

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Kollektivavtal för högre
tjänstemän i
kommunikationsförmedlings-
och logistikbranschen

9.4.2025–30.11.2027

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	1
1. Tillämpningsområde	6
2. Arbetsavtal	6
3. Lön	6
4. Arbetstid	7
5. Övertidsarbete	8
6. Ersättning för resekostnader	9
7. Semester	9
8. Sparad ledighet	10
9. Lön för sjuktid samt graviditets- och föräldraledighet	11
10. Kort tillfällig ledighet	12
11. Att återvända från familjeledighet	13
12. Uppsägningstider	13
13. Lokala avtal	13
14. Överlevnadsklausul	14
15. Förtroendemannasystem för högre tjänstemän	14
16. Dialog	16
17. Arbetarskyddsfullmäktige	16
18. Ersättning för flyttningskostnader	16
19. Förhandlingsordning	16
20. Förhållande till grundavtalet	17
21. Förbud att sluta parallellavtal	17
22. Skyldighet att iaktta arbetsfred	17
23. Signeringsanteckningar	17

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN I KOMMUNIKATIONSFÖRMEDELINGS- OCH LOGISTIKBRANSCHEN 2025–2027

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

De Högre Tjänstemännen YTN rf

Tid: 15.4.2025

Plats: Via distansförbindelse

Närvarande:

Palta rf	YTN rf
Tuomas Aarto	Samu Salo
Minna Ääri	Veera Hellman
Paula Peittola	Julia Lauren
Pasi Vuorio	
Anssi Heiliö	
Aino Roinisto	

De undertecknade förbunden har avtalat om att förnya kollektivavtalet för högre tjänstemän i kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen enligt följande:

1. AVTALSPERIOD

Det nya kollektivavtalet träder i kraft från och med 9.4.2025 och gäller till och med 30.11.2027. Efter det fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om de undertecknade förbunden inte säger upp det minst sex veckor före utgången av en avtalsperiod.

Parterna granskar under augusti 2026 hur målen i avtalet genomförs samt bedömer hur utsikterna gällande ekonomi och sysselsättning ser ut inom branschen. Utifrån bedömningen har båda parterna möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 30.11.2026. En skriftlig anmälan om uppsägningen ska lämnas in till den andra avtalsparten före 30 sep 2026.

2. LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2.1 Lokala förhandlingar om löneuppgörelsen för 2025, 2026 och 2027

De lokala parterna förhandlar om löneuppgörelsen med beaktande av den allmänna nivån på löneförhöjningar och lönestrukturen, situationen i företaget och branschen samt förhållandena.

I löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt strukturen och tidpunkten för och storleken på dem. Om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden, ingås ett lokalt avtal skriftligen

- år 2025 senast 30.4.2025
- år 2026 senast 31.1.2026
- år 2027 senast 31.1.2027.

2.2 Lönejustering vid avsaknad av lokal uppgörelse

Lönejustering år 2025

Om ingen lokal löneuppgörelse nås genomför arbetsgivaren 2025 en löneuppgörelse vars totala kostnadseffekt uppgår till 2,5 procent. Löneuppgörelsen genomförs på följande sätt:

Arbetsgivaren genomför en löneuppgörelse enligt företagets lönepolitik senast 1.5.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter. Kostnadseffekterna (2,5 %) beräknas utifrån de högre tjänstemännens löner, inklusive naturaförmåner, för mars månad. Från och med 1.1.2025 kan eventuella lönejusteringar som genomförts i företaget beaktas i lönejusteringarna enligt kollektivavtalet. Om företaget har anställt en ny högre tjänsteman 1.3.2025 eller senare, kan man ha avtalat om att den högre tjänstemannens startlön ska innehålla förhöjningen enligt kollektivavtalet.

Lönejusteringen är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitet utveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga höjningar bör de högre tjänstemännens yrkesskicklighet och arbetsprestation vara riktgivande. Vid fördelningen av löneförhöjningar ska arbetsgivaren försäkra sig om att varje högre tjänstemans lön jämte naturaförmåner höjs med minst 2,0 procent.

Förtroendemannen har rätt att i rimlig tid efter lönejusteringen få en utredning om den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren fastställda fördelningen. Av redogörelsen ska framgå de högre tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till högre tjänstemän (högre tjänstemäns lönebelopp före höjningen och efter höjningen). När redogörelsen behandlas ska reglerna om integritetsskydd beaktas.

Förtroendemannaersättningen enligt 15 punkten 17:e stycket i kollektivavtalet höjs med 2,5 procent från och med 1.5.2025.

Lönejustering år 2026

Om ingen lokal löneuppgörelse nås genomför arbetsgivaren 2026 en löneuppgörelse vars totala kostnadseffekt uppgår till 2,9 procent. Löneuppgörelsen genomförs på följande sätt:

Arbetsgivaren genomför en lönejustering med en kostnadseffekt på 2,9 procent i enlighet med den lönepolitik som iakttas vid företaget senast 1.3.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmaste därefter. Kostnadseffekterna (2,9 %) beräknas utifrån de högre tjänstemännens löner, inklusive naturaförmåner, för januari månad.

Lönejusteringen är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitet utveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga höjningar bör de högre tjänstemännens yrkesskicklighet och arbetsprestation vara riktgivande. Vid fördelningen av löneförhöjningar ska arbetsgivaren försäkra sig om att varje högre tjänstemans lön jämte naturaförmåner höjs med minst 1,5 procent.

Förtroendemannen har rätt att i rimlig tid efter lönejusteringen få en utredning om den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren fastställda fördelningen. Av redogörelsen ska framgå de högre tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till högre tjänstemän (högre tjänstemäns lönebelopp före höjningen och efter höjningen). När redogörelsen behandlas ska reglerna om integritetsskydd beaktas.

Förtroendemannaersättningen enligt 15 punkten 17:e stycket i kollektivavtalet höjs med 2,5 procent från och med 1.3.2026.

Lönejustering år 2027

Om ingen lokal löneuppgörelse nås genomför arbetsgivaren 2027 en löneuppgörelse vars totala kostnadseffekt uppgår till 2,4 procent. Löneuppgörelsen genomförs på följande sätt:

Arbetsgivaren genomför en lönejustering med kostnadseffekter på 2,4 procent enligt företagets lönepolitik senast 1.3.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter. Kostnadseffekterna (2,4 %) beräknas utifrån de högre tjänstemännens löner, inklusive naturaförmåner, för januari månad.

Lönejusteringen är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitet utveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga höjningar bör de högre tjänstemännens yrkesskicklighet och arbetsprestation vara riktgivande. Vid

fördelningen av löneförhöjningar ska arbetsgivaren försäkra sig om att varje högre tjänstemans lön jämte naturaförmåner höjs med minst 1,5 procent.

Förtroendemannen har rätt att i rimlig tid efter lönejusteringen få en utredning om den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren fastställda fördelningen. Av redogörelsen ska framgå de högre tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till högre tjänstemän (högre tjänstemäns lönebelopp före höjningen och efter höjningen). När redogörelsen behandlas ska reglerna om integritetsskydd beaktas.

Förtroendemannasättningen enligt 15 punkten 17:e stycket i kollektivavtalet höjs med 2,4 procent från och med 1.3.2027.

3. ÄNDRINGAR I TEXTEN

Stycke 4 i punkt 4 ändras så att det lyder enligt följande:

Lokalt kan avtalas med förtroendemannen om att avvika från tidsgränserna för flextiden och saldot i föregående stycke ordna med flexibel arbetstid, dock så att saldot kan vara högst 120 timmar. Arbetsgivaren går tillsammans med förtroendemannen igenom förfaringssätten kring flexibel arbetstid i fråga om uppföljning och användning av flextidssaldo.

4. ÖVRIGA FRÅGOR

Ersättning för resekostnader

Eurobeloppen för ersättningar av resekostnader justeras åren 2025, 2026 och 2027 enligt Skatteförvaltningens beslut rörande dessa.

Förhållande till arbetsavtal

De villkor för anställningsförhållandet i en högre tjänstemans arbetsavtal som gäller vid ingången av en kollektivavtalsperiod ändras inte genom bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Helsingfors, 15 april 2025

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

De Högre Tjänstemännen YTN rf

Samu Salo

Veera Hellman

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN I KOMMUNIKATIONSFÖRMEDELINGS- OCH LOGISTIKBRANSCHEN

1. Tillämpningsområde

Detta avtal ska tillämpas på de högre tjänstemännen i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s medlemsföretag som är verksamma i informationsförmedlings- och logistikbranschen.

I de uppgifter som högre tjänstemän utför krävs det kunskaper och färdigheter på högskole- eller yrkeshögskolenivå. Formell behörighet via utbildning eller avsaknad av den avgör dock inte i sig om en person är en högre tjänsteman eller inte. De högre tjänstemännens arbete är relativt självständigt och ansvarsfullt. I praktiken kan de högre tjänstemännen i olika företag arbeta som assistenter till företagsledningen, som chef inom ledning på mellannivå eller i expertuppgifter som kräver specialkunskaper och -färdigheter. De högre tjänstemännens uppgifter skiljer sig från de uppgifter som de tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet för informationsförmedlings- och logistikbranschen utför och är i regel mera krävande.

Detta avtal tillämpas inte på personal som hör till företagsledningen eller som utifrån sina uppgifter eller sin övriga ställning ska anses arbeta inom företagsledningen eller inom ledningen av en självständig del av företaget eller i med dessa jämförbara självständiga uppgifter.

2. Arbetsavtal

Arbetsavtal för en högre tjänsteman ingås skriftligen.

3. Lön

En högre tjänstemans lön ska avtalas individuellt genom arbetsavtalet. Vid lönesättning ska man beakta hur krävande uppgifter, hurdan utbildning och hurdan yrkeskompetens arbetstagaren har.

Lönepolitik

Vilken lönepolitik som ska tillämpas på personalen bestäms inom företaget. Förbunden rekommenderar att en lönepolitik med syfte att stegvis höja lönerna enligt hur krävande uppgifter arbetstagaren har, belöna arbetsprestationen och förbättra företagets effektivitet och lönsamhet ska antingen helt eller delvis grunda sig på följande principer.

Lönepolitiken:

- Stöder förverkligandet av företagets affärsidé och utvecklingen av effektiviteten, lönsamheten och konkurrenskraften

- Beaktar hur krävande arbetsuppgifter och hur mycket ansvar individen har, belönar individen för hans eller hennes kunskaper och arbetsprestationer och sporrar till yrkesutveckling
- Är tydlig, långsiktig och konsekvent men kan ändras flexibelt om företagets verksamhetsbetingelser eller affärsidé kräver det.

En förutsättning för en lyckad lönepolitik är att chefen och den högre tjänstemannen diskuterar dess principer. Chefen och den högre tjänstemannen ska också diskutera hur arbetsuppgifterna utförs och hur detta påverkar lönen. Om företaget tillsammans med en företrädare för de högre tjänstemännen har avtalat om principerna för lönepolitiken kan man i så fall även avtala om löneförhöjningar på ett sätt som avviker från det som avtalats på förbunds nivå.

Arbetsgivaren kan komplettera löner med resultatpremier som i regel baserar sig på operativa mål såsom produktivitets- och utvecklingsmål och med vinstpremier som till väsentliga delar baserar sig på ekonomiska resultat såsom omsättning, driftsbidrag och rörelseresultat.

Arbetstagaren får hela resultat- och vinstpremien i form av en engångsersättning och den beaktas inte separat vid beräkningen av arbetstagarens semesterlön och -ersättning, övertids- och arbetstidsersättningar eller andra löner, tillägg och ersättningar enligt kollektivavtalet. På resultat- och vinstpremietillägg tillämpas inte löneförhöjningsbestämmelser enligt kollektivavtalet.

I bruktagande, ändring och slopande av det nämnda systemet med resultat- och vinstpremier ska behandlas i ett samarbetsförfarande. I fråga om kontanta vinstpremier och vinstutdelningsposter ska Pensionsskyddscentralens anvisningar från 1995 iakttas.

4. Arbetstid

Längden på den ordinarie arbetstiden ska slås fast i arbetsavtalet och ordnas enligt arbetstidslagen.

I fråga om de högre tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen kan man genom lokala avtal komma överens om maximigränser för arbetstiden per dag och per vecka, dock så att arbetstiden under en period på högst ett år jämnas ut till ett avtalat medeltal.

Flextiden som vid flexibel arbetstid förkortar eller förlänger den ordinarie arbetstiden per dygn kan vara högst fyra timmar och maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden får vara högst +/- 40 timmar, om inte annat avtalas lokalt. Om så överenskomms kan arbetstagaren få ta ut sitt flextidssaldo i form av hela lediga dagar.

Lokalt kan avtalas med förtroendemannen om att avvika från tidsgränserna för flextiden och saldot i föregående stycke ordna med flexibel arbetstid, dock

så att saldot kan vara högst 120 timmar. Arbetsgivaren går tillsammans med förtroendemannen igenom förfaringssätten kring flexibel arbetstid i fråga om uppföljning och användning av flextidssaldo.

Enligt 12 § i arbetstidslagen kan 12 månader eller ett kalenderår användas som uppföljningsperiod för den maximala flextiden.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas ska det i förväg utarbetas en plan för utjämning av arbetstiden minst för en tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det avtalade genomsnittet. Arbetstiden kan jämnas ut under en period på högst ett år. Principerna för hur arbetstiden jämnas ut ska slås fast genom lokala avtal.

Om inte annat avtalas lokalt, ska arbetsgivaren meddela de berörda tjänstemännen om en ändring av ett arbetstidsschema enligt det ovanstående en vecka innan ändringen ska genomföras, om möjligt, dock senast tre dagar innan ändringen ska genomföras.

Förlängning av arbetstiden

Arbetsgivaren får utan hinder av kollektivavtalet och arbetsavtalet och utöver det som avtalats där anvisa varje högre tjänsteman högst 16 timmar ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Arbetstid kan inte anvisas till söckenhelger eller lördagen under en söckenhelgsvecka utan att detta överenskommit med den högre tjänstemannen. För ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom månadslönen också enkel timlön. Högre tjänstemän har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

Utbildning och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver den högre tjänstemannens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning som är nödvändig för att utföra arbetet, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årliga arbetstiden som regleras i kollektivavtalet eller arbetsavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas ersättning motsvarande enkel timlön. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan inte ordnas på söckenhelger.

5. Övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som på uppmaning av arbetsgivaren och med tjänstemannens samtycke utförs utöver de ordinarie arbetstimmar, dock inte till den del då den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är kortare än åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Enligt 18 § i arbetstidslagen används kalenderåret som granskningsperiod för den maximala arbetstiden.

Arbetsgivaren och den högre tjänstemannen kan avtala om att mertids-, övertids- och söndagsarbete enligt arbetstidslagen ska ersättas genom att betala de nämnda ersättningarna i pengar, ge ledighet eller betala en separat fast månadsersättning som baserar sig på deras estimerade antal. När man avtalat om en fast ersättning ska ersättningen justeras med jämna mellanrum, på begäran årligen, för att den ska motsvara det utförda övertidsarbetet. Storleken på den fasta ersättningen ska i samband med att arbetsuppgifter ändras justeras tillsammans med den högre tjänstemannen. Om inte annat avtalats med den högre tjänstemannen, ska de nämnda arbetstidsersättningarna beaktas vid lönebildningen.

6. Ersättning för resekostnader

Om inte annat avtalas lokalt, ersätter arbetsgivaren den högre tjänstemannens behövliga kostnader för arbetsresor. I fråga om kostnadsersättningar, dagtraktamente och kilometerersättningar ska arbetsgivaren iaktta grunderna och beloppen enligt Skattestyrelsens gällande beslut.

I de fall där resandet utanför den ordinarie arbetstiden inte har samband med den högre tjänstemannens normala arbetsuppgifter ska avtal om ersättningar för resekostnader vid behov ingås lokalt.

7. Semester

Den högre tjänstemannens semester fastställs enligt semesterlagen och det som avtalats i detta kollektivavtal. Semesterlagen tillämpas om inget annat föreskrivits i kollektivavtalet.

7.1. Intjänande av semester

Den högre tjänstemannen tjänar in semester för varje full kvalifikationsmånad enligt följande:

a) Om anställningsförhållandet före kvalifikationsårets slut har fortgått under ett år enligt 2 kap.5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

b) Om anställningsförhållandet före kvalifikationsårets slut har fortgått minst ett år enligt 2 kap.5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Om det i det arbetsavtal som ingåtts med en högre tjänsteman har avtalats om längre semestrar än i semesterlagen, proportioneras dessa enligt det nya systemet. Ändringen genomförs som ett arbetsavtalsärende och tilläggssemestrar läggs inte till i kollektivavtalet.

7.2. Förbrukning av semestrar

Då semester beviljas är semesterdagarna vardagar som ingår i semestertiden. Som vardagar räknas inte vid tillämpningen av detta avtal helgfria lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julafton, midsommarafton, självständighetsdagen eller första maj.

I deltidsarbete som inte utförs regelbundet dagligen i form av förkortad arbetstid och där arbetstagaren har semester under samtliga arbetsdagar som ingår i kalenderveckan, förbrukas det antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under kalenderveckan.

7.3. Övriga ändringar i semesterlagen

Med de 12, 18 och 24 dagar som nämns i 7 a §, 20 §, 21 §, 27 § och 20 § i semesterlagen avses omvandlat till semesterdagar 10, 15 och 20 semesterdagar. Divisorerna 6 och 25 enligt 17 § i semesterlagen är i det nya semestersystemet 5 och 20,83. I övrigt iakttas bestämmelsen i semesterlagen.

7.4. Semesterpenning

I semesterpenning betalas 50 % av en högre tjänstemans semesterlön ifall man inte lokalt kommer överens om annat. Semesterpenningen ska betalas ut i samband med utbetalningen av semesterlönen, om inte annat avtalas lokalt.

Arbetsgivaren och en högre tjänsteman kan avtala om att byta semesterpenningen mot motsvarande ledighet. Byte mot ledighet och beviljande av ledigheten ordnas enligt principerna för flexledighet som allmänt iakttas i företaget eller genom att avtala om ledigheten på annat sätt.

8. Sparad ledighet

Om så överenskomms kan en högre tjänsteman spara den del av sin semesterrätt eller hela den semesterrätt som överstiger 15 dagar. Dessutom kan arbetstagaren och arbetsgivaren avtala om att semesterpenningen i anknytning till sparad semester byts ut mot motsvarande ledig tid.

Sparad ledighet kan oavbrutet tas ut vid en tidpunkt som avtalas separat.

En högre tjänsteman och en företrädare för arbetsgivaren ska tillsammans innan sparandet inleds avtala om sparandet och om när och hur den sparade ledigheten ska tas ut.

9. Lön för sjuktid samt graviditets- och föräldraledighet

Om en tjänsteman till följd av en sjukdom eller ett olycksfall är arbetsoförmögen och inte uppsåtligt eller av grov oaktsamhet har förorsakat arbetsoförmögenheten, har tjänstemannen rätt att medan han eller hon är arbetsoförmögen få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen under ordinarie arbetstid hade förtjänat, om han eller hon hade varit kvar i arbetet, enligt följande:

Om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| • i mindre än en månad | 1 vecka |
| • i en månad men högst ett år | 4 veckor |
| • i 1 år, men under än 5 år | 5 veckor |
| • i 5 år eller längre | 3 månader |

En tjänsteman som på grund av en sjukdom har blivit arbetsoförmögen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta samt om när arbetsförmågan uppskattas upphöra och på begäran visa upp en godtagbar utredning om sin arbetsförmåga.

Om en tjänsteman då han eller hon ingick arbetsavtalet med arbetsgivaren har hemlighållit sin sjukdom som påverkar arbetsgivaren är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjukdomstiden.

Arbetsförmögenhetsperioderna är oavbrutna om inte arbetstagaren mellan dem tjänstgjort under arbetsdagar som ingår i minst 30 kalenderdagar eller om arbetsförmögenhetsperioderna har berott på otvetydigt olika sjukdoms- eller olycksfall. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under den föregående arbetsförmögenhetsperioden, betalar arbetsgivaren ändå lönen för en dags väntetid enligt 8 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen.

Till en tjänsteman som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § enligt sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas lön för graviditetsledighet för sammanlagt högst 40 vardagar i rad.

Till en tjänsteman som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. eller 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas lön för föräldraledighet för sammanlagt högst de första 32 föräldrapenningsdagarna. Föräldraledighet som beviljas för tid som överskrider detta är oavlönad.

En förutsättning för att lön ska betalas ut är att tjänstemannen innan graviditetsledigheten och föräldraledigheten inleds har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst sex månader

Övergångsbestämmelse:

Bestämmelserna i denna punkt i stycke 6, 7 och 8 iakttas från och med 1 juni 2023 för de tjänstemän för vilka man följer de ändrade bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022 och vars rätt till graviditets- eller föräldrapenning börjar efter avtalets ikraftträdande.

När det gäller övriga arbetstagare iakttas de gällande bestämmelserna om graviditets- och föräldraledighet i kollektivavtalet för dem som har ett anställningsförhållande som är giltigt 31.10.2022.

För den tid som arbetsgivaren till tjänstemannen har betalat ut den lön som fastställts ovan, är arbetsgivaren berättigad att åt sig själv som återbäring lyfta den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som tillhör tjänstemannen enligt lagen eller ett avtal eller att få beloppet återbetalt av tjänstemannen, dock inte mer än vad arbetsgivaren har betalt.

10. Kort tillfällig ledighet

Om ett barn som är mindre än tio år gammal eller ett barn med ett funktionshinder plötsligt insjuknar ska arbetstagaren enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid få en ersättning för högst fyra dagar för en kort tillfällig frånvaro som behövs för att vårda barnet eller för att ordna vård åt barnet.

En kort tillfällig ledighet (i regel en eller två dagar) som beviljas på grund av ett plötsligt sjukdomsfall i en högre tjänstemans familj eller en nära anhörigs död dras inte av från den högre tjänstemannens lön. Med en nära anhörig avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn samt bröder och systrar. Längden på en kort tillfällig semester ska bestämmas i förhållande till de nämnda omständigheterna och den restid som behövs.

Månadslönen för en högre tjänsteman som har kommunala förtroendeuppdrag minskas så att den summa som han eller hon får, en ersättning för inkomstbortfall från den offentliga sammanslutningen inbegripet, motsvarar hans eller hennes månadslön.

En högre tjänstemans lön minskar inte om han eller hon deltar i ett uppbåd som beväringstjänsten förutsätter eller i en separat läkarundersökning i anknytning till uppbådet.

För tiden i reservens repetitionsövningar ska en högre tjänsteman få en så stor del av sin lön betalt att den tillsammans med den reservistlön som staten betalar ut ger fulla löneförmåner.

För de högre tjänstemän som hör till beslutsfattande organ inom ett delförbund och dess centralorganisation ska det reserveras en möjlighet till att under arbetstid delta i sådana möten för de beslutande organen inom organisationerna där ärenden som berör kollektivavtalsförhandlingar behandlas.

En högre tjänsteman får en ledig dag som inte avdras från lönen på hans eller hennes 50- eller 60-årsdag om den infaller på en arbetsdag.

11. Att återvända från familjeledighet

En högre tjänsteman som återvänder från särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet eller tillfällig eller partiell vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller ett med detta likställt arbete. Om detta inte är möjligt, ska annat arbete enligt kollektivavtalet erbjudas den högre tjänstemannen.

12. Uppsägningstider

Om annat inte avtalas, ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått i:

högst ett år – 14 dagar

över ett år, men i högst 4 år – en månad

över 4 år, men i högst 8 år – 2 månader

över 8 år, men i högst 12 år – 4 månader

över 12 år – 6 månader

Om annat inte avtalas, ska arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått i:

högst 5 år – 14 dagar

över 5 år – en månad

13. Lokala avtal

Lokala avtal är möjliga antingen mellan arbetsgivaren och en högre tjänsteman eller mellan arbetsgivaren och de högre tjänstemännens förtroendeman. Ett avtal som ingåtts med en förtroendeman binder de tjänstemän som förtroendemannen anses företräda. Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar. Det lokala avtal som åsyftas här utgör en del av detta kollektivavtal. Det tillämpas även efter att giltighetstiden för kollektivavtalet i övrigt upphört. Under den här tiden och en

månad efter att ett nytt kollektivavtal har trätt i kraft kan ett avtal som ingåtts på viss tid sägas upp med en uppsägningstid på tre månader.

14. Överlevnads klausul

Ifall ett företag är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter, som kan leda till att arbetskraften minskas, är det möjligt att utifrån de förändrade omständigheterna avtala med förtroendemannen om att lokalt avvika från vad som föreskrivs i kollektivavtalet. Innan förhandlingarna inleds ska företaget tillställa förtroendemannen en redogörelse för bolagets gällande ekonomiska situation samt ekonomiska saneringsåtgärder som bolaget vidtagit.

Avtalet ingås för högst ett år och det kan vid behov förlängas, om omständigheterna som föranledde avtalet fortfarande råder.

15. Förtroendemannasystem för högre tjänstemän

Syftet med förtroendemannasystemet för de högre tjänstemännen är att göra det lokala samarbetet och förhandlingsrelationerna tätare. Förtroendemannasystemet gör det också möjligt att sköta de funktioner som avses i lagen om samarbete inom företag och i detta avtal.

De högre tjänstemännen har rätt att inom företaget välja en förtroendeman och en vice förtroendeman som sköter förtroendemannens uppgifter om denne har förhinder. Om valet av en förtroendeman på en arbetsplats ska en skriftlig anmälan lämnas till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska underrättas om en utvald vice förtroendeman för de högre tjänstemännen när denne vikarierar för förtroendemannen.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen ska väljas bland de högre tjänstemännen på en arbetsplats och denne ska vara medlem i en organisation som utgör part i detta kollektivavtal och insatt i förhållandena på arbetsplatsen. Alla högre tjänstemän på en arbetsplats ska få möjligheten att delta i valet. Mandatperioden ska vara minst ett år.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen företräder de högre tjänstemännen i anställningsärenden som kollektivt berör de högre tjänstemännen och är den företrädare för personalgruppen i samarbetsärenden som avses i lagen om samarbete inom företag. Arbetsgivaren ska enligt samma principer som gäller för de övriga personalgruppernas del delge förtroendemannen de uppgifter som behövs för skötseln av det lokala samarbetet eller de ärenden som avses i detta dokument när de är aktuella.

Arbetsgivaren ska för förtroendemannen för de högre tjänstemännen anvisa en ändamålsenlig lokal där samtal som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna kan föras. Arbetsgivaren ska sträva efter att ge förtroendemannen tillgång till sedvanliga kontorsredskap såsom datorer och de program i anknytning till dem som används på företaget, internetuppkopplingar och e-post.

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som har samband med ett anställningsförhållande ska förtroendemannen för de högre tjänstemännen få all information som påverkar utredningen av det aktuella fallet.

Minst en gång per år har förtroendemannen för de högre tjänstemännen rätt att på begäran få skriftliga uppgifter om de högre tjänstemännen inom sitt verksamhetsområde inom rimlig tid. Uppgifterna ska innehålla förr- och efternamnen, tidpunkterna för inledandet av anställningsförhållanden, avdelningar eller motsvarande, titeln, stationeringsorten och informationen om nya högre tjänstemän. Dessutom ska förtroendemannen få information om en högre tjänstemans lön. Detta förutsätter dock att den högre tjänstemannen i fråga skriftligen och separat för varje gång ger sitt samtycke.

Minst en gång per år har förtroendemannen för de högre tjänstemännen rätt att på begäran och inom rimlig tid få skriftliga uppgifter om den genomsnittliga månadslönen för ordinarie arbetstid för de högre tjänstemän som förtroendemannen representerar. Om tjänstemännens uppgifter har grupperats enligt uppgifternas svårighetsgrad, har förtroendemannen rätt att få ett medelvärde av lönerna för de tjänstemän han eller hon företräder och uppgifter om spridningsmått enligt svårighetsgrupp.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen får i sitt anställningsförhållande på grund av sin ställning som förtroendeman inte försättas i sämre ställning än de övriga högre tjänstemännen i ett företag.

Vid behov ska förtroendemannen för de högre tjänstemännen för skötseln av sina uppgifter få befrielse från sitt arbete.

Uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemannen för de högre tjänstemännen

Om företagets arbetskraft av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker sägs upp eller permitteras kan arbetsavtalet för förtroendemannen för de högre tjänstemännen enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp bara om arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan erbjuda denne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller i övrigt passar honom eller henne eller utbilda honom eller henne till övrigt arbete enligt 7 kap. 4 § i den nämnda lagen.

En förtroendeman får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan ett samtycke av de högre tjänstemän som han eller hon företräder som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna ovan om anställningsskyddet ska även tillämpas på en förtroendemannakandidat som de högre tjänstemännen har nominerat och vars kandidatur skriftligen har anmälts till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandatperioden för den förtroendeman som ska väljas kommer att inledas och upphör för den som inte blivit vald när valresultatet blivit klart.

Bestämmelserna om anställningsskyddet ska även tillämpas på en högre tjänsteman som varit verksam som förtroendeman för de högre tjänstemännen under sex månaders tid efter att uppdraget upphört.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen ska få behålla sin ställning trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Förtroendemannens mandatperiod upphör om rörelsen överläts eller om en del av den vid överlåtelsen förlorar sin självständighet. En förtroendeman ska ha ett anställningsskydd som avses ovan fr.o.m. att sin mandatperiod upphört på grund av att rörelsen överlåtits.

En förtroendeman erhåller en förtroendemannaersättning som fr.o.m. 1.8.2025 uppgår till 264 euro per månad, fr.o.m. 1.6.2026 till 272 euro per månad och fr.o.m. 1.6.2027 till 279 euro per månad.

16. Dialog

Lokalt kan avtalas om att en dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap enligt 2 kap. i samarbetslagen (1333/2022) kan genomföras gemensamt för alla företag som hör till koncernen på koncernnivå.

17. Arbetarskyddsfullmäktige

De högre tjänstemännen har rätt att bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig vars verksamhetsområde består av de högre tjänstemännen inom ett företag eller en koncern. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att använda sin arbetstid för att sköta uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig. I fråga om en arbetarskyddsfullmäktigs uppsägningsskydd gäller vad som avtalats om uppsägningsskyddet för de högre tjänstemännens förtroendeman. Ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig motsvarar den ersättning som betalas ut till en förtroendeman.

18. Ersättning för flyttningskostnader

Ersättningar för flyttningskostnader ska betalas enligt företagets vedertagna bruk.

19. Förhandlingsordning

Avtalsparterna är eniga om att de anställningsärenden som berör en högre tjänsteman på arbetsplatsnivån ska skötas individuellt och systematiskt mellan företaget och den högre tjänstemannen. Förtroendemannen för de högre tjänstemännen kan i en fråga som berör ett enskilt anställningsförhållande företräda en högre tjänsteman med stöd av en fullmakt som getts särskilt för det ändamålet.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen företräder de högre tjänstemännen i anställningsfrågor som kollektivt berör dem.

Om enighet inte kan nås lokalt i ett anställningsärende ska ärendet överlämnas till förbunden Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och De högre tjänstemännen YTN rf om båda parter eller den ena av parterna i meningsskiljaktigheten föreslår det. Parterna konstaterar att de följer principen för kontinuerliga förhandlingar.

20. Förhållande till grundavtalet

Grundavtalet från den 20 december 2001 gäller inte i fråga om förhållandet mellan PALTA och YTN till denna del som överlappar med det som avtalats i detta avtal.

21. Förbud att sluta parallellavtal

Parterna ingår inga parallellavtal i fråga om ärenden som hör till tillämpningsområdet för detta allmänt bindande kollektivavtal för högre tjänstemän i informationsförmedlings- och logistikbranschen och medverkar för att inte heller andra ska ingå sådana avtal.

22. Skyldighet att iaktta arbetsfred

Alla stridsåtgärder mot detta avtal eller dess bestämmelser är förbjudna medan avtalet är giltigt. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att deras medlemsföreningar, arbetsgivare och högre tjänstemän inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

YTN förbinder sig vid att de högre tjänstemännen i informationsförmedlings- och logistikbranschen inte medan avtalet är giltigt vidtar sympatiåtgärder i avsikt att driva fram kollektivavtal i andra branscher.

23. Signeringsanteckningar

Vid sidan om detta kollektivavtal ska ett bifogat underteckningsprotokoll till kollektivavtalet som de avtalsslutande parterna har utarbetat iakttas.

Detta avtal har gjorts upp i två olika likalydande exemplar och de båda avtalsparterna ska få var sitt exemplar.

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

De Högre Tjänstemännen
YTN rf

Tuomas Aarto

Veera Hellman

Minna Ääri

Samu Salo

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10, vån. 6
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



De Högre Tjänstemännen YTN
Banvaktsgatan 2 B, 00520 Helsingfors
Tfn 040 501 6840
www.ytn.fi