Toimintaterapeuttiliitto
Ergoterapeutförbundet

Toimintaterapia-ala

Työsuhteen ehdot

1.5.2026–30.4.2028

SUOMEN TOIMINTATERAPEUTTILIITTO RY on laatinut tämän suosi- tuksen työ- suhteen ehdoista toimintaterapia-alalle. Asiantuntijana on toiminut OTT, VT Esa Schön sekä juristi, OTM Magda El Agoz.

Suositus koskee yksityisen toimintaterapia-alan yritysten (toiminimi, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö) palveluksessa olevien toimintaterapeuttien työsuhteen ehtoja. Jos työsuhteessa noudatetaan työehtosopimusta, on työehtosopimuksen määräyksiä noudatettava työsuhteen vähimmäisehtoina. Tällöinkin on mahdollista sopia työntekijän kannalta työehtosopimuksen vähimmäistasoa edullisemmista ehdoista.

Suosituksessa olevat työsuhteen ehdot perustuvat joko pakottavaan lainsäädäntöön kuten työsopimus- (L 26.1.2005/55), työaika- (L 5.7.2019/872) ja vuosilomalakiin (L 18.3.2005/162) tai työmarkkinakäytäntöön. Työsuhteen vähimmäisehtoina noudatetaan pakot- tavaa voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Toimintaterapeutit ovat kuntoutusalan ammattilaisia ja työskentele- vät sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kuntoutuksen eri sektoreilla ja itsenäisinä ammatinharjoittajina. Yksityisellä sektorilla toimintatera- peuttien työnantajia voivat olla esimerkiksi erilaiset kuntoutuslaitokset, järjestöt, säätiöt, yhdistykset ja alan yritykset.

I • SUOSITUKSEN ULOTTUVUUS

1 § Soveltamisala

Tätä suositusta sovelletaan yksityisellä sektorilla toimivien toimintaterapia-alan yritysten palveluksessa oleviin toimintaterapeutteihin, joiden työsuhteiden ehdot eivät määräydy työehtosopimuksen mukaisesti.

Toimintaterapia-alan yrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka pääasiallisena toimialana on tuottaa toiminta terapiapalveluja.

II • TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Ennen työsuhteen alkamista työnantajan on varmistuttava siitä, että työntekijällä on Lupa- ja valvontaviraston myöntämä laillistus.
2. Työsopimus tehdään kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista.
3. Työsopimus suositellaan tehtäväksi toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaiseen työsopimukseen suositellaan aina kirjattavaksi perusteltu, työnantajan työvoiman tilapäiseen tarpeeseen liittyvä syy.
4. Työnantaja ja työntekijä voivat erikseen sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos määräaikainen työsopimus on lyhyempi kuin kaksitoista kuukautta, koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.
5. Työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia.

3 § Kilpailukieltosopimus

1. Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta tai työsopimuksen ehtoa, jolla työntekijän oikeutta työllistyä kilpailijan palvelukseen tai ryhtyä harjoittamaan kilpailevaa yritystoimintaa rajoitetaan työsuhteen päättymisen jälkeen.
2. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen edellyttää työsopimuslain mukaista työnantajan toi- mintaan tai työsuhteeseen liittyvää erityisen painavaa syytä. Tällaiseksi perusteeksi ei riitä pelkästään työnantajan halu rajoittaa kilpailevaa toimintaa. Normaalia toimintaterapeutin työtä tekevän työntekijän kohdalla tällaista perustetta ei pääsääntöisesti ole.

   Kilpailukieltosopimukseen tulee kirjata kilpailukieltosopimuksen perustana oleva erityisen painava syy.
3. Ilman perusteltua syytä solmittu kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää työsuhteen päätyttyä. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää myöskään silloin, kun työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä (esimerkiksi tuotannolliset ja taloudelliset perusteet).
4. Työnantaja on velvollinen maksamaan kilpailukieltosopimuksen rajoitustajalta työntekijälle korvausta työsopimuslain mukaan. Korvauksen suuruus riippuu rajoitusajan kestosta.
5. Osapuolet voivat sopia kilpailukiellon rikkomisesta seuraavasta enintään työntekijän työsuhteen päättymistä edeltävän kuuden kuukauden palkkaa vastaavasta sopimussakosta. Jos sopimussakosta on sovittu, työntekijältä ei voida vaatia vahingonkorvausta, vaikka rikkomuksesta työnantajalle aiheutunut vahinko olisi sopimussakkoa suurempi.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Osapuolet voivat sopia työsopimuksessa enintään kuuden kuukauden mittaisesta irtisanomisajasta. Työntekijän noudattama irtisanomisaika ei voi olla työnantajan irtisanomisaikaa pidempi.
2. Jollei irtisanomisajasta ole sovittu, noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja: Työnantajan irtisanoessa

- **14 päivää**, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- **1 kuukausi**, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta
- **2 kuukautta**, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta
- **4 kuukautta**, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta, mutta enintään kaksitoista vuotta
- **6 kuukautta**, jos työsuhde on jatkunut yli kaksitoista vuotta.

Työntekijän irtisanoutuessa

- **14 päivää**, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- **1 kuukausi**, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työsuhde päättyy sovitun määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei irtisanomismahdollisuudesta ole erikseen sovittu.
4. Mikäli määräaikaisessa työsopimuksessa sovitaan irtisanomismahdollisuudesta, noudatetaan edellä mainittuja irtisanomisaikoja.
5. Irtisanominen tehdään aina kirjallisesti tai muutoin todistettavasti.

III • TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

5 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.
2. Työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa. Tällöin työtä varten tulee laatia työvuoroluettelo siksi ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu keskimäärään. Työvuoroluettelo tulee laatia ennen kunkin tasoittumisjakson alkamista.

   Tasoittumisjakso on enintään kahdeksan viikkoa.
3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta. Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika. Liukuma-aika saa olla enintään neljä tuntia.

   Sopimus liukuvasta työajasta on tehtävä kirjallisesti. Liukuvasta työajasta sovittaessa on sovittava ainakin

- yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- lepoaikojen sijoittamisesta;
- säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

   Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa.

   Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.
4. Työntekijällä on oikeus 1/2 – 1 tunnin pituiseen ruokailutaukoon. Ruokailutauko ei ole työaikaa, mikäli työntekijällä on sen aikana oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta.

   Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työpaikalla. Terapiatyön lisäksi työaikaa on esimerkiksi valmistelu, lausuntojen kirjoittaminen ja yhteistyöpalaverit.
5. Matka-ajaksi katsotaan aika, jona työntekijä matkustaa työnantajan määräyksestä työtehtäviensä hoitamiseksi. Matka-aika on työaikaa.
6. Mikäli sovittu terapia-aika peruutetaan, katsotaan sovittu terapia-aika työajaksi ja työntekijälle on maksettava palkka sovitun mukaisesti. Työntekijä on velvollinen tuona aikana tekemään muuta työnantajan osoittamaa työtä.
7. Palkallisia vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulu- ja tapaninpäivä, uudenvuodenpäivä sekä joulu- ja juhannusaatto.

   Tunti- ja provisiopalkkaisille työntekijöille palkka arkipyhiltä maksetaan arkipyhää edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen säännöllisen työajan ansion mukaan.

   Tarkoitus on, että palkka vastaa työntekijän tavanomaista keskiansiota.

6 § Lisä-, yli- ja sunnuntaityö

1. Lisätyötä on sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä lainmukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärää (8 h/ vrk ja 40 h/vko). Lisätyöstä maksetaan korottamaton tuntipalkka jokaiselta tehdyltä tunnilta.
2. Yleistyöaikaa noudatettaessa vuorokautista ylityötä on lainmukaisen vuorokautisen työajan enimmäismäärän (8 tuntia) lisäksi tehty työ. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50%:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
3. Noudatettaessa tämän luvun 5 §:n 2. kappaleessa tarkoitettua keskimääräistä säännöllistä työaikaa vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi. Viikoittaista ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on kuitenkin lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka. Korvaus ylityöstä määräytyy samoin kuin yleistyöaikaa noudatettaessa.
4. Liukuvaa työaikaa käytettäessä ylityö määräytyy työaikalain mukaan.
5. Sunnuntaina, kirkollisena juhlapyhänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä (sunnuntaityö) maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen tuntipalkka.
6. Kello 18.00–22.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan palkan lisäksi kultakin tehdyltä tunnilta erillistä 15 %:n suuruista iltatyölisää.
7. Lisä- ja ylityökorvaus, sunnuntaityön sekä iltatyön korotusosa voidaan työntekijän suostumuksella korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana.
8. Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta.

7 § Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä siten, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan. Se on sijoitettava sunnuntain yhteyteen, mikäli mahdollista.

IV • PALKKAUS

1. Palkkoja korotetaan 1.9.2026 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,50 %. Vuonna 2027 palkkoja korotetaan 1.8.2027 yleiskorotuksella, joka on 2,50 %.
2. Vähimmäispalkka määräytyy Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n kulloinkin voimassa olevan vähimmäispalkkasuosituksen perusteella.
3. Osa-aikaisen työntekijän palkka määräytyy sovitun työajan suhteessa.
4. Tuntipalkkaisen työntekijän vähimmäistuntipalkka laskettaessa tuntipalkanjakajana on 158.

V • SAIRASTUMINEN JA MUUT POISSAOLOT

8 § Työntekijän sairastuminen

1. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle sairausajalta palkkaa. Edellytyksenä on, ettei työntekijä ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.
2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja sen arvioidusta kestosta. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.
3. Työnantaja maksaa työntekijälle normaalin palkan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä työsuhteen keston perusteella seuraavasti:

- Jos työsuhde on kestänyt alle 1 kuukauden, 50 % palkasta sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta 9 arkipäivältä.
- Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, mutta alle 3 vuotta, täysi palkka neljän viikon ajalta.
- Jos työsuhde on kestänyt vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, täysi palkka viiden viikon ajalta.
- Jos työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, täysi palkka kuuden viikon ajalta.
- Jos työsuhde on kestänyt vähintään 10 vuotta, täysi palkka kahdeksan viikon ajalta.

4. Tunti- ja provisiopalkkaiselle työntekijälle sairausajan palkka maksetaan sairastumista edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen säännöllisen työajan ansion mukaan.

   Tarkoitus on, että palkka vastaa työntekijän tavanomaista keskiansiota.

5. Työnantajan maksaessa työntekijälle sairausajan palkan, on työnantajalla oikeus hakea itselleen työntekijälle vastaavalta ajalta kuuluva sairausvakuutuslain mukainen sairausvakuutuskorvaus.'

9 § Erityisraskaus-, raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työnantaja maksaa synnyttävälle työntekijälle hänen yhteen lasketulta raskaus- ja vanhem- painvapaansa ajalta täyttä palkkaa kolmelta kuukaudelta. Edellytyksenä palkan maksamiselle on, että työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta välittömästi ennen vapaan alkamista.

   Työnantaja maksaa ei-synnyttävälle työntekijälle, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5

   § 1–3 momentin mukaan oikeus vanhempainrahaan hänen vanhempainvapaansa ajalta täyttä palkkaa 28 päivältä. Edellytyksenä palkan maksamiselle on, että työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuu- kautta välittömästi ennen vapaan alkamista.

   Tunti- ja provisiopalkkaisille työntekijöille palkka maksetaan vapaata edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen säännöllisen työajan ansion mukaan.

   Tarkoitus on, että palkka vastaa työntekijän tavanomaista keskiansiota.

3. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen raskaus- ja vanhempainraha tai maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

10 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää lapsen hoitamiseksi tai lapsen hoidon järjestämiseksi.
2. Työntekijän on niin pian kuin mahdollista ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoito- vapaasta ja sen arvioidusta kestosta. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

3. Työntekijälle maksetaan palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta kolmelta työpäivältä.

11 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällaisen poissaolon vuoksi työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä.
2. Työntekijällä on oikeus lyhyeen tilapäiseen palkalliseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon vuoksi työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä.

VI • VUOSILOMA JA LOMARAHA

12 § Vuosiloma

1. 1.5.2026 alkaen siirrytään ansaittavien vuosilomien osalta vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk).
2. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kaksi ja puoli arkipäivää, jos työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä on kestänyt vähintään vuoden. Mikäli työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt alle vuoden, ansaitsee työntekijä vuosilomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
3. Työnantaja vahvistaa vuosiloman ajankohdan. Vuosilomasta on 20 päivää sijoitettava kesälomakaudelle, joka on 1.5.–30.9. välinen aika. Vuosiloman sijoittamisesta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin vuosilomalain säännösten mukaisesti.
4. Työnantajan tulee ilmoittaa vuosiloman ajankohdasta viimeistään kuukautta ennen vuosiloman alkamista. Mikäli tämä ei ole mahdollista tulee loman ajankohdasta kuitenkin ilmoittaa viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista.
5. Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä keskenään sovi vuosiloman pitämisen ajankohdasta. Ennen loman ajan- kohdan määräämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.
6. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka vuosilomalain säännösten mukaan.
7. Jos työntekijä on työssä niin harvoina päivinä, ettei hän ansaitse vuosilomaa, maksetaan hänelle lomakorvauksena 9 % työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Mikäli työntekijän työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on kestänyt vähintään vuoden, on lomakorvaus 11,5 %.
8. Työntekijän, joka on ollut pitkäaikaisesti poissa töistä sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuen, oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin ja lisäpäiviltä maksettavaan korvaukseen määräytyy vuosilomalain mukaan.
9. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan.

   Jos työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

   Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa ja työnantajan pyynnöstä esitettävä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys työkyvyttömyydestä.
10. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus vuosiloman sijasta saada lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

13 § Lomaraha

1. Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä lomaraha. Lomaraha on määrältään 50 % työntekijän luontoisetujen verotusarvon sisältävästä kokonaispalkasta.

   Lomaraha maksetaan myös työntekijälle työsuhteen päättyessä maksettavasta lomakorvauksesta.
2. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomaraha tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana. Sopimus lomarahan vaihtamisesta vapaaksi on tehtävä kirjallisesti. Sovittaessa lomarahan vaihtamisesta on sovittava ainakin vapaaksi vaihdettavan lomarahan määrästä ja lomarahavapaan ajankohdasta.

   Lomarahavapaa annetaan työnantajan ja työntekijän sopimana ajankohtana. Lomarahavapaa annetaan kesä- tai talvilomakaudella, ja se on annettava viimeistään seuraavan kesälomakauden alkuun mennessä. Lomarahavapaa-ajalta maksetaan vapaan pitämisajankohdan varsinainen palkka.

Esimerkki: Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2026–31.3.2027 ansaittua vuosilomaa koskeva lomarahavapaa on annettava 30.4.2028 menneessä.

Lomarahavapaapäivien lukumäärä on 50 % vuosilomapäivien määrästä. Jos vain osa lomarahasta muutetaan lomarahavapaaksi, vähennetään lomarahasta niin monen lomarahavapaapäivän palkka kuin lomarahavapaata pidetään.

Lomarahavapaa kuluu kuten vuosiloma. Lomarahavapaapäivät ovat vuosilomalain tarkoittamia arkipäiviä. Lomarahavapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

Työntekijän oikeus siirtää lomarahavapaa työkyvyttömyyden perusteella määräytyy tämän luvun 12 §:n 9. kappaleen mukaan.

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättömiltä lomarahavapaapäiviltä.

VII • MUUT MÄÄRÄYKSET

14 § Matkustaminen

Matkakustannusten korvaamisessa ja päivärahojen maksamisessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä verovapaiden matkakustannusten korvaamisesta.

15 § Työvälinekorvaus

Jos työntekijä sopimuksen mukaisesti käyttää omia työvälineitään työtehtävien hoitamiseen, on tästä maksettavasta korvauksesta sovittava erikseen.

16 § Koulutus

1. Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä tarvitsema koulutus omalla kustannuksellaan. Tällainen koulutus on luettava työajaksi ja sen on tapahduttava mahdollisuuksien mukaan säännöllisenä työaikana.
2. Jos kysymys on työnantajan kustantamasta erityiskoulutuksesta, jota työntekijä voi hyödyntää muunkin kuin koulutuksen järjestäneen työnantajan palveluksessa, voidaan asiasta tehdä koulutussopimus, jonka mukaan työnantajalla on oikeus periä koulutuskustannukset takaisin kokonaan tai osittain, jos työntekijä irtisanoutuu tietyn ajan kuluessa koulutuksen päättymisestä.
3. Koulutussopimus voidaan tehdä, kun koulutuksesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset ovat tavanomaista suuremmat, ja työntekijä voi käyttää kouluttautumiseen työaikaa. Jos kyse on tavanomaisesta tai työehtosopimuksen velvoittamasta koulutuksesta, ei koulutussopimukselle ole perusteita. Perustetta koulutussopimukselle ei ole ainakaan silloin, jos kyse on kolme päivää kestävästä tai tätä lyhyemmästä koulutuksesta.
4. Terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Jos kyse on terveydenhuollon ammattihenkilön täydennyskoulutusvelvollisuuteen kuuluvasta koulutuksesta, ei koulutussopimukselle ole perusteita.
5. Sopimus on suositeltavaa tehdä kirjallisena ja sopia tarkasti mahdollisesta aikarajasta sekä siitä, mitä kustannuksia takaisinperintä voi koskea. Tämä aika voi olla enintään kaksi vuotta ja takaisin perittävä määrä tulee suhteuttaa aikaan, jonka työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa koulutuksen päätyttyä.

16 § Henkilöstön edustaja

1. Työntekijät, joilla ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusedustajaa, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutettu toimii henkilöstön edustajana erilaisissa työsuhdetta koskevissa asioissa ja neuvotteluissa. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla.
2. Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.
3. Luottamusvaltuutettu valitaan valintakokouksessa äänestämällä. Kaikille niille työntekijöille, joita valittava luottamusvaltuutettu edustaa, on varattava mahdollisuus osallistua luottamusvaltuutetun valintaan. Luottamusvaltuutetun toimikausi on kaksi vuotta. Luottamusvaltuutetun valinnasta on ilmoitettava työnantajalle.

VII • VOIMASSAOLO

Tämä suositus on voimassa 1.5.2026–30.4.2028.
Helsingissä 18.09.2026.

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry
Finlands Ergoterapeutförbund rf

Kirsi Wikman
puheenjohtaja

Esa Schön OTT, VT
asiantuntija

toimisto@toimintaterapeuttiliitto.fi
www.toimintaterapeuttiliitto.fi

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry
Rautatieläisenkatu 6 (Akava-talo)
00520 Helsinki

Toi Toimintaterapeuttiliitto
Ergoterapeutförbundet

www.toimintaterapeuttiliitto.fi