty							30,77

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
Suunniteltu	8	8	8	8	5,9	-	37,9
tehty							37,9

Suunnitteluraja neljä viikkoa: $37,55 \times 4 = 151 \text{ h } 40 \text{ min}$ (151,67)

Tehtyjä tunteja yhteensä 157,40 (157,67)

Ylityö:

Ensin lasketaan aina vuorokautisen ylityön määrä:

1. viikolla: ma 1h, pe 1h (50 %:n korotus tuntipalkkaan)
2. viikolla: ma 1h (50 % korotus tuntipalkkaan)
3. viikolla: ma 1h, ke 1h, to 1h (50 % korotus tuntipalkkaan)

Vuorokautista ylityötä yhteensä 6 h

Viikoittaista ylityötä:

Vähennetään tehdyistä kokonaistunneista vuorokautinen ylityö:
 $157,67 - 6 \text{ h} = 151,67 \text{ h}$, josta vähennetään 4 viikon säännöllinen työ-
aika 151 h 40 min. Viikoittaista ylityötä ei muodostu.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan viideltä ensimmäiseltä tunnilta
50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

13 § PALKKAUS

Tehtävien uudelleen järjestely

Jos työntekijän työtehtävät olennaisesti lisääntyvät esim. töiden uudelleen järjestelyn seurauksena, suositellaan, että työnantaja ja työntekijä samalla sopivat työntekijälle maksettavasta korvauksesta.

Kuukausipalkka vai tuntipalkka

Kun työntekijän työsopimuksessa on sovittu säännöllisestä työajasta, hänellä tulisi olla kuukausipalkka. Osa-aikaisellekin työntekijälle tulisi sopia kk-palkka työehtosopimuksen 13 §:n 4.9 -kohdan mukaan eli palkka määräytyy säännöllisen työajan 37 h 55 min (37,92 h) ja osa-aikatyön mukaisessa suhteessa. Jos esim. osa-aikatyöntekijän työajaksi on sovittu 30 h, hänen osa-aikapalkkansa on kokoaikaisen työntekijän palkasta 79,15 % (30×100 jaetaan 37,92). Kuitenkin näin laskettua keskimäärin alle 19 h tuntia viikossa tekevän osa-aikatyöntekijän vähimmäispalkkaa korotetaan viisi prosenttiyksikköä.

Tuntipalkkaa voidaan käyttää silloin, kun työaika vaihtelee (ei tarkoita lisää- tai ylityötä).

Osapäivän palkka

Kun on laskettava kk-palkkaisen työntekijän osapäivän palkka (tuntipalkka), kk-palkka jaetaan luvulla 152.

Esimerkki K

Kuukausipalkkainen työntekijä pitää 2 tuntia vapaata. Hänen palkastaan pidätetään summa, joka saadaan siten, että kk-palkka jaetaan luvulla 152 ja summa kerrotaan kahdella.

Tuntipalkkaisen työntekijän pitäessä 2 tuntia vapaata, hänelle maksetaan vain tehdyt tunnit.

Päivä- ja tuntipalkan jakaminen kohta 5.1

Kuukausipalkkaisen työntekijän osakuukauden palkka lasketaan käyttäen kuukausipalkan jakajana ko. kuukauden työpäiviä, jolloin saadaan päiväpalkka. Päiväpalkka kerrotaan työntekijän todellisten työpäivien lukumäärällä.

Esimerkki L

Kuukausipalkkainen työntekijä pitää palkattoman vapaapäivän työnantajan suostumuksella. Tällöin työntekijän kk-palkasta vähennetään yhden päivän palkka, joka saadaan, kun kk-palkka jaetaan työntekijän ko. kuukauden työpäivillä (esim. lokakuussa 2018 ma-pe työskentelevän osalta 21 työpäivää). Arkipyhät rinnastetaan työpäiviin.

Jakajaan ei lasketa la- ja su-päiviä, koska työntekijä ei työskentele näinä päivinä.

Huom! Osa-aikaisella kuukausipalkkaisella lasketaan osakuukauden palkka käyttäen jakajana niitä työpäiviä, jolloin hän olisi ollut töissä ilman palkatonta vapaapäivää. Arkipyhät rinnastetaan työpäiviin.

Jos kk-palkkainen työntekijä aloittaa tai lopettaa työt keskellä kuukautta, kk-palkka jaetaan työpäivien lukumäärällä (ikään kuin työntekijä olisi työskennellyt koko kuukauden) ja kerrotaan työntekijän todellisilla työpäivillä.

Esimerkki M

Kuukausipalkkainen työntekijä aloittaa työnsä 15.10.2018. Hän työskentelee ma-pe. Hän saa lokakuulta palkkaa siten, että kk-palkka jaetaan luvulla 23 (lokakuussa 2018 ma-pe väliset päivät) ja kerrotaan luvulla 13 (työntekijän todelliset työpäivät).

Tuntipalkkaisen työntekijän palkaton vapaa

Esimerkki N

Tuntipalkkainen työntekijä työskentelee ma-pe 7 h joka päivä. Työntekijä pitää palkattoman vapaapäivän. Hänelle ei makseta ko. palkattomalta vapaapäivältä palkkaa.

Tuntipalkan laskeminen ylityökorvauksia laskettaessa kohta 5.2

Ylityökorvauksia laskettaessa kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka saadaan siten, että kk-palkka jaetaan luvulla 160.

Tuntipalkkaisen työntekijän tuntipalkka on jo tiedossa.

14 § VUOSILOMA

Vuosilomalain mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työehtosopimuksen 14 §:n 4. kohdan mukaan työntekijällä on oikeus 2,5 arkipäivän lomaan myös silloin, kun hänellä on 5 vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa palvelua.

Lomakausi on toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika. Vuosiloma annetaan lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Se osa vuosilomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan talvilomana työnantajan määräämänä ajankohtana 1.10.–30.4. välisenä aikana.

Työehtosopimuksen 14 §:n 5. kohdan mukaan 1.10.–30.4. välisenä aikana pidetty loma annetaan 50 %:lla pidennettynä. Esimerkiksi, jos hammashoitajalla on 6 lomapäivää jäljellä lomakauden jälkeen, hän saa pitää 9 lomapäivää.

Ilman työntekijän suostumusta lomaa tai sen osaa ei saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tästä seuraisi lomapäivien väheneminen. Jotta vuosiloman työaika-suojelullinen tavoite toteutuu, kesä- ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena. Jos työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä tai työntekijä siihen suostuu, työnantajalla on kuitenkin oikeus määrätä, että se osa lomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidetään erikseen yhdessä tai useammassa erässä. Sovittaessa loma voidaan pitää myös kokonaan kesälomana.

Se lomanosa, joka ylittää 24 arkipäivää, voidaan jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella. Koska vuosilomalaki ei tunne ns. lomanpidennystä, talvilomasta on annettava työntekijän pyytäessä ainakin yksi yhtenäinen 6 päivän jakso. Kolmen päivän lomanpidennyksen pitämisaikakohdan työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään.

Jos vuosilomaa ei pidetä, vaan se maksetaan lomakorvauksena, ei tällöinkään lomanpidennystä oteta huomioon. Lomakorvaus laskeaan korkeintaan 30 lomaan oikeuttavan päivän perusteella.

Vuosiloman ajankohta

Vuosiloman ajankohdasta on ilmoitettava työntekijälle kuukautta ennen loman ajankohtaa. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin, kuitenkin vähintään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Kun lomalista on vahvistettu, sitä ei kumpikaan osapuoli voi muuttaa ilman toisen osapuolen suostumusta.

Esimerkki O

Hammashoitajalla on 30 arkipäivän vuosiloma:

- Työnantaja voi sijoittaa vuosilomasta 24 arkipäivää lomakauteen eli 2.5.–30.9. väliseen aikaan;
- jäljelle jäävät 6 lomapäivää voidaan antaa lokakuun alusta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun, ellei työntekijän kanssa ole sovittu koko loman antamisesta lomakauden aikana;
- 6:een lomapäivään tulee 50 %:n pidennys eli 3 lomapäivää, jos ne pidetään lomakauden ulkopuolella
- sekä ns. kesälomasta että talvilomasta on ilmoitettava, mikäli mahdollista kuukautta ennen loman alkamista, kuitenkin vähintään kaksi viikkoa ennen loman alkamista

Vuosiloman ajankohdasta voidaan sopia vuosilomalain 21 §:ssä säädettyin tavoin.

Esimerkki P

Vuosilomalain 5 luvun 24 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida em. vapaiden vuoksi antaa VLL:ssa tarkoitettulla tavalla (5 luvun 20 § ja 21 §), loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Hammashoitaja aloittaa äitiysloman 19.4.2018. Hän on vanhempainlomalla ja hoitovapaalla seuraavat kolme vuotta. Hän on ansainnut 30 arkipäivän loman.

- lomasta 24 arkipäivää on sijoitettava ajalle 2.5.–30.9.2018. Vuosilomaa ei kuitenkaan saa määrätä äitiysvapaan kanssa päällekkäin (ks. VLL 24 §). Vuosiloma voidaan siis sijoittaa aikaisintaan 23.8. alkaen

- lomarahaa on työehtosopimuksen mukaan kuitenkin maksettava elokuun palkanmaksun yhteydessä
- ns. talviloma (24 lomapäivää ylittävä lomanosa, joka on yleensä 6 lomapäivää) on sijoitettava/maksettava lokakuun 2018 ja huhtikuun 2019 välisenä aikana
- työntekijä on oikeutettu ns. talviloman osalta 3 päivän pidennykseen. Äitiysvapaan perusteella siirrettyä vuosilomaa pidennetään ainoastaan ns. talvilomaviikon osalta.

Lomautus työntajan pidemmän loman tai muun vapaan vuoksi

Työntajan pitämä loma, joka on pitempi kuin työntekijän vuosiloma, ei oikeuta työntajaa lomauttamaan työntekijää pidemmän loman ajaksi. Myöskään työntajan pitämä muu vapaa ei oikeuta työntajaa lomauttamaan työntekijää.

Vuosilomapalkka

I)

Jos työntekijä on kuukausipalkkainen, hänen vuosilomapalkkansa lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan lomakuukauden työpäivien lukumäärällä (ma–pe välillä olevat päivät) ja kerrotaan vuosilomapäivien määrällä. Esimerkiksi heinäkuussa 2018 ma–pe välisiä työpäiviä on 22. Näin ollen heinäkuussa 2018 vuosilomalla olevan työntekijän vuosilomapalkka saadaan kaavalla $\text{kk-palkka} / 22 \times \text{lomapäivien lukumäärä}$. Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, lauantai- tai aattotyötä, maksetaan vuosiloma-ajan palkkaan ja lomakorvaukseen näitä vastaava lisäys.

II)

Jos työntekijä on tuntipalkkainen ja hän työskentelee jokaisena kuukautena vähintään 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkka määräytyy hänen keskimääräisen päiväpalkkansa perusteella eli keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan vuosilomalain mukaisella kertoimella (VLL 11 §).

Keskimääräinen päiväpalkka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäoloajalta maksettu palkka jaetaan em. työssäolopäivien lukumäärällä. Vuosilomapalkkaa, lomarahaa ja sairausajan palkkaa ei lasketa mukaan eikä vastaavasti näitä päiviä lasketa jakajaankaan. Ylityökorvauksen korottamaton osuus, ilta- ja lauantaisat sekä sunnuntaiyökorvaus otetaan huomioon. Jakajaan lasketaan ylityötuntien kahdeksasosa.

III)

Jos työntekijä on tuntipalkkainen ja hän on osa-aikainen (jonakin kuukautena ei täyty 14 työssäolopäivää, jolloin hän ansaitsee lomaa ns. 35 tunnin säännön perusteella), hänen vuosilomapalkkansa on lomanmääräytymisvuonna maksetusta (tai maksettavaksi erääntyneestä) palkasta 9 %. Jos työntekijän työsuhde on kuitenkin kestänyt vähintään vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä tai hänellä on 5 vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa, vuosilomapalkka on 11,5 % lomanmääräytymisvuonna maksetusta palkasta.

IV)

Työntekijällä, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan em. säädösten perusteella, on oikeus saada lomakorvauksena 9 % tai 11,5 % lomanmääräytymisvuonna maksetusta palkasta.

Työtuntijärjestelmän noudattamisella ei ole vaikutusta vuosilomien kertymiseen. Jokaisen vuosilomapäivän (ma – pe väliseltä ajalta) työpäivän arvo on 7 tuntia 35 minuuttia tai osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen työajan pituinen (sovittu viikkotuntimäärä/5).

Työntekijän sairastuminen ennen lomaa tai sen aikana

Jos työntekijä on sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön lomansa alkaessa, loma siirtyy, jos työntekijä ilman aiheutonta viivästystä pyytää loman siirtoa.

Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa loman aikana ja se jatkuu yli 7 päivää (lasketaan mukaan kaikki kalenteripäivät), 7 päivää ylittävä loman osa siirtyy myöhemmin pidettäväksi. Edellytyksenä on, että työntekijä pyytää ilman aiheutonta viivytystä loman siirtoa.

15 § LOMARAHAA

Työehtosopimuksen mukaan työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työsopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta.

Lomarahaa laskettaessa ei työehtosopimuksen 14 §:n 5. kohdan mukaista lomanpidennystä oteta huomioon.

Esimerkki Q

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus 30 lomapäivään. Hän pitää 24 lomapäivää kesällä ja talvilomana 6 + 3 päivää. Hänelle mak-

setaan elokuun palkanmaksun yhteydessä heinäkuun palkasta laskettu lomaraha siten, että kuukausipalkka kerrotaan luvulla 30 ja jaetaan luvulla 25. Saatu summa jaetaan kahdella, jolloin saadaan lomarahen euromäärä.

Jos kysymyksessä on tuntipalkkainen työntekijä, jonka vuosilomapalkka määräytyy keskimääräisen päiväpalkan perusteella, vuosilomapalkkaa laskettaessa kerroin voi olla korkeintaan 27,8.

17 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN

Työtuntijärjestelmää noudatettaessa sairauslomapäivän pituus on listaan merkitty. Jos sairausloma sijoittuu siten, että listaa ei ole vielä tehty, sairauslomapäivän arvo on 7 tuntia 35 minuuttia tai osa-aikatyössä keskimääräinen päivittäinen työaika.

20 § TILAPÄINEN POISSAOLO

Etukäteen sovittujen palkattomien vapaapäivien arvo on 7 tuntia 35 minuuttia tai osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (sovittu viikkotyöaika/5).

Työtuntijärjestelmää noudatettaessa yllättävä palkaton poissaolo (lista ko. ajanjaksolle tehty) vähentää palkkaa listalle merkityn tuntimäärän verran.

Etävanhemman oikeus tilapäiseen palkalliseen poissaoloon lapsen hoidon järjestämiseksi

Työntekijälle myönnetään vapaata hänen sairastuneen alle 10-vuotiaan ja myös yli 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi enintään neljä työpäivää kerrallaan.

Työntekijälle maksetaan tällaiselta vapaalta varsinainen palkka enintään kahdelta työpäivältä kerrallaan. Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että sairastumisesta annetaan luotettava selvitys ja kysymyksessä on yksinhuoltaja tai työntekijän puolisoilla ei tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon. Edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat eivät saa sanotunlaista vapautusta samanaikaisesti.

Työsopimuslain 4 luvun 6 §:n nojalla sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

21 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työehtosopimuksen mukaan työnantajan tulee ottaa vapaaehtoisista vakuutuksista joko ryhmähenkivakuutus tai laajentaa lakisääteistä tapaturmavakuutusta koskemaan myös vapaa-aikaa.

Työnantajan tulisi työsopimusta solmittaessa keskustella työntekijän kanssa vakuutuksista. Ryhmähenkivakuutuksella on oleellista merkitystä siinä tapauksessa, että työntekijällä on puoliso ja/tai alaikäisiä lapsia. Työnantajan kannalta vapaa-ajan tapaturmavakuutuksella on se merkitys, että se säästää merkittävästi palkkakustannuksia silloin, jos työntekijä tulee tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi. Vakuutus maksaa ansionmenetyksen, jos tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys kestää yli 3 päivää.

www.tehy.fi

Hammaslääkärinen työnantajayhdistys ry