
**MATKAILU-, RAVINTOLA- JA VAPAA-AJAN PALVELUITA
(TYÖNTEKIJÄT JA ESIHENKILÖT) KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUSRATKAISU 2025 – 2028**

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevat työehtosopimukset (työntekijät ja esihenkilöt) on uudistettu ajanjaksolle 1.4.2025–31.3.2028. Sopimuskausi on 36 kuukauden pituinen. Osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027.

Sopimuskausi sisältää kolme palkantarkistusajankohtaa, jotka ovat:

Vuosi 2025

Sopimuskauden ensimmäisen vuoden palkankorotus tulee voimaan **1.9.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,5 %:n yleiskorotuksena.

Vuosi 2026

Sopimuskauden toisen vuoden palkankorotus tulee voimaan **1.6.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,9 %:n yleiskorotuksena.

Vuosi 2027

Sopimuskauden kolmannen vuoden palkankorotus tulee voimaan **1.7.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,4 %:n yleiskorotuksena.

Taulukkopalkat ja työaikalisät

Taulukkopalkkoja korotetaan yllä mainittuina ajankohtina vastaavilla prosenteilla.

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia korotetaan 1.9.2025 7,8 %.

Työehtosopimuksessa mainitut euro- tai senttimääräisiä lisät ovat sopimuskauden aikana seuraavat:

1.9.2025

Iltalisä	1,40 euroa
Yölisä	2,37 euroa

1.7.2027

Iltalisä	1,43 euroa
Yölisä	2,43 euroa

Ratkaisu sisältää tekstimuutoksia, jotka tulee voimaan 1.4.2025.

Liittojen välille perustettiin alla työryhmät

- työsuojelutyöryhmä
- osa-aikatyötä käsittelevä työryhmä
- matkailu- ja ravintola-alaa koskeva työryhmä
- työryhmä palkkaperusteiden uudistamiseksi

Tässä ohjeessa ovat myös työehtosopimuksen **tekstimuutokset**. Muutokset koskevat myös esihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta.

1. Tekstimuutokset, jotka tulevat voimaan 1.4.2025

Osapuolet selkeyttivät joitakin työehtosopimuksen määräyksiä sekä sopivat työehtosopimuksen määräysten muutoksista. Alla sovitut muutokset.

2 §

Työsuhteen alkaessa työnopastuksen lisäksi työnantaja perehdyttää työntekijän työpaikan taukokäytäntöihin, työaikajärjestelmiin, väkivalta- ja häirintätilanteita koskeviin ohjeistuksiin, työn turvallisiin ja terveellisiin suoritustapoihin, työpaikan työterveyshuollon sisältöön, työpaikan sairauspoissaolokäytäntöihin, mahdollisiin työturvallisuusriskeihin sekä työsuojeluorganisaatioon.

4 § Toistaiseksi voimassa oleva sopimus

2. Lomautus

Lomautusilmoitusaika on vähintään 7 päivää.

Aikaisemmin lomautusilmoitusajasta on voinut sopia luottamusmiehen kanssa siten, että lomautusilmoitusikaa voidaan lyhentää 7 päivään. Nyt lomautusilmoitusaika on aina vähintään 7 päivää ja siitä ei tarvitse enää erikseen sopia.

3. Irtisanomisajat

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
0-4 vuotta	1 kuukausi
4-8 vuotta	2 kuukautta
8-12 vuotta	3 kuukautta
yli 12 vuotta	4 kuukautta

Lisätään työntekijöiden irtisanoutumisaikoihin alla oleva

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän noudattamasta irtisanomisajasta työehtosopimuksen määräyksestä poikkeavasti siten, että se on enintään 1 kuukausi.

Lisätään esihenkilöitä koskevaa työehtosopimukseen

Työnantaja ja esihenkilö voivat sopia esihenkilön noudattamasta irtisanomisajasta työehtosopimuksen määräyksestä poiketen siten, että irtisanomisaika on enintään 2 kuukautta. Edellytyksenä on, että esihenkilön tehtävä sijoittuu palkkaryhmään 4, 5 tai 6 ja että tehtävässä vastataan toiminnallisesta kokonaisuudesta.

6. Työntekijän kuuleminen päätettäessä työsuhdetta henkilöstä johtuvasta syystä

Työnantajan harkitessa työntekijän työsuhteen päättämistä henkilöstä johtuvalla syyllä työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Kuulemistilaisuus on järjestettävä niin, että työntekijällä on kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemista, ja että hänellä on riittävät tiedot päättämisharkinnan perusteena olevista seikoista ja tosiasiallinen mahdollisuus esittää oma kantansa asiassa.

Työnantajan tulee tiedottaa työntekijää kuulemistilaisuuden tarkoituksesta sekä oikeudesta käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa. Työntekijän pyynnöstä avustajana voi toimia luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittuna, avustajana voi työntekijän pyynnöstä toimia esimerkiksi ammattiliiton tai ammattiosaston edustaja.

Kuulemistilaisuudessa työnantaja arvioi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

5 § Määräaikainen työsopimus

2. Lomautus

Työsopimuslain 5:2 § mukaisesti työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Lomautusilmoitusaika on 7 päivää.

7§ Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus

2. Osa-aikatyöntekijän työaika

B. Keskimääräinen vähimmäistyöaika

Työnantaja ja työntekijä tarkastelevat keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista kuuden kuukauden pituisena ajanjaksona, jollei yrityksen toiminta (esimerkiksi sesonkiluonteisuus) edellytä tarkastelujakson pidentämistä enintään yhteen vuoteen.

8 § Työajan järjestäminen

2. Vapaa-ajan järjestäminen tietyissä tapauksissa

Työntekijän pyynnöstä, vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai, lauantai ja sunnuntai tai sunnuntai ja maanantai -yhdistelmä annetaan vapaana. Määräys koskee työntekijöitä, jotka eivät ole oikeutettuja V- ja X- päivien ansaintaan.

Tämä määräys koskee lähtökohtaisesti sellaisia työntekijöitä, jotka eivät tee 5 -päiväistä työviikkoa tai eivät muutoin ole oikeutettu V – ja X-päivien ansaintaan. 1.4.2025 lukien työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada viikonloppuvapaat yllä mainitun määräyksen mukaisesti.

11 § Vuosivapaat

2. Ansainta

Työntekijä ansaitsee vuosivapaita kalenterivuositain toteutuneiden työtuntien määrän perusteella. Vuosivapaaseen oikeuttavia työtunteja alkaa kertyä työntekijän työsuhteen kestänyttä kaksi kuukautta (ns. karenssiaika). Karenssiaikaa vähentää saman työnantajan palveluksessa työskennelty aika, mikäli työntekijä palaa takaisin töihin 30 kalenteripäivän kuluessa edellisen työsuhteen päättymisestä.

3. Vuosivapaan antaminen

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada pyynnöstä pitää vähintään kaksi vuosivapaata haluamanaan ajankohtana, jolleivät työnantajan liiketoimintaan liittyvät syyt estä vapaan antamista pyydettyä ajankohtana. Pyyntö on esitettävä vähintään 10 päivää ennen työvuorolistan julkaisua.

Jos vuosivapaat sijoitetaan aina tietyille päiville työnantajan liiketoimintaan liittyvien syiden takia (esim. arkipyhäpäivät), tätä määräystä ei sovelleta.

...

Luottamusmiehen ansaitsema vuosivapaapäivä lyhentää luottamusmiehen työ- ja vapautusaikaa siinä suhteessa kuin vuosivapaapäiviä on näiltä ajoilta ansaittu.

12 § Kokoaikatyöntekijän erityiset työaikamuodot

1. Tasoittumisjärjestelmä

Viikonloppuvapaiden lisäksi tasoittumiskauden aikana tulee olla vähintään yksi peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmä (18).

2. Paikalliseen sopimiseen perustuva työajan tasoittumisjärjestelmä

Viikonloppuvapaiden lisäksi tasoittumiskauden aikana tulee olla vähintään kaksi peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmää (27).

Työaikajärjestelmiin on sovittu vapaapäivien sijoittamista koskeva määräys, jonka mukaisesti viikonloppuvapaita koskevan määräyksen lisäksi on annettu vähintään 1 (TES 12.1) tai kaksi (TES 12.2.) peräkkäistä vapaata tasoittumiskauden aikana. Tarkoituksena on edistää työssäjaksamista.

21 § Palkan maksaminen

Tilapäisen osa-aikaisen työn ajalta maksettava suhteutettu kuukausipalkka

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia suhteutetun kuukausipalkan maksamisesta tuntipalkan sijaan

- osittaiseen sairauspoissaoloon liittyvän osa-aikatyön; sekä
- osittaiseen hoitovapaaseen liittyvän osa-aikatyön ajalta.

22§ Sairastuminen

6. Sairauden uusiutuminen

Jos edellä mainittu ajanjakso sisältää vähintään 75 % muuta kuin työssäoloaikaa, poissaoloaikaa ei huomioida 30 päivän laskennassa. V- ja X-päivät rinnastetaan tässä yhteydessä työssäoloajaksi.

24 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Perheessä sattunut äkillinen sairaus

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijälle maksetaan palkkaa 1-3 kalenteripäivän pituiselta ajalta sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti, jos

- lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta. ~~sekä~~

Työnantaja voi velvoittaa esittämään TES 22 §:n mukaisen selvityksen, mikäli katsoo sen tarpeelliseksi.

Aikaisemmin alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa edellytettiin aina TES 22 §:n mukaista selvitystä mutta nyt selvitys ei ole enää automaattinen, vaan ainoastaan siinä tapauksessa, mikäli työnantaja katsoo sen tarpeelliseksi.

9. Lapsettomuushoidot ja adoptioneuvonta

Työntekijä on oikeutettu palkattomaan poissaoloon käydessään lapsettomuushoitoon liittyvässä tutkimuksessa tai toimenpiteessä tai adoptioneuvonnassa mikäli käynti on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttämällä. Työntekijän tulee ilmoittaa käynnistään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Määräyksellä mahdollistetaan työntekijöille käydä lapsettomuushoitoon liittyvissä tutkimuksissa tai adoptioneuvonnassa. Poissaolo on palkatonta.

26 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

1. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan raskausvapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan erotus raskausvapaan alusta lukien yhdenjaksoisen 40 raskausrahopäivän ajalta ja vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan erotus vanhempainvapaan alusta lukien 36 ensimmäisen vanhempainrahopäivän ajalta, jos - - -

Asia on jo aikaisemminkin ollut näin mutta teksti vain korjattu vastaamaan voimassa olevaa olotilaa

30§ Työpaikkakohtainen sopiminen

Työpaikkakohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

1. Työpaikkakohtaisen sopimuksen tekeminen ei saa olla edellytyksenä työ sopimuksen solmimiselle eikä työpaikkakohtainen sopimus voi olla osa työntekijän työ sopimusta.
2. Työnantajan aloitteesta tapahtuva ja muuta kuin kokonaista henkilöstöryhmää koskeva työpaikkakohtainen sopimus voidaan tehdä työntekijän kanssa vasta hänen koeaikansa päättymisen jälkeen.
3. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toisaalta luottamusmies, työntekijä tai työntekijät taikka molempien osapuolien muodostama työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä.
4. Työpaikkakohtaisten sopimusten kehittämistä ja seurantaa ja tekemistä varten voidaan valita työpaikan olosuhteisiin perehtynyt työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä.

Työryhmän jäsenten valintatavassa noudatetaan työsuojeluvaltuutettujen valintatapaa, jolleivät osapuolet toisin sovi. Kaikilla työntekijöillä, joita työryhmän jäsen edustaisi tulee olla oikeus osallistua valintaan. Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään vähintään kaksi edustajaa. Yksi edustajista on luottamusmies, jos tämä on valittu yritykseen.

Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella.

Työryhmän toimikaudesta (enintään 2 vuotta) sovitaan työryhmän jäsenten valinnan yhteydessä. Työryhmä voidaan perustaa myös yksittäisen paikallisen sopimuksen tekemistä varten.

Jos työryhmän jäsenten toimikaudeksi on sovittu vähintään vuosi, heillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen ansiota menettämättä.

Työnantajan tulee varata työryhmän jäsenille tilaisuus käsitellä neuvottelujen aikana paikallista sopimusta ja sen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa.

5. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

6. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa. Määräaikainen sopimus, joka on ollut voimassa yli 9 kuukautta, voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Sopimuksen, jolla on sinänsä työehtosopimusvaikutukset, päätyttyä noudatetaan alan työehtosopimuksen määräyksiä.

Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu joka tapauksessa sen loppuun.

33b§ Työhyvinvoinnin edistäminen

...

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen työntekijöiden kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä yksilölliset edellytykset ja tarpeet huomioiden myös osana kehityskeskustelua.

...

- monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden vaikutukset työyhteisölle.

Ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksaminen

Liitot suosittelevat, että yli 55-vuotiaalla työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada V/X-vapaat yhdenjaksoisena vapaana.

Yllä mainitun suosituksen tarkoituksena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja palautumista. Edellä mainitut asiat tärkeitä kaikenikäisten kohdalla mutta tutkimustulokset osoittavat, että hyödyt korostuvat erityisesti ikääntyvien kohdalla. Liitot haluavat suosituksella yhdessä edistää sitä, että työntekijän pyynnöstä kohderyhmään kuuluvalle henkilölle mahdollistettaisiin vapaat yhdenjaksoisina.

LIITESOPIMUKSET /Koulutussopimus

5 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Kurssille osallistuminen

Henkilöstön edustajilla on oikeus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille kursseille enintään 14 kalenteripäivää vuodessa, jos koulutukseen osallistuminen voi tapahtua tuottamatta toiminnallista ja taloudellista haittaa yritykselle. Tällä perusteella kurssille osallistumista voidaan siirtää enintään vuodella.

Osapuolet ovat sopineet, että varsinaisilla henkilöstön edustajilla on oikeus osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille enintään 14 kalenteripäivää vuodessa ja samalla poistettu määräys, jonka mukaisesti henkilöstön edustaja voisi osallistua kurssille vain kerran vuodessa. Muutoin määräykset ennallaan.