



Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

HetaHelpin uutiskirje 13.6.2025

HetaTESin 2025–2028 palkat

Hetan uuden työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.5.2025–30.4.2028. Useampi työehtosopimuksen palkkaa koskevista muutoksista tulee kuitenkin voimaan vasta 1.7.2025 tai sen jälkeen. Tässä ohjeessa käsitellään näitä palkkaa koskevia muutoksia.

1. Palkankorotukset

HetaTESin mukaisiin työntekijän vähimmäispalkkoihin tehdään sopimuskauden aikana vuosittaiset korotukset, jotka astuvat voimaan 1.7.2025, 1.7.2026 ja 1.7.2027. Työntekijöiden palkat määräytyvät 30.6.2025 asti vanhan työehtosopimuksen mukaisesti (HetaTES 1.10.2023–30.4.2025).

Jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ylittää taulukkopalkan, siihen tehdään kuitenkin vähintään 27 sentin korotus 1.7.2025, 1.7.2026 ja 1.7.2027. Näin toimitaan myös silloin, jos työntekijän taulukkopalkan mukainen palkankorotus olisi pienempi kuin 27 senttiä.

Korotusten jälkeen vähimmäistuntipalkat ovat:

Palkkaryhmä A

- **1.7.2025** alkaen: muualla Suomessa 12,89 € & pääkaupunkiseudulla 13,05 €
- **1.7.2026** alkaen: muualla Suomessa 13,23 € & pääkaupunkiseudulla 13,39 €
- **1.7.2027** alkaen: muualla Suomessa 13,56 € & pääkaupunkiseudulla 13,72 €

Palkkaryhmä B1

- **1.7.2025** alkaen: muualla Suomessa 13,39 € & pääkaupunkiseudulla 13,55 €
- **1.7.2026** alkaen: muualla Suomessa 13,73 € & pääkaupunkiseudulla 13,89 €
- **1.7.2027** alkaen: muualla Suomessa 14,06 € & pääkaupunkiseudulla 14,22 €

Palkkaryhmä B2

- **1.7.2025** alkaen: muualla Suomessa 13,89 € & pääkaupunkiseudulla 14,05 €
- **1.7.2026** alkaen: muualla Suomessa 14,23 € & pääkaupunkiseudulla 14,39 €
- **1.7.2027** alkaen: muualla Suomessa 14,56 € & pääkaupunkiseudulla 14,72 €

Palkkaryhmä C

- **1.7.2025** alkaen: muualla Suomessa 14,39 € & pääkaupunkiseudulla 14,55 €
- **1.7.2026** alkaen: muualla Suomessa 14,73 € & pääkaupunkiseudulla 14,89 €
- **1.7.2027** alkaen: muualla Suomessa 15,06 € & pääkaupunkiseudulla 15,22 €

Pääkaupunkiseudulla tarkoitetaan HetaTESissä Helsinkiä, Espoota, Vantaata ja Kauniaista. Kokemuslisän sisältävät vähimmäistuntipalkat löytyvät HetaTESin sivuilta 28–30.

Esimerkki 1: Työntekijän työpaikka on Tampereella ja hän on palkkaryhmässä A. Työntekijällä on työkokemusta alle vuosi. Työntekijän tuntipalkka on kesäkuussa 2025 Hetan työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka eli 12,51 euroa. Työntekijän tuntipalkkaan tehdään 1.7.2025 taulukkopalkan mukainen korotus niin, että työntekijän tuntipalkka nousee 12,89 euroon/tunti. Hänen palkkaansa tehdään työehtosopimuksen taulukkopalkkojen mukaiset korotukset myös 1.7.2026 ja 1.7.2027.

Esimerkki 2: Työntekijän työpaikka on Helsingissä ja hän on palkkaryhmässä B2. Työntekijällä on työkokemusta kolme vuotta. Työntekijän taulukkopalkan mukainen vähimmäistuntipalkka kesäkuussa 2025 olisi 14,05 euroa. Työntekijällä on kuitenkin 50 senttiä vähimmäistuntipalkkaa korkeampi palkka eli 14,55 euroa/tunti. Koska työehtosopimuksen vähimmäistuntipalkka on 1.7.2025 alkaen 14,41 euroa/tunti ja työntekijän palkka on jo ennestään tätä vähimmäistuntipalkkaa korkeampi, vähimmäistuntipalkan muutoksella ei ole vaikutusta työntekijän palkkaan. Työntekijän tuntipalkkaan tehdään 1.7.2025 kuitenkin 27 sentin korotus, jolloin hänen tuntipalkkansa nousee 14,82 euroon/tunti. Työntekijän tuntipalkkaan tehdään 27 sentin korotus myös 1.7.2026 ja 1.7.2027.

Esimerkki 3: Työntekijän työpaikka on Kiteellä ja hän on palkkaryhmässä C. Työntekijällä on yhden vuoden työkokemus. Työntekijän taulukkopalkan mukainen vähimmäistuntipalkka kesäkuussa 2025 olisi 14,23 euroa. Työntekijällä on kuitenkin 14 senttiä korkeampi tuntipalkka eli 14,37 euroa. Koska työehtosopimuksen vähimmäistuntipalkka on 1.7.2025 Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry
www.heta-liitto.fi, heta@heta-liitto.fi

alkaen 14,57 euroa/tunti ja työntekijän palkka on ennestään vain 20 senttiä tätä matalampi, työntekijän henkilökohtaista tuntipalkkaa korotetaan joka tapauksessa 27 sentillä, joka on työehtosopimuksessa sovittu palkan vähimmäiskorotus. 1.7.2025 työntekijän tuntipalkka nousee siis 14,64 euroon/tunti. Työntekijän tuntipalkkaan tehdään 27 sentin korotus myös 1.7.2026, jolloin hänen tuntipalkkansa myös vastaa palkkataulukon vähimmäistuntipalkkaa ja ero työntekijän palkassa ja taulukkopalkassa on tasoittunut. 1.7.2027 työntekijän tuntipalkka määräytyy taas palkkataulukon vähimmäistuntipalkan mukaan.

2. Kokemuslisät

Työntekijän vähimmäistuntipalkka nousee seuraavien kokemuslisään oikeuttavien työskentelykuukausien jälkeen: 12 kk (1 vuosi), 36 kk (3 vuotta), 60 kk (5 vuotta), 96 kk (8 vuotta), 132 kk (11 vuotta) ja 168 kk (14 vuotta). Ajankohtiin, jolloin työntekijä saavuttaa uuden kokemuslisäluokan, ei tule tällä sopimuskaudella muutoksia. **Sen sijaan korkeimpien kokemuslisäluokkien kokemuslisäprosentit muuttuvat.**

Kokemuslisäprosentit nousevat 1.7.2025 alkaen vähintään viiden vuoden kokemuslisäluokissa. Heinäkuusta 2025 lähtien kokemuslisäprosentit ovat:

- 11 ja 14 vuoden kokemuslisäluokissa 2,0 %
- 5 ja 8 vuoden kokemuslisäluokassa 1,7 %
- 1 ja 3 vuoden kokemuslisät pysyvät nykyisen suuruisena, eli ne ovat jatkossakin 1,25 %

30.6.2025 asti työntekijän senhetkiseen tuntipalkkaan tehdään aina 1,25 prosentin suuruinen kokemuslisän korotus hänen siirtyessään seuraavaan kokemuslisäluokkaan, koska muutos kokemuslisäprosentteissa astuu voimaan vasta 1.7.2025.

Esimerkki 4: Työntekijän tuntipalkka ja kokemuslisäkorotukset määräytyvät 30.6.2025 asti vanhan työehtosopimuksen (HetaTES 2023–2025) mukaisesti. 1.7.2025 tulevat voimaan sekä palkankorotukset että päivitetty kokemuslisätaulukot.

Palkankorotusten myötä työntekijän tuntipalkkaan tehdään ensin 1.7.2025 yleiskorotus 27 senttiä. Jos työntekijän tuntipalkkaa jää korotuksen jälkeen alle uuden työehtosopimuksen (HetaTES 2025–2028) palkkataulukon vähimmäistason, saatetaan työntekijän palkka vastaamaan kyseisen taulukon mukaista palkkaa.

Uudessa palkkataulukossa on huomioitu myös uudet kokemuslisäprosentit ylimmissä kokemuslisäluokissa (kokemuslisäluokat 5 vuotta, 8 vuotta, 11 vuotta ja 14 vuotta). Näin ollen työntekijän palkkaan ei tarvitse tehdä erillistä prosentuaalista vähimmäiskorotusta, vaikka työntekijä olisi näissä ylimmissä kokemuslisäluokissa.

Esimerkki 5: Työntekijän työpaikka on Turussa ja hän on palkkaryhmässä A. Työntekijä on toukokuussa 2025 kolmen vuoden kokemuslisäluokassa ja hänen henkilökohtainen tuntipalkkansa on 12,83 euroa/tunti. Työntekijä siirtyy viiden vuoden kokemuslisäluokkaan 1.6.2025. Koska uudet kokemuslisäprosentit eivät ole vielä tulleet voimaan, työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan tehdään 1,25 prosentin korotus. Työntekijän uusi tuntipalkka 1.6.2025 on 12,99 euroa/tunti. 1.7.2025 työntekijän taulukon mukainen tuntipalkka nousee jälleen, ja on 13,43 euroa/tunti (taulukkopalkan mukainen vähimmäispalkkojen korotus takaa työntekijälle samalla myös vähintään 27 sentin palkankorotuksen). Koska työehtosopimuksen taulukkopalkkoissa on huomioitu uudet kokemuslisäprosentit ylimmissä kokemuslisäluokissa (kokemuslisäluokat 5 vuotta, 8 vuotta, 11 vuotta ja 14 vuotta), ei työntekijän tuntipalkkaan tarvitse tehdä muita muutoksia.

Esimerkki 6: Työntekijän työpaikka on Turussa ja hän on palkkaryhmässä A. Työntekijä on kesäkuussa 2025 kolmen vuoden kokemuslisäluokassa ja hänen henkilökohtainen tuntipalkkansa on 12,83 euroa/tunti. Työntekijä siirtyy viiden vuoden kokemuslisäluokkaan samana päivänä kuin alan palkankorotukset astuvat voimaan, eli 1.7.2025. Työntekijän taulukon mukainen tuntipalkka nousee viiden vuoden kokemuslisäluokassa 13,43 euroon/tunti. Uudessa tuntipalkassa pitää huomioida sekä palkankorotus että kokemuslisäluokan muuttuminen. Tässä tapauksessa nämä tulevat huomioiduksi ja toteutuvat taulukon mukaisessa tuntipalkassa. Työntekijä on saanut vähintään 27 sentin korotuksen henkilökohtaiseen tuntipalkkaansa ($12,83 \text{ €} + 0,27 \text{ €} = 13,10 \text{ €}$) ja työntekijä on myös saanut viiden vuoden kokemuslisäluokan saavuttamisen myötä henkilökohtaiseen tuntipalkkaansa vähintään 1,7 %:n kokemuslisäkorotuksen ($13,10 \text{ €} \times 1,017 = 13,32 \text{ €}$, jonka palkkataulukon mukainen vähimmäispalkka ylittää).

Kokemuslisän sisältävät vähimmäistuntipalkat löytyvät HetaTESin sivuilta 28–30.

Kokemuslisän ilmoittamiseen esimerkiksi uuden työntekijän aloittaessa avustajana voi käyttää Hetan valmista lomaketta, joka toimitetaan hyvinvointialueen vammaispalveluun.

[Löydät lomakkeen täältä.](#)

Yhdellä lomakkeella voi ilmoittaa vain yhden työntekijän tiedot, koska työntekijöiden työkokemukset voivat olla keskenään erilaiset. Hetan lomakkeen käyttäminen ei ole pakollista.

3. Palkkaryhmien täsmennykset

Palkkaryhmät pysyvät työehtosopimuksessa pitkälti samanlaisina myös sopimuskaudella 2025–2028.

Palkkaryhmät ovat siis jatkossakin **A, B1, B2 ja C**.

Palkkaryhmään kuulumista arvioidaan tehtävien pysyvyyden kautta. Pysyvyyttä arvioidaan aina tapaus- ja työntekijäkohtaisesti. Työtehtävän ei kuitenkaan tarvitse toistua päivittäin tai viikoittain kyseisen työntekijän kohdalla, jotta pysyvyyssedellytys täyttyisi.

Tiettyihin palkkaryhmien B2 ja C tehtäviin tehdään kuitenkin tarkennuksia tai lisäyksiä 1.7.2025 alkaen:

Palkkaryhmä B2 Lääkkeiden itsenäinen jakaminen:

- Lääkkeiden itsenäistä jakamista tarkennetaan sen osalta, miten työnantajan valvontaa on kuvattu. Jatkossa työnantajan valvonta tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vaikka työntekijä jakaisi lääkkeitä, työnantaja pystyy itse varmistamaan, mitä lääkettä hän ottaa ja kuinka paljon. Jos työntekijä jakaa lääkkeitä valmiiksi dosettiin tai lääkeannostelijaan, työnantajan valvonta tarkoittaa sitä, että hän pystyy varmistamaan, miten työntekijä asettaa lääkkeitä annostelijaan.

Palkkaryhmä B2 Hengitystien toimivuudesta huolehtimisessa avustaminen siltä osin kuin tehtävä ei kuulu palkkaryhmään C:

- Myös yskittäminen yskityslaitteen avulla on jatkossa B2-palkkaryhmän mukainen työtehtävä. Tehtävä oikeuttaa palkkaryhmään B2 silloinkin, kun vammaisella ihmisellä ei ole käytössään muuta hengityksen tukea.

Palkkaryhmä C Vaativissa kommunikointiin liittyvissä työtehtävissä avustaminen:

- Vaativia kommunikointiin liittyviä työtehtäviä tarkennetaan erityisesti puhetulkkauksen osalta. Uuden tarkennuksen mukaan puhetulkkauksen ei tarvitse liittyä puheella tai äänellä tapahtuvaan kommunikointiin. Vammaisella ihmisellä tulee kuitenkin olla jokin kommunikointikeino tai keinojen kokonaisuus, jolla hän pystyy ilmaisemaan itseään ja omaa tahtoaan tulkkauksen avulla.
- Uudessa työehtosopimuksessa myös tarkennetaan, että vaativien kommunikointiin liittyvien työtehtävien ei tarvitse liittyä sellaiseen vuorovaikutustilanteeseen, jossa on niin sanottu kolmas

osapuoli. Työntekijän kommunikaatiotaidot voivat olla edellytys esimerkiksi hänen itsensä ja vammaisen ihmisen väliselle toimivalle kommunikoinnille.

B1, B2- ja C-palkkaryhmiin kuuluvat työtehtävät on määritelty työehtosopimuksen liitteessä tyhjentävästi. Jo yhdenkin palkkaryhmän tehtävän kuuluminen pysyvästi työntekijän työtehtäviin oikeuttaa kyseisen palkkaryhmän mukaiseen palkkaan. Mikäli työntekijän työtehtäviin kuuluu tehtäviä eri palkkaryhmistä, kuuluu hän korkeimpaan palkkaryhmään, josta hänellä on työtehtäviä.

Jos palkkaat uuden työntekijän tai jos työntekijän palkkaryhmä muuttuu, palkkaryhmän ilmoittamista varten voi käyttää Hetan lomaketta, joka toimitetaan hyvinvointialueen vammaispalveluun.

[Löydät lomakkeen täältä.](#) Yhdellä lomakkeella voi ilmoittaa vain yhden työntekijän tiedot, koska työntekijöiden työnkuvat, vastuut ja palkkaryhmät voivat olla keskenään erilaiset. Mikäli työntekijän palkkaryhmä on ilmoitettu jo aikaisemmin, ei lomaketta tarvitse toimittaa hyvinvointialueelle. Hetan lomakepohjan käyttäminen ei ole työehtosopimuksen mukaan pakollista, vaan tiedot voi ilmoittaa muullakin tavalla.

Esimerkki 7: Lääkkeiden jakaminen on B2-palkkaryhmään kuuluva tehtävä silloin, kun vastuu lääkityksen oikeellisuudesta jää työntekijälle. Jos vammaisen ihminen ei esim. näkövammansa takia kykene varmistumaan siitä, mitä lääkettä hän ottaa ja kuinka paljon, on kyseessä palkkaryhmän tarkoittama lääkkeiden itsenäinen jakaminen.

Jos vammaisen ihminen sen sijaan pystyy varmistumaan lääkkeen ja lääkemäärän oikeellisuudesta, ei kyse ole B2-palkkaryhmän tehtävästä, vaan A-palkkaryhmän tehtävästä. Tällöin työntekijällä on pelkästään ns. tekninen rooli lääkkeiden jaossa tai asettelussa dosettiin.

Esimerkki 8: Työntekijän työtehtäviin kuuluu vammaisen ihmisen yskittäminen yskityslaitteella. Työntekijällä ei ole muita B2-palkkaryhmään kuuluvia tehtäviä eikä vammaisen ihminen, jonka avustajana työntekijä toimii, käytä muuta hengityksen tukea. Työntekijällä on oikeus palkkaryhmään B2, jos yskityslaitteella yskittäminen sisältyy pysyvästi hänen työtehtäviinsä.

Esimerkki 9: Vaativia kommunikointiin liittyviä työtehtäviä tarkennetaan erityisesti puhetulkkauksen osalta. Puhetulkkauksella tarkoitetaan ensinnäkin puheen tai jonkin äänellä tehtävän kommunikoinnin tulkkausta. Puhetulkkaus on kuitenkin käsitteeltään laajempi ja sisältää

mutakin mahdollisia menetelmiä, joiden välityksellä vammaisen ihminen voi kommunikoida.

Puhetulkkauksen ei työehtosopimuksen mukaan tarvitse olla kokoaikaista, esimerkiksi jokaisen vammaisen ihmisen sanoman asian selventämistä. Puhetulkkauksen tulee kuitenkin olla työntekijän päivittäinen (ts. joka työvuoroon osuva) työtehtävä sekä toimia vammaisen ihmisen kommunikoinnin edellytyksenä. Keskeistä asian arvioinnissa on se, tuleeko vammaisen ihminen ymmärretyksi lähtökohtaisesti ilman tulkkaustakin vai ei. Jos työntekijä esimerkiksi selventää tai sujuvoittaa yksittäisissä kommunikaatiotilanteissa vain joitakin vammaisen ihmisen satunnaisia sanoja, mutta tehtävän kokonaisuus ei edellytä puhetulkkausta, tehtävän ei voida katsoa kuuluvan C-palkkaryhmään.

Palkkaryhmän edellytyksenä ei ole se, että kommunikaatiotilanteeseen liittyy joku kolmas osapuoli, vaan kommunikaatio voi olla myös vammaisen ihmisen ja työntekijän välistä.

4. Palkan maksaminen kerran kuukaudessa

Hetan työehtosopimus tunnistaa kolme erilaista palkanmaksutapaa. Ensimmäinen näistä koskee kaksi kertaa kuukaudessa maksettavaa palkkaa. Kaksi muuta palkanmaksutapaa koskevat kerran kuukaudessa maksettavaa palkkaa. Toiseen, huomattavasti harvinaisempaan, näistä kerran kuukaudessa maksettavan palkan palkanmaksutavasta on uuden työehtosopimuksen myötä tullut suositus.

Suositus koskee seuraavaa palkanmaksutapaa:

”Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa, jos työntekijällä on työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika (täyttä työaikaa tekevät) tai peruspalkan muodostus on muutoin säännönmukainen.

Tällöin peruspalkka maksetaan kuukausittain viimeistään kuukauden viimeisenä päivänä ja palkkakauden työaikakorvaukset (lisät) viimeistään seuraavan kuukauden 15. päivä.

Palkka lasketaan tällöin seuraavasti: $4,35 \times \text{viikkotyöaika} \times \text{henkilökohtainen tuntipalkka}$.

Jos työaika on määritelty työsopimuksessa kuukautta kohden, lasketaan palkka kertomalla työsopimuksen mukainen kuukausittainen työtuntimäärä henkilökohtaisella tuntipalkalla.”

Suositus on seuraava:

”Heta-liitto ja JHL suosittelevat, että yllä olevasta, kerran kuukaudessa tapahtuvasta palkanmaksusta siirrytään muihin HetaTESin mahdollistamiin palkanmaksutapoihin. Uusissa työsuhteissa ei pidä ottaa käyttöön em. palkanmaksutapaa ilman painavaa syytä.”

Vanhojen työsuhteiden osalta kyseessä on nimenomaan suositus, eikä palkanmaksutapaa määrätä vaihtamaan. Heta-liiton tietojen mukaan kyseinen palkanmaksutapa on käytössä vain hyvin harvoissa työsuhteissa.

Suosituksessa tarkoitettu painava syy voi olla esimerkiksi muuta alaa koskeva tuomioistuimen ratkaisu tai muu oikeudellinen lähde, jonka valossa työpaikalla olevat, toisistaan poikkeavat palkanmaksutavat voisivat olla ongelma esimerkiksi työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kannalta. Painavana syynä ei sen sijaan pidetä esimerkiksi työnantajan tottumusta käyttää tiettyä palkanmaksutapaa. Suosittelemme olemaan yhteydessä Heta-liiton neuvontaan, jos mietit, onko sinulla painava syy ottaa tämä palkanmaksutapa käyttöön uudessa työsuhteessa.

Suositus ei koske kaksi kertaa kuukaudessa maksettavaa palkkaa eikä palkanmaksutapaa, jossa palkka maksetaan työnantajan ja työntekijän sopimuksesta kerran kuukaudessa niin, että kalenterikuukaudelta tehty työ työaikakorvauksineen (lisät) maksetaan viimeistään seuraavan kuukauden 15. päivä.

5. Yölisä jaksotyössä

Jaksotyön yölisän suuruus muuttuu 1.1.2026 lähtien. Yölisä on vuodenvaihteesta eteenpäin jaksotyössä 40 %:lla korotettu työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ja se maksetaan työvuoroilta, jotka alkavat 1.1.2026 tai sen jälkeen. 31.12.2025 asti yölisä on jaksotyössä 30 %:lla korotettu tuntipalkka.

Yleistyöajan yölisään ei tule muutoksia, joten se on jatkossakin 30 %:lla korotettu työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka.

Esimerkki 10: Työnantajalla on käytössä jaksotyöaika. Työntekijän työvuoro alkaa 31.12.2025 klo 21:00 ja jatkuu 1.1.2026 klo 07:00 asti. Työntekijälle maksetaan klo 21–06 väliseltä ajalta yölisänä 30 %:lla korotettu tuntipalkka, koska työvuoro alkaa ennen 1.1.2026. Lisäksi työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus ja sunnuntailisä työehtosopimuksen mukaisesti.

6. Vuosilomapalkan maksaminen

Hetan työehtosopimuksessa ei aikaisemmin ole määrätty siitä, milloin työntekijän vuosilomapalkka maksetaan, vaan vuosilomapalkan maksamisessa on noudatettu vuosilomalain säännöksiä.

Vuosilomalain mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Tällöinkin enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Uuteen työehtosopimukseen on otettu määräys vuosilomapalkan maksuajankohdasta. Määräys tulee voimaan 1.1.2026 ja sitä sovelletaan lomiin, jotka alkavat aikaisintaan 1.1.2026. Vuoden 2026 alusta alkaen vuosilomapalkka maksetaan työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Työntekijällä on kuitenkin jatkossakin oikeus halutessaan saada vuosilomapalkka maksetuksi vuosilomalain mukaisesti. Pyyntö on tällöin esitettävä viimeistään kuukautta ennen loman alkua.

Esimerkki 11: Työntekijä on jäämässä kolmen viikon pituiselle vuosilomalle elokuussa 2025. Työntekijän vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain mukaisesti ennen loman alkamista, koska työehtosopimuksen uusi vuosilomapalkan maksamista koskeva määräys tulee voimaan vasta 1.1.2026.

Esimerkki 12: Työntekijä on jäämässä kahden viikon pituiselle vuosilomalle heinäkuussa 2026. Vuosilomapalkka maksetaan lähtökohtaisesti työntekijän tavanomaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä. Työntekijä kuitenkin haluaa, että vuosilomapalkka maksetaan hänelle vuosilomalain mukaisesti eli ennen loman alkamista. Työntekijän tulee esittää tätä koskeva pyyntö työnantajalle viimeistään kuukautta ennen sovitun loman alkamista.



HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN
TYÖNANTAJIEN LIITTO RY