



Kollektivavtal

för dataservicebranschen

8.4.2025 – 30.11.2027



**Teknologiateollisuuden
työnantajat**



Tietoala

ytn

TIETOALA RF

Banvaktsgatan 2
00520 Helsingfors
info@tietoala.fi
www.tietoala.fi

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Banvaktsgatan 2
00520 Helsingfors
ytn@ytn.fi
www.ytn.fi

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF

Söden Kajen 10
00130 Helsingfors
www.teknologiatyöntajat.fi

KOLLEKTIVAVTAL FÖR DATASERVICEBRANSCHEN

8.4.2025 – 30.11.2027

Teknologiindustrins arbetsgivare rf

De högre tjänstemännen YTN rf

Tietoala rf

Innehållsförteckning

Underteckningsprotokoll till kollektivavtalet.....	5
Kollektivavtal för dataservicebranschen	12
1 Allmänt	
1 § Avtalets tillämpningsområde	12
2 § Avtal mellan förbunden och centralorganisationernas rekommendationer	12
3 § Arbetets ledning, fördelning samt rätten att organisera sig	12
2 Anställningsförhållande	
4 § Hur anställningsförhållandet ingås	13
5 § Hur anställningsförhållandet avslutas	13
3 Löner	
6 § Löner	13
7 § Praktikanter och sommararbetare	19
4 Arbetstid	
8 § Ordinarie arbetstid i dagarbete	20
9 § Ordinarie arbetstid i skiftarbete	23
10 § Skifttillägg i skiftarbete	25
11 § Kvälls- och natttillägg	25
12 § Mertids-, övertids- och söndagsarbete	25
13 § Veckovila	27
14 § Beredskap, ersättning för telefonkonsultation och utryckningsarbete	27
5 Resebestämmelser	
15 § Resekostnader och dagtraktamenten samt ersättning för arbetsresa	29
6 Frånvaro och andra sociala bestämmelser	
16 § När arbetstagaren insjuknar	32
17 § Familjeledigheter	33
18 § Läkareundersökningar	34
19 § Tillfällig frånvaro	35
7 Semester och semesterpenning	
20 § Semester	37
21 § Semesterpenning	38

8 Övriga bestämmelser

22 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige	39
23 § Lokala avtal	40
24 § Förhandlingsordning	40
25 § Utveckling av den kontinuerliga dialogen.....	41
26 § Inkassering av medlemsavgift	42
27 § Grupplivförsäkring	42
28 § Sammankomst på arbetsplatsen	42
29 § Gällande förmåner	42
30 § Fredsplikt	42
31 § Avtalets giltighetstid	43
 Bilaga 1: Protokoll över lokala avtal i undantagstillstånd	44
Bilaga 2: Förtroendemannaavtal	45
Bilaga 3: Utbildningsavtal.....	54
Bilaga 4: Förkortande av ordinarie arbetstid gällande dagarbete på 8 timmar i dygnet.....	57
Bilaga 5: Arbetstidsbank i dataservicebranschens företag	59
Bilaga 6: Avtal om uppsägningsskydd för dataservicebranschen	61
Bilaga 7: Förbundens rekommendation om förutseende av ändringar och omställningsskydd	72
Bilaga 8: Anvisning för distansarbete	80
Bilaga 9: Företagets lönepolitik.....	82
Bilaga 10: Förhöjningsmodellen som avses i punkt 3 i underteckningsprotokollet	84
 AVTAL OM DISTANSARBETE (bilaga till kollektivavtalet).....	87
ARBETSAVTAL.....	89
AVTAL OM SPARAD LEDIGHET	90

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF
TIETOALA RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

Tidpunkt 8.4.2025

Plats Teknologiindustrins arbetsgivare rf, Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Teknologiindustrins
arbetsgivare rf**
Jarkko Ruohoniemi
Mika Lallo
Liina Sipilä
Metta Puumalainen

**De Högre Tjänstemännen YTN rf
Tietoala rf**
Samu Salo
Jyrki Kopperi
Minna Anttonen
Mika Thynell
Marko Mäki
Julia Lauren
Björn Wiemers
Natasha Nurmi
Riikka Sipilä

1 § Undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades att mellan förbunden har i dag undertecknats ett kollektivavtal jämte bilagor i enlighet med förhandlingsresultatet som nåddes 4.4.2025.

Innehållet i avtalet träder i kraft 8.4.2025 ifall parterna inte har avtalat annorlunda om ikraftträdandet i en separat avtalspunkt.

2 § Genomförandet av, tidpunkten för och storleken på lönejusteringarna

LÖNEJUSTERINGAR 2025

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företags eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. I god tid innan de lokala förhandlingarna inleds lämnar arbetsgivaren till förtroendemannen nödvändig information om situationen beträffande företags eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt deras förutsedda utveckling. Som grund för förhandlingarna är det ändamålsenligt att även lämna information om grunderna för förslaget till löneuppgörelse.

Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitsutveckling på arbetsplatsen.

1. Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts, med arbetstagararna på det sätt som de har överenskommit om. Avtalet ingås skriftligen senast 22.4.2025, om inte annat överenskoms om tidpunkten för den utsatta dagen.

Förtroendemannen har rätt att inom två månader från löneförhöjningarna få en redogörelse om hur den lokalt överenskomna löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå arbetstagararnas antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek och median samt den totala summan av löneförhöjningar till arbetstagarare (arbetstagararnas lönebelopp före höjningen och lönebeloppet efter höjningen). I behandlingen av redogörelserna ska man beakta sekretessbestämmelserna.

2. Genomförande av lönejusteringen, om ingen lokal löneuppgörelse

Arbetsgivaren genomför en löneuppgörelse under 2025 med en total kostnadseffekt på 2,5 %. Löneuppgörelsen genomförs på följande sätt:

Lönejusteringar

Arbetsgivaren genomför löneuppgörelsen med kostnadseffekten 2,5 % senast den 1.5.2025 eller från början av närmast därpå följande lönebetalningsperiod.

Kostnadseffekten (2,5 %) beräknas utifrån de anställdas lönesumma för april inklusive naturaförmåner. Vid fördelningen av lönehöjningar ska arbetsgivaren säkerställa att varje arbetstagarers lön inklusive naturaförmåner höjs med minst 2,0 %.

Eventuella lönejusteringar som genomförts i företaget från och med 1.1.2025 kan beaktas vid lönejusteringar enligt kollektivavtalet. Om en ny arbetstagare har anställts i företaget 1.3.2025 eller senare kan man ha avtalat om att hems startlön omfattar en höjning enligt kollektivavtalet.

Syftet med lönejusteringen är att stödja en sporrande lönesättning, en rättvis lönestruktur och lönegradering, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, rätta till eventuell snedvridning och stödja genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik. Arbetstagarnas yrkeskunskap och att klara sig i arbetet ska vara en handledande faktor vid indelningen av de personliga höjningarna.

Förtroendemannen har rätt att inom två månader från löneförhöjningarna få en redogörelse om hur den av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå arbetstagarnas antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek och median samt den totala summan av löneförhöjningar till arbetstagare (arbetstagarnas lönebelopp före höjningen och lönebeloppet efter höjningen).

I behandlingen av redogörelsen ska man beakta sekretessbestämmelserna.

LÖNEJUSTERINGAR 2026

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. I god tid innan de lokala förhandlingarna inleds lämnar arbetsgivaren till förtroendemannen nödvändig information om situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt deras förutsedda utveckling. Som grund för förhandlingarna är det ändamålsenligt att även lämna information om grunderna för förslaget till löneuppgörelse.

Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

1. Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts, med arbetstagarna på det sätt som de har överenskommit om. Avtalet ingås skriftligen senast 13.2.2026, om inte annat överenskomms om tidpunkten för den utsatta dagen.

Förtroendemannen har rätt att inom två månader från löneförhöjningarna få en redogörelse om hur den lokalt överenskomna löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå arbetstagarnas antal, hur många som fått en

lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek och median samt den totala summan av löneförhöjningar till arbetstagare (arbetstagarnas lönebelopp före höjningen och lönebeloppet efter höjningen). I behandlingen av redogörelsen ska man beakta sekretessbestämmelserna.

2. Genomförande av lönejusteringen, om ingen lokal löneuppgörelse

Om en lokal löneuppgörelse inte nås enligt punkt 1, genomför arbetsgivaren år 2026 en löneuppgörelse med en total kostnadseffekt på 2,9 %. Löneuppgörelsen genomförs på följande sätt:

Lönejusteringar

Arbetsgivaren genomför löneuppgörelsen med kostnadseffekten 2,9 % i enlighet med den lönepolitik som iaktas i företaget senast den 1.3.2026 eller från början av närmast därpå följande lönebetalningsperiod.

Kostnadseffekten (2,9 %) beräknas utifrån de anställdas lönesumma för januari inklusive naturaförmåner. Vid fördelningen av lönehöjningar ska arbetsgivaren säkerställa att varje arbetstagares lön inklusive naturaförmåner höjs med minst 1,5 %.

Syftet med lönejusteringen är att stödja en sporrande lönesättning, en rättvis lönestruktur och lönegradering, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, rätta till eventuell snedvridning och stödja genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik.

Arbetstagarnas yrkeskunskap och att klara sig i arbetet ska vara en handledande faktor vid indelningen av de personliga höjningarna.

Förtroendemannen har rätt att inom två månader från löneförhöjningarna få en redogörelse om hur den av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå arbetstagarnas antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek och median samt den totala summan av löneförhöjningar till arbetstagare (arbetstagarnas lönebelopp före höjningen och lönebeloppet efter höjningen).

I behandlingen av redogörelsen ska man beakta sekretessbestämmelserna.

LÖNEJUSTERINGAR 2027, om inte kollektivavtal har sagts upp

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. I god tid innan de lokala förhandlingarna inleds lämnar arbetsgivaren till förtroendemannen nödvändig information om situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt deras förutsedda utveckling. Som grund för

förhandlingarna är det ändamålsenligt att även lämna information om grunderna för förslaget till löneuppgörelse.

Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitet utveckling på arbetsplatsen.

1. Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts, med arbetstagarerna på det sätt som de har överenskommit om. Avtalet ingås skriftligen senast 12.2.2027, om inte annat överenskoms om tidpunkten för den utsatta dagen.

Förtroendemannen har rätt att inom två månader från löneförhöjningarna få en redogörelse om hur den lokalt överenskomna löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå arbetstagarernas antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek och median samt den totala summan av löneförhöjningar till arbetstagar (arbetstagarernas lönebelopp före höjningen och lönebeloppet efter höjningen). I behandlingen av redogörelsen ska man beakta sekretessbestämmelserna.

2. Genomförande av lönejusteringen, om ingen lokal löneuppgörelse

Om en lokal löneuppgörelse inte nås enligt punkt 1, genomför arbetsgivaren år 2027 en löneuppgörelse med en total kostnadseffekt på 2,4 %. Löneuppgörelsen genomförs på följande sätt:

Lönejusteringar

Arbetsgivaren genomför löneuppgörelsen med kostnadseffekten 2,4 % i enlighet med den lönepolitik som iakttas i företaget senast den 1.3.2027 eller från början av närmast därpå följande lönebetalningsperiod.

Kostnadseffekten (2,4 %) beräknas utifrån de anställdas lönesumma för januari inklusive naturaförmåner. Vid fördelningen av lönehöjningar ska arbetsgivaren säkerställa att varje arbetstagarers lön inklusive naturaförmåner höjs med minst 1,5 %.

Syftet med lönejusteringen är att stödja en sporrande lönesättning, en rättvis lönestruktur och lönegradering, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, rätta till eventuell snedvridning och stödja genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik.

Arbetstagarernas yrkeskunskap och att klara sig i arbetet ska vara en handledande faktor vid indelningen av de personliga höjningarna.

Förtroendemannen har rätt att inom två månader från löneförhöjningarna få en redogörelse om hur den av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå arbetstagarnas antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek och median samt den totala summan av löneförhöjningar till arbetstagare (arbetstagarnas lönebelopp före höjningen och lönebeloppet efter höjningen).

I behandlingen av redogörelsen ska man beakta sekretessbestämmelserna.

TABELLER, TILLÄGG OCH ERSÄTTNINGAR

Minimilönetabellerna och skifttilläggen höjs med 2,5 % från och med 1.5.2025, med 2,9 % från och med 1.3.2026 och med 2,4 % från och med 1.3.2027.

Ersättningen till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige höjs med 2,5 % från och med 1.5.2025, med 2,9 % från och med 1.3.2026 och med 2,4 % från och med 1.3.2027.

3 5 Utveckling av kollektivavtalet

Fackförbunden tillsätter en arbetsgrupp som i enlighet med principen för kontinuerlig förhandling behandlar ärenden i anknytning till kollektivavtalet samtidigt som de strävar efter att utveckla företagets konkurrenskraft och arbetstagarnas arbetsvillkor samt eventuellt vidtar nödvändiga åtgärder. Arbetsgruppen ska också främja en effektiv behandling av meningsskiljaktigheter och kontinuerligt sträva efter att upprätthålla och förstärka goda förhandlingsrelationer och gott samarbete mellan parterna.

Arbetsgruppen övervakar förändringar i arbetslagstiftningen och bedömer deras effekter på kollektivavtalet och strävar efter att upprätta gemensamma riktlinjer. Arbetsgruppen fokuserar särskilt på att följa upp hur lagstiftningsreformen som berör den uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person framskrider och, om reformen genomförs, följa upp och bedöma dess effekter i praktiken.

Löneutveckling

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med syfte att förnya lönebestämmelserna i kollektivavtalet så att karaktäriseringen av lönenivån och beskrivningarna av uppgiftsgrupperna i minimilönetabellerna i det nuvarande kollektivavtalet bedöms på nytt.

Förbundens gemensamma mål är att arbetstagarnas löner är fungerande, rättvisa, transparenta, uppmuntrande och att de stödjer produktiviteten. En kraftigt ökande produktivitet skapar möjligheter till en snabb ökning av realinkomsterna. För att uppnå dessa mål anser förbunden att det är nödvändigt att utveckla en lönejusteringsmodell mot en individuell och företagsspecifik

riktning, med hänsyn till internationell konkurrenskraft och branschens särdrag.

Med hänsyn till ovanstående mål utarbetar arbetsgruppen en lönejusteringsmodell för arbetstagarna, som implementeras under nästa avtalsperiod. Om arbetsgruppen inte når en överenskommelse om den nya lönejusteringsmodellen senast 30.9.2026 träder den av parterna överenskomna individuella garantimodellen i enlighet med bilaga 10 till kollektivavtalet i kraft som sådan utan ytterligare förfarande åtminstone under det första året efter att detta kollektivavtal upphör. Om avtalsperioden i detta kollektivavtal varar i tre år kan tidsfristen för utvecklingsteamet av lönejusteringsmodellen förlängas genom överenskommelse mellan parterna fram till 30.9.2027.

Skrivningarna i detta avsnitt och i bilaga 10 gäller till de delar som de gäller för nästa avtalsperiod, även om kollektivavtalet som undertecknades 8.4.2025 sägs upp eller dess giltighet har löpt ut.

4 § Arbetsfred

Parterna konstaterar att de tidigare skrivelserna mellan förbunden om arbetsfred inte ändras.

5 § Justering av protokollet

Man kom överens om att Jarkko Ruohoniemi, Jyrki Kopperi, Mika Thynell, Samu Salo och Minna Anttonen justerar detta protokoll.

För protokollet

Mika Lallo

Justerat

Jarkko Ruohoniemi

Jyrki Kopperi

Mika Thynell

Samu Salo

Minna Anttonen

KOLLEKTIVAVTAL

FÖR DATASERVICEBRANSCHEN

1 Allmänt

1 § Avtalets tillämpningsområde

1. I detta kollektivavtal bestäms arbetsvillkoren för tjänstemän i dataservicebranschens företag.
2. Med serviceföretag i databranschen avses i detta kollektivavtal ett företag vars huvudsakliga bransch är att erbjuda dataservice såsom databehandlingsservice, personarbetsbaserade tjänster, programprodukter och leverans av heltäckande datasystem till andra företag. Företaget kan även bedriva försäljning, service och installation.
3. Detta avtal gäller inte företagets ledning eller personer i sådan ställning att de representerar arbetsgivaren när arbetsvillkoren bestäms för tjänstemän som omfattas av detta avtal.

2 § Avtal mellan förbunden och centralorganisationernas rekommendationer

Som en del av detta kollektivavtal iakttas de avtal som finns bifogade till kollektivavtalet.

Centralorganisationerna har därtill avtalat om rekommendationer angående t.ex. vårdhänvisning.

3 § Arbetets ledning, fördelning samt rätten att organisera sig

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet.
2. Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar

2 Anställningsförhållande

4 § Hur anställningsförhållandet ingås

1. Arbetsgivaren presenterar branschens organisations- och förhandlingsförhållanden samt arbetsplatsens förtroendeman för den nya arbetstagaren.
2. De undertecknande organisationerna rekommenderar att arbetsavtalet upprättas skriftligen och uppdateras vid behov.

5 § Hur anställningsförhållandet avslutas

Förbunden har ingått ett avtal om uppsägningsskydd för dataservicebranschen. Avtalet finns i bilaga 6 till kollektivavtalet.

3 Löner

6 § Löner

1. Arbetstagarens lön bestäms huvudsakligen som månadslön. En deltidsanställds lön bestäms som förhållandet mellan full arbetstid och den arbetstid om vilken avtalats med arbetstagaren. Med en visstidsanställd kan man komma överens även om annat vad gäller lönen.
2. Arbetstagarens lön bestäms på basis av uppgiftsgruppsystemet i kollektivavtalet eller lönepolitiken enligt bilaga 9 (lönemodell) om man inte lokalt kommer överens om att tillämpa ett arbetsplatsspecifikt lönesystem.

Vid övergången mellan ovan nämnda lönemodeller enligt kollektivavtalet, ska frågan förhandlas lokalt och personalen ska informeras.

Lokalt överenskommet arbetsplatsspecifikt lönesystem

Om införandet av ett arbetsplatsspecifikt lönesystem avtalas skriftligen efter att förhandlingarna om saken avslutats. Lönen grundar sig på uppgiftens svårighet och personens kompetens eller andra faktorer som är viktiga för företagets verksamhet.

Tillämpningsanvisning:

Lönesystemet kan vara skapat av företaget själv, vara ett kommersiellt system eller ett annat motsvarande system.

Lönerna enligt ett arbetsplatsspecifikt lönesystem skall ändamålsenligt differentieras på basis av fastställda kriterier och vara minst på samma nivå som minimilönerna för kategorierna 1–3A i uppgiftsgruppsystemet.

Tillämpningsanvisning:

Differentieringen kan vara tätare än lönenivåerna som fastställs i kollektivavtalet och den kan sträcka sig högre än kategori 3A.

3. I systemet med uppgiftsgrupper bestäms en arbetstagares lön enligt uppgiftsgrupperna och deras svårighetskategorier samt enligt individuella löneberäkningsgrunder.

Uppgiftsgrupperna, de allmänna karaktäriseringarna av svårighetskategorierna och minimilönerna i de olika svårighetskategorierna 1.4.2023 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter dessa datum finns i följande tabell.

Individuella löneberäkningsgrunder är bland annat arbetstagarens arbetsprestation, yrkeskunnande, resultat- och kvalitetskrav som ställts på arbetet samt personlig kompetens och kunnande. Med gradering av lönerna som sker på individuella grunder avses att sporra och belöna personen för en god arbetsprestation och utvecklande av yrkeskunnande.

Karaktärisering av lönenivån

Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 3 A
Allmän karaktärisering			
Uppgifterna är för gruppen typiska yrkesuppgifter	Uppgifterna är mera krävande eller mångsidigare än de föregående.	Uppgifterna är för gruppen typiska expertuppgifter eller uppgifter, till vilka hör arbetsledningsansvar.	I uppgiften ingår i betydlig omfattning ekonomiskt, operativt och arbetsledningsansvar jämfört med föregående.
Kunnande, frihet, ansvar och växelverkan			
Kunnande som behövs för ett självständigt utförande av arbetsuppgifter som hör till det egna kunskapsområdet.	Kunnandet förutsätter kunskaper och färdigheter på flera kunskapsområden eller arbetet förutsätter ingående kännedom om och tillämpning av kunskapsområdenas kunskaper och färdigheter.	Arbetet omfattar flera olika kunskapsområden och förutsätter en helhetssyn eller ingående kännedom om kunskapsområdena.	Se kategori 3
Skötseln av uppgiften förutsätter normalt umgänge och samarbetsförmåga i enlighet med allmänna anvisningar.	Skötseln av uppgiften kan förutsätta samarbetsförmåga i varierande växelverkan och prövningssituationer.	Skötseln av uppgiften förutsätter självständiga lösningar/modeller i varierande prövningssituationer. Arbetet förutsätter samarbetsförmåga i mångsidig växelverkan.	Se kategori 3

MINIMILÖNER 1.5.2025

UPPGIFTSGRUPP	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 3A
Försäljning T.ex. försäljningsförhandlare, försäljningssekreterare och -chefer	2334	3301	4308	4522
Marknadsföring och kommunikation t.ex. expertuppgifter i marknadsföring och kommunikation	2428	2951	4111	4313
Kundtjänst och support t.ex. kontaktpersoner, utbildare, rådgivare	2496	3157	3818	4005
Teknik/utveckling t.ex. programmerings-, adb-, tillämpnings- och systemplanerings- och expertuppgifter	2570	3350	4206	4414
Projekt-/systemansvar t.ex. ansvar för projekt och systemhelteter	3129	3760	4308	4522
Nätverks- och teletjänster t.ex. nättjänst och telekommunikation	2570	3470	4206	4414
Drift- och utrustningstjänster t.ex. operatörer, planering av användning, driftsystemexperter	2289	2880	3886	4078
Underhåll av maskinvara och programvara t.ex. underhållsuppgifter, expertuppgifter inom programvaror	2315	2999	3666	3847
Administration t.ex. redovisning och personal	1839	2413	2904	3048

MINIMILÖNER 1.3.2026

UPPGIFTSGRUPP	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 3A
Försäljning T.ex. försäljningsförhandlare, försäljningssekreterare och -chefer	2402	3397	4433	4653
Marknadsföring och kommunikation t.ex. expertuppgifter i marknadsföring och kommunikation	2498	3037	4230	4438
Kundtjänst och support t.ex. kontaktpersoner, utbildare, rådgivare	2568	3249	3929	4121
Teknik/utveckling t.ex. programmerings-, adb-, tillämpnings- och systemplanerings- och expertuppgifter	2645	3447	4328	4542
Projekt-/systemansvar t.ex. ansvar för projekt och systemhelheter	3220	3869	4433	4653
Nätverks- och teletjänster t.ex. nättjänst och telekommunikation	2645	3571	4328	4542
Drift- och utrustningstjänster t.ex. operatörer, planering av användning, driftsystemexperter	2355	2964	3999	4196
Underhåll av maskinvara och programvara t.ex. underhållsuppgifter, expertuppgifter inom programvaror	2382	3086	3772	3959
Administration t.ex. redovisning och personal	1892	2483	2988	3163

MINIMILÖNER 1.3.2027

UPPGIFTSGRUPP	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 3A
Försäljning t.ex. försäljningsförhandlare, försäljningssekreterare och -chefer	2462	3482	4544	4769
Marknadsföring och kommunikation t.ex. expertuppgifter i marknadsföring och kommunikation	2560	3113	4336	4549
Kundtjänst och support t.ex. kontaktpersoner, utbildare, rådgivare	2632	3330	4027	4224
Teknik/utveckling t.ex. programmerings-, adb-, tillämpnings- och systemplanerings- och expertuppgifter	2711	3533	4436	4656
Projekt-/systemansvar t.ex. ansvar för projekt och systemhelheter	3301	3966	4544	4769
Nätverks- och teletjänster t.ex. nättjänst och telekommunikation	2711	3660	4436	4656
Drift- och utrustningstjänster t.ex. operatörer, planering av användning, driftsystemexperter	2414	3038	4099	4301
Underhåll av maskinvara och programvara t.ex. underhållsuppgifter, expertuppgifter inom programvaror	2442	3163	3866	4058
Administration t.ex. redovisning och personal	1939	2545	3063	3214

- Om svårighetsgraden på arbetstagarens uppgifter eller någon annan lönegrund ändras permanent, skall lönegrunderna justeras och de ändringar i lönen som är nödvändiga göras. Arbetstagaren underrättas skriftligen om ändringar av lönegrunderna.

Arbetsgivaren underrättar årligen arbetstagaren om grunderna och nivån för hans eller hennes lön antingen i utvecklingssamtalet eller på annat lämpligt sätt. De kan även meddelas i lönespecifikationen.

- Om ett företag tillämpar ett arbetsplatsspecifikt lönesystem, ges förtroendemannen på begäran uppgifter om grundbeskrivningen av systemet, om kriterier för bedömning av uppgiftens svårighet och arbetstagarens prestation eller om beteckningar som systemet grundar sig på eller om annan gruppindelning. I händelse av meningsskiljaktigheter i fråga om lönen skall förtroendemannen få alla uppgifter om det som meningsskiljaktigheten gäller som inverkar på utredningen av frågan.
- Timplönedivisorn för arbetstagare med månadslön är högst 158.
- Om det på arbetsplatsen tas i bruk ett system med resultatavvoden skall arbetsgivaren först höra de arbetstagare som kommer att omfattas av systemet och göra en utredning över systemets innehåll och mål.

7.5 Praktikanter och sommararbetare

- Den totala längden på praktiken får vara högst ett år med beaktande av den sammanräknade varaktigheten av praktiktiderna.

Om praktikantens arbetstid understiger 18 timmar per vecka får den sammanräknade varaktigheten för praktiktiderna dock vara två år.

Yrkesutbildningen i branschen skall beaktas så att praktiktiden förkortas, såvida arbetstagarens uppgift motsvarar utbildningen i fråga.

- Lönen under praktiktiden är minst 85 % av lönen för uppgiften i fråga. Denna bestämmelse gäller inte praktik i anslutning till examen.

Man kan avtala om annat gällande löner för sådana praktikanter i anställningsförhållande som inte har erfarenhet som arbetet i fråga kräver och i examenskraven ingår praktiktid eller -perioder.

- Lönen för sommararbetare utan yrkesutbildning i branschen eller arbetserfarenhet i branschen, är 75 % av minimilönen för uppgiften i fråga.
- Minimilönen för en person med läroavtal är under det första året minst 75 % av lönen för uppgiften i fråga och därefter minst 85 % av lönen för uppgiften i fråga.

4 Arbetstid

8 § Ordinarie arbetstid i dagarbete

1. Den ordinarie arbetstiden i dagarbete är högst 7,5 timmar i dygnet samt högst 37,5 timmar i veckan.
2. Genom lokalt avtal kan man komma överens om att den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan, varvid veckoarbetstiden förkortas till i snitt 37,5 timmar per vecka i enlighet med bilaga 4.
3. Arbetsveckan börjar på måndag. Ett arbetsdygn är ett kalenderdygn såvida inget annat avtalas lokalt.
4. Söndagar och lördagar är i regel lediga dagar. Om företagets verksamhet fortgår även under veckoslut kan ledigheterna ges även på andra veckodagar, men ledigheten ska vara i genomsnitt 2 dagar per vecka och sammanhängande.

Protokollsanteckning

Parterna är överens om att ovanstående skrivning inte inverkar på lokala avtal om placering och ersättning av ordinarie dagsarbete på lördagar som har ingåtts före 1.12.2021.

5. Arbetstagaren har rätt till en 1/2–1 timmes matrast, under vilken han får avlägsna sig från arbetsplatsen. Matrasten inräknas inte i arbetstiden.
6. Två gånger om dagen är det förfriskningspaus som ingår i arbetstiden.
7. Lediga dagar som förkortar ordinarie arbetstid under en söckenhelgsvecka är följande dagar som infaller på en annan vardag än lördag:
 - nyårsdagen
 - trettondagen
 - långfredagen
 - annandag påsk
 - första maj
 - Kristi himmelsfärdsdag
 - midsommarafton
 - julafton
 - juldagen
 - annandag jul.

Tillämpningsanvisning:

När man ingår avtal om om deltidsarbete ska man ta hänsyn till om syftet är att söckenhelger som inträffar under arbetstid förkortar arbetstiden eller inte.

8. När det gäller självständighetsdagen iakttas vad som föreskrivs i lagen (388/1937).

9. Om man tillämpar fast arbetstid kan man lokalt avtala om genomsnittlig ordinarie arbetstid. Genomsnittlig arbetstid ökar inte den tillgängliga arbetstiden, utan där fördelas ordinarie arbetstid på ett planerat sätt. När genomsnittlig arbetstid tillämpas kan man lokalt avtala om maximigränser för arbetstid per dygn och vecka. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan enligt lokalt avtal vara högst 10 timmar.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas skall man på förhand utarbeta en plan för utjämning av arbetstiden (arbetstidsschema) för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det avtalade genomsnittet. Utjämning av arbetstiden kan utföras under en tidsperiod på högst 6 veckor, såvida man inte av en motiverad orsak avtalar om en längre utjämningsperiod. Om arbetstiden inte jämnas ut inom den avtalade perioden betalas lön för överskridande timmar på samma sätt som för veckovist övertidsarbete.

Om parterna inte lokalt avtalar om annat underrättas de berörda arbetstagarna om ändringen av arbetstidsschemat en vecka innan ändringen börjar gälla.

Tillämpningsanvisning:

Genomsnittlig arbetstid passar arbete som har fast arbetstid och där arbetstidsbehovet varierar mellan veckor eller månader. Det kan till exempel hända att man i början av veckan måste arbeta mer på grund av en tjänst som skall inrättas, medan man i slutet av veckan kan ha kortare arbetsdagar eller en ledig dag.

10. Med arbetstagarens samtycke eller genom lokalt avtal kan man övergå till flex-arbetstid. Det maximala kumulativa flexsaldot är - 20 / + 80 h. Uppföljningstiden för flexibel arbetstid är 6 månader. Lokalt kan en uppföljningsperiod på upp till 12 månader avtalas.

Tillämpningsanvisning:

Förbunden rekommenderar att arbetsplatsen fastställer larmgränser för flexetid; om man överskrider dessa förs en diskussion mellan chefen och arbetstagaren, till exempel om vad som orsakar ackumuleringen av flexetid och hur man kan hålla arbetstiden inom överenskomna flexetidsgränser.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att överskridanden av arbetstid som arbetstagaren tjänat in minskas med avlönad ledighet. Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran försöka tillhandahålla fritid som hela arbetsdagar.

11. Avvikelse från arbetstidsbestämmelserna

Lokala avtal

Avvikelser från bestämmelserna i kollektivavtalets 8 § och arbetsavtalet gällande arbetstid kan göras genom lokala avtal. Parterna ska dock i samtliga fall iaktta de gällande ovillkorliga bestämmelserna i arbetstidslagen.

Behovet av arrangemanget, dess nytta för företaget samt parternas arbets- tidsbehov ska diskuteras vid planering av arrangemanget och parterna ska även komma överens om genomförandet och ersättningen. Om arbetstiden placeras under söckenhelger genom lokala avtal, betalas inte ersättning för söndags- arbete om inte annat avtalats. Syftet med lokala arrangemang är att främja arbetstidslösningar som stödjer företagets produktivitet och konkurrenskraft samt att beakta arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

Genom arbetsgivarens anvisning, om lokalt avtal saknas

Om placeringen av arbetstid inte kan genomföras genom lokala avtal, kan arbetsgivaren, trots kollektivavtalets 8 § och arbetsavtalet, och utöver det som överenskommits däri, anvisa varje arbetstagare högst 16 timmar ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Arbete anvisas i situationer där produktionens behov kräver det och då med hänsyn till arbetstagarens individuella arbets- tidsbehov. Arbete anvisas i första hand i början eller slutet av skiftet i högst 2 timmar åt gången. Arbetstid kan inte anvisas på söckenhelger eller lördagar under söckenhelgsveckor om inte annat avtalas lokalt. Om en söckenhelg avta- las lokalt att vara en arbetsdag, utförs arbete under söckenhelgen i fråga utan ett separat avtal och ersättning för söndagsarbete betalas inte ut för arbetet under dagen.

Utöver månadslönen betalas grundlön för den extra ordinarie arbetstiden. De berörda arbetstagarna underrättas om ändringen av arbetstidsschemat en vecka innan ändringen börjar gälla. Från fall till fall kan arbetstagaren av sak- liga och allvarliga personliga skäl vägra att acceptera arbetstidsändringar som avses i detta stycke.

Stärkning av yrkeskunskaper

När arbetsgivaren har ett behov att säkerställa arbetstagarens framtida kun- nande, kan arbetstagaren erbjudas utbildning som uppfyller arbetsgivarens behov och utvecklar arbetstagarens yrkeskunskaper. Arbetsgivaren kan anvisa arbetstagaren utöver den ordinarie årliga arbetstiden för arbetsprestationen nödvändig vidareutbildning, kompletteringsutbildning, utbildning i utrust- ning, arbetshälsa eller säkerhet eller för att förbättra produktivitet, effektivitet och kvalitet på arbetsplatsen eller utvecklingstillfällen på en av arbetsgivaren utsedda plats högst 8 timmar per kalenderår. I mån av möjlighet ska arbetsta- garens individuella arbetstidsbehov beaktas vid anvisning av utbildnings- eller utvecklingstillfälle.

Denna tid är ordinarie arbetstid som kan begäras utöver den ordinarie årliga arbetstiden enligt kollektivavtalet. En ersättning i enlighet med grundlönen betalas ut under utbildningen eller utvecklingstillfället. Utbildningen eller ut- vecklingstillfället kan också genomföras som en hel dag. Utbildningen eller ut- vecklingstillfället kan inte placeras på en söckenhelg

12. Parterna kan avvika från bestämmelserna i denna paragraf genom lokalt avtal enligt 23 § i kollektivavtalet på följande sätt:
 - a. den maximala längden på den dygns- och veckovisa arbetstiden (8 § 2 punkten)
 - b. när arbetsdygnet börjar (8 § 3 punkten)
 - c. vilotid för arbetstid per dygn (matrast) och förfriskningspauser (8 § 5 och 6 punkten)
 - d. vid avtal om genomsnittlig arbetstid den maximala längden på den dygns- och veckovisa arbetstiden samt längden på utjämningsperioden (8 § 9 punkten)
 - e. flexarbetstidens maximala mängd (8 § 10 punkten), dock så att det intjänade saldot är högst + 120 timmar
 - f. sätt för att förlänga den ordinarie arbetstiden (8 § 11 punkten).

9 § Ordinarie arbetstid i skiftarbete

1. Intermittent tvåskiftarbete

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar i dygnet och högst 48 timmar i veckan så att arbetstiden per vecka under en period om högst åtta veckor jämnas ut till i snitt 37,5 timmar.

2. Kontinuerligt tvåskiftarbete

Med kontinuerligt tvåskiftarbete avses arbete som utförs i två skift, totalt 24 timmar per dygn, sju dagar i veckan. Man avtalar lokalt om villkoren för och övergång till kontinuerligt tvåskiftarbete.

Tillämpningsanvisning:

Parterna avtalar om att ovanstående skrivning inte inverkar på arbetstidssystem med kontinuerligt tvåskiftarbete som varit i kraft i företaget före 01.12.2021.

3. Intermittent treskiftarbete

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar i dygnet och högst 48 timmar i veckan så att arbetstiden per vecka under en period om högst åtta veckor jämnas ut till 37 timmar.

4. Kontinuerligt treskiftarbete

Med kontinuerligt treskiftarbete avses arbete som utförs i tre skift, totalt 24 timmar per dygn, sju dagar i veckan. Man avtalar lokalt om villkoren för och övergång till kontinuerligt treskiftarbete.

Bestämmelser om intermittent två- och treskiftarbete

5. Arbetsveckan börjar på måndag.
6. Söndagar och lördagar är i regel lediga dagar. Om företagets verksamhet fortgår även under veckoslut kan ledigheten ges även på någon annan veckodag, men ledigheten ska vara i genomsnitt 2 dagar per vecka och om möjligt ges sammanhängande.
7. Den ordinarie arbetstiden under en söckenhelgsvecka förkortas med det antal timmar som motsvarar arbetstiden under söckenhelgen.
8. Arbetstidsutjämningen av veckoarbetstiden som nämns i punkterna 1 och 2 sker så att arbetstagaren ges ledigt. Utjämningsledighet skall ges som hela skift, såvida man inte lokalt avtalar annorlunda. Under utjämningsledigheten betalas ett genomsnittligt skiftarbetstillägg.
9. När arbetet är arrangerat i regelbundet växlande skift som är längre än sju timmar ges arbetstagaren en vilopaus på en halv timme som räknas in i arbetstiden.
10. Med tanke på skiftarbete görs på förhand, med hörande av arbetstagarna, ett arbetstidsschema som ska meddelas arbetstagarna minst en månad innan perioden börjar. Från detta kan man tillfälligt avvika när det är nödvändigt med hänsyn till företagets verksamhet. Om ändring skall man, om möjligt, meddela en vecka innan. Ändrad ledig dag till följd av ändrat arbetsskift ersätts med enkl timlön såvida man inte meddelat om detta minst en vecka innan.
11. När arbetstidsformen byts ut mot en annan och när arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer man överens om kompensationen för intjänade outtagna lediga dagar antingen i motsvarande ledig tid eller i pengar.
12. Vid förlängning av den ordinarie arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 8 § 11 punkten.
13. Parterna kan avvika från bestämmelserna i denna paragraf genom lokalt avtal enligt 23 § i kollektivavtalet på följande sätt:
 - a. den maximala längden på den dygns- och veckovisa arbetstiden samt längden på utjämningsperioden (9 § 1, 2, 3 och 4 punkten)
 - b. början av arbetsdagen och arbetsveckan (5 punkten)
 - c. beviljande av utjämningsledighet även i övrigt än i fulla skift (9 § 8 punkten)
 - d. vilotid för arbetstid per dygn (matrast, 9 § 9 punkten)
 - e. ersättning för ledighet på grund av ändring av arbetstidsschema och byte av arbetstidsform eller anställningsförhållandets upphörande (9 § 9 och 10 punkten).

10 § Skifttillägg i skiftarbete

1. Vid arbete i kvälls- och nattsift betalas kvälls- och nattsiftstillägg för de ordinarie arbetstimmarna.

	Kvällskiftstillägget fr.o.m. 1.5.2025 €/timme
månadslön under 2295	4,88
månadslön över 2295	5,11

	Kvällskiftstillägget fr.o.m. 1.3.2026 €/timme
månadslön under 2362	5,02
månadslön över 2362	5,26

	Kvällskiftstillägget fr.o.m. 1.3.2027 €/timme
månadslön under 2419	5,14
månadslön över 2419	5,39

3. Nattsiftstillägget är två gånger respektive kvällssiftstillägg, om inte annat avtalas lokalt.
4. Till arbetstagare i skiftarbete betalas för övertid oförhöjt skifttillägg enligt det skift under vilket övertiden utförs.

11 § Kvälls- och natttillägg

1. När arbetet inte är skiftarbete eller övertidsarbete och arbetstagaren är tvungen att arbeta mellan klockan 18 och 22 anses det vara fråga om kvällsarbete medan arbete mellan 22 och 06 anses vara nattarbete.
2. I kvällsarbete betalas ett tillägg av samma storlek som i kvällssift när det är skiftarbete och i nattarbete ett lika stort tillägg som i nattsift.
3. Avvikande kvälls- och natttillägg kan avtalas lokalt.
4. Nattarbete får utföras enligt bestämmelserna i 8 § i arbetstidslagen eller enligt lokalt avtal.

12 § Mertids-, övertids- och söndagsarbete

1. Mertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs mellan den ordinarie arbetstiden och den längsta lagenliga ordinarie arbetstiden (8 h per dag och 40 h per vecka).

Mertidsarbete kan således komma i fråga endast för de arbetstagare, vars ordinarie avtalade arbetstid är kortare än 8 h per dag och 40 h per vecka.

2. I mertidsarbete betalas enkel timlön för varje arbetad timme. Om mertidsarbete utförs mellan den ordinarie maximiarbetstiden enligt kollektivavtalet (7,5 timmar per dygn och 37,5 timmar per vecka) och den längsta lagenliga ordinarie arbetstiden (8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka) betalas det med 50 % höjd lön per arbetstimme.
3. Övertid är arbete som på arbetsgivarens initiativ och med arbetstagarens samtycke utförs utöver den lagenliga ordinarie maximiarbetstiden (8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka).
4. Vid dygnsövertid betalas för de två första timmarna en lön som är förhöjd med 50 % och för de därpå följande timmarna en lön som är förhöjd med 100 %.
5. Vid veckoövertid betalas för de åtta första timmarna en lön som är förhöjd med 50 % och för de därpå följande timmarna en lön som är förhöjd med 100 %.
6. För övertidsarbete på söndagar, en kyrklig helgdag, första maj och självständighetsdagen samt för övertidsarbete på nyårsafton efter kl. 17 betalas enkelt söndagstillägg på timlönen i enlighet med 33 § i arbetstidslagen för alla arbetstimmar för ifrågavarande dag, såvida inte 8 § 11 punkten eller 9 § 12 punkten om förlängning av arbetstiden föranleder annat. Om arbetet samtidigt är mer- eller övertidsarbete betalas dessutom förhöjd lön enligt ovan nämnda 2, 4 och 5 punkten.

I arbetsformer som avbryts på söckenhelger kan man lokalt avtala om att man betalar ersättning för söndagsarbete för kyrkliga helger som inträffar på en tisdag, onsdag eller torsdag (nyårsdagen, trettondag, Kristi himmelsfärdsdag, juldagen, annandag jul) och ersättningsens storlek.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan lokalt avtala om att ordinarie arbetstid flyttas till en ledig dag, på ett kostnadsneutralt sätt i enlighet med arbetstids-schemat.

Exempel:

På arbetsplatsen avtalas lokalt att ingen söndagsersättning betalas för Kristi himmelsfärdsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar därefter att arbetstagaren arbetar en normal arbetsdag på Kristi himmelsfärdsdag och har en motsvarande ledig dag på fredag. Den ordinarie arbetstiden under en söckenhelgsvecka förblir densamma och parterna har kommit överens om att flytta den lediga dagen från torsdag till fredag på ett kostnadsneutralt sätt.

7. Om arbetstagarens arbete fortsätter över arbetsskiftsdygnet betraktas arbetet som arbete under föregående arbetsskiftsdygn vid beräkningen av ersättningarna för mer- och övertidsarbete fram tills arbetstagarens ordinarie

arbetstid börjar på normalt sätt. Dessa timmar beaktas då inte vid beräkningen av den ordinarie arbetstiden för det senare arbetsskiftsdygnet.

8. Med arbetstagarens samtycke kan mer-, övertids och söndagsarbete ersättas som ledighet som höjts på motsvarande sätt. Ledigheten skall på arbetstagarens begäran beviljas inom två månader från utförandet av arbetet.

Om man har avtalat annat om förhöjningen för söndagsarbete än det som står i punkt 6 ges den eventuella ledigheten som motsvarar ersättningen enligt överenskommelse.

9. Uppföljningstiden för den maximala arbetstiden är 6 månader. Av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen kan uppföljningsperioden avtalas lokalt till högst 12 månader.

13 § Veckovila

1. Arbetstiden skall arrangeras så att arbetstagaren en gång i veckan får 35 timmar ledig tid utan avbrott, om möjligt i samband med söndag. Den veckovisa ledigheten kan i genomsnitt ordnas så att den är 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Veckovilan ska dock vara minst 24 timmar per vecka.
2. Om arbetstagaren i företaget tillfälligt behövs på arbete då han är ledig, skall arbetstagaren ersättas för den ledighet per vecka som han inte har fått, så att hans ordinarie arbetstid förkortas med det antal timmar som han använt för arbetsuppgifter på sin lediga tid. Arbetstiden skall förkortas senast inom tre månader från att arbetet utfördes, ifall man inte avtalar annorlunda. Med arbetstagarens samtycke kan man också ersätta den veckovila han eller hon inte har fått med enkel timlön för den tid som använts till arbete.
3. Veckovila kan ges i skiftet mellan arbetsveckorna under en sådan sammanhängande tid som dels infaller den föregående och dels den följande arbetsveckan med förutsättning att den största delen av veckovilan infaller under veckan som veckovilan gäller.

14 § Beredskap, ersättning för telefonkonsultation och uttryckningsarbete

Ersättning för beredskap, telefonkonsultation och uttryckningsarbete avtalas lokalt. Ersättningarna och förfaringssätten kan även göras till en lokal helhetslösning.

1. **Beredskap**
Om man inte har avtalat lokalt om beredskapsersättning, betalas en lön på 40 % av timlönen till arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

Parterna avtalar om att ovanstående skrivning inte inverkar på lokala avtal om beredskap som varit i kraft i företaget före 01.12.2021.

- 1.1 Man eftersträvar att arrangera beredskapstid utan avbrott, och den räknas inte till arbetstiden.
- 1.2. Beredskapstiden avbryts när arbetstagaren inkallas till arbete.
- 1.3 Beredskapsersättningen betalas för minst fyra beredskapstimmar.

2. Ersättning för telefonkonsultation

- 2.1. För annan telefonkonsultation än sådan som arbetstagaren utför under beredskaps- eller arbetstid, och där arbetstagaren per telefon ger anvisningar eller order avseende arbetsprestationer erhåller arbetstagaren i ersättning enkel timlön för en timme.

Tillämpningsanvisning:

Det rekommenderas att arbetsgivaren och arbetstagaren diskuterar de principer som gäller telefonsamtal utanför arbets- eller beredskapstid samt karaktären hos de anvisningar som utgör grunden för ersättningen för telefonkonsultation.

- 2.2. För telefonkonsultation mellan klockan 21.00 och 06.00 samt söndagar, kyrkliga helger, självständighetsdagen och första maj betalas i ersättning enkel timlön för två timmar.
- 2.3. Parterna kan lokalt avtala om annat avseende ersättning för telefonkonsultation.

3. Utryckningsarbete

Utryckningsarbete utförs på basis av ett utryckningslarm varvid arbetstagaren sedan han avlägsnat sig från arbetet blir tvungen att komma till arbetet utom sin ordinarie arbetstid.

- 3.1 För utryckningsarbete betalas lön för minst en timme och utryckningspeng på följande sätt:
 - a) Om utryckningslarmet har gått efter arbetstagarens ordinarie arbetstid eller på arbetstagarens lediga dag men före klockan 21.00, betalas utryckningspeng motsvarande 2 timmars lön.
 - b) Om utryckningslarmet har gått mellan klockan 21.00 och klockan 06.00 betalas utryckningspeng motsvarande 3 timmars lön.
- 3.2 Om arbetet i ovan nämnda fall enligt punkt b) är dygnsövertid, är övertidsersättningen för utryckningsarbete genast 100 %.

4. **Restid i beredskaps- och utryckningsarbete**

Restid i beredskaps- och utryckningsarbete likställs med arbetstid, om inte annat avtalas lokalt.

5 Resebestämmelser

15 § Resekostnader och dagtraktamenten samt ersättning för arbetsresa

1. **Allmänna bestämmelser**

1.1. Arbetstagaren är skyldig att utföra de resor som arbetsuppgifterna förutsätter. Bestämmelserna (punkterna 1–6) i denna paragraf om ersättning för resekostnader tillämpas även på utbildningsresor som arbetsgivaren förordnat. Resan skall göras på ändamålsenligt sätt så att den inte tar längre tid eller förorsakar större kostnader än vad arbetet nödvändigt kräver.

1.2. Resan anses ha inletts när arbetstagaren beger sig på resan från arbetsplatsen eller enligt särskild överenskommelse från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar, och den anses ha avslutats när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats, om han eller hon inte efter avslutad ordinarie arbetstid återvänder direkt till sitt hem, varvid resan då anses upphöra. Dygnen som berättigar till dagtraktamente räknas från det att resan inleds till att den avslutas. Bestämmelserna om lön för restid inverkar inte på beräkningen av antalet resedygn.

1.3. Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga extra kostnader till följd av arbetsresan, till vilka räknas till exempel inkvarteringskostnader, kostnader för resebiljetter, bagageavgifter samt sovplatsbiljetter då resan företas på natten.

Ersättningen för de kostnader resan ger upphov till liksom övriga detaljer i anslutning till resan skall vid behov utredas i samråd före resan.

2. **Dagtraktamente**

Dagtraktamente betalas ut när den plats där arbetstagaren utför sitt arbete är mätt längs allmänt använt färdväg över 40 kilometer från arbetstagarens ordinarie arbetsplats eller bostad, beroende på från vilken plats resan görs. Den plats där arbetstagaren utför arbetet skall därtill finnas på minst 15 kilometers avstånd från såväl den ordinarie arbetsplatsen som bostaden. Dagtraktamente betalas för varje resedygn enligt följande:

1. Heldagtraktamente betalas när arbetsresan har varat över 10 timmar.

2. Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan har varat över 6 timmar men högst 10 timmar.
3. För partiellt resedygn utöver ett helt resedygn betalas partiellt dagtraktamente då överskridningen är minst 2 men högst 6 timmar, och heldagtraktamente då överskridningen är över 6 timmar.

Beloppet av dagtraktamentet är det skattefria belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

3. **Måltidsersättning**

När dagtraktamente inte betalas för arbetsresan och arbetstagaren för ovanlighetens skull inte heller har möjlighet att inta måltid i arbetsgivarens personalmatsal eller i sin bostad och det inte i närheten av den plats där arbetet utförs finns möjlighet att inta en likvärdig måltid som på arbetstagarens arbetsplats, betalas arbetstagaren måltidsersättning.

Måltidsersättningen uppgår till det belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

4. **Övernattningskostnader**

Kostnaderna för övernattning ersätts så att man antingen betalar kostnaderna för övernattning eller nattresepenning enligt följande:

Om det inte har ordnats inkvarteringsmöjligheter för arbetstagaren, betalar arbetsgivaren mot godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetsresan.

Nattresepenning betalas för ett resedygn som berättigar till dagtraktamente för vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetstagaren eller för vilket han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan. Nattresepenning betalas dock inte om arbetare omotiverat underlåtit att utnyttja av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

Nattresepenningen uppgår till det belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

5. **Ersättning för bruk av egen bil**

Om man avtalat om bruk av egen bil, betalas i ersättning för detta det belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefri ersättning.

När arbetstagaren blir tvungen att komma till utryckningsarbete eller övertidsarbete eller avlägsna sig från utryckningsarbete eller övertidsarbete en tid på dygnet utan regelbundna kommunikationer, eller han kallas så brådskande till utryckningsarbete att det är omöjligt att hinna till arbetsplatsen med allmänna fortskaffningsmedel, får han reseersättning, eller om han har anlitat eget fordon, ersättning för användning av eget fordon.

6. Överenskommelse om annat

Man kan lokalt komma överens om betalning av kostnader och ersättningar som uppstår av arbetsresor. Det är möjligt att ingå andra överenskommelser enligt 23 § om lokala avtal i kollektivavtalet.

All praxis som varit i kraft i företaget före 1.11.2013 i fråga om ersättning för resekostnader fortsätter att gälla om man inte avtalar om annat enligt denna paragraf.

7. Ersättning för restid

När arbetstagaren reser på arbetsgivarens uppmaning på sin enligt arbetstids-schemat lediga tid betalas för tid använd för resan i ersättning grundlön, dock för högst 8 timmar på arbetsdag och för 16 timmar på ledig dag. I resetiden in-räknas fulla halvtimmar. Resetiden räknas inte som arbetstid. Denna förmån kan verkställas även så att man lokalt avtalar om en separat fast månadsersättning.

När arbetsgivaren bekostar en sovplats för arbetstagaren, betalas ingen er-sättning för restid mellan klockan 21 och klockan 07.

Vid uträkning av hur den ordinarie veckoarbetstiden uppfylls, som grund för beräkningen av veckoövertid, beaktas även timmar som går åt till resor upp till den maximala ordinarie arbetstiden sådana resdagar då den ordinarie dygns-arbetstiden annars inte uppfylls. Dessa timmar räknas dock inte som egentliga arbetstimmar.

Resande på fritid ersätts inte för arbetstagaren ifall

- a) ersättande av resande som sker på fritid har beaktats i anställningsförhål-landets villkor och detta har konstaterats med arbetstagaren vid ingående av arbetsavtalet eller senare till exempel med en lön som är högre än upp-giftens svårighet annars förutsätter, eller
- b) arbetstagaren har möjlighet att självständigt bestämma över placeringen av arbetstiden och arbetsuppgifterna inte definierar när arbetstagaren börjar eller avslutar resandet.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren skall i synnerhet fästa vikt vid på vilket sätt ersättning för resande beaktas i arbetsförhållandets villkor när antalet resor ändras betydligt under arbetsförhållandets gång.

Om det uppstår oklarhet eller oenighet på arbetsplatsen om tillämpning eller tolkning av punkterna a) och b) tillämpas i deras behandling bestämmelserna gällande förhandlingsordningen i kollektivavtalet mellan parterna och förtro-endemannaavtalet. Arbetsgivaren skall då förete en utredning över de princi-per enligt vilka resande på fritiden har beaktats.

Bestämmelsen gällande ersättning för resande som sker på fritiden tillämpas inte på utrikesresor eller på deltagande i utbildning.

I fråga om arbetsresor kan man lokalt avtala om annat vad gäller ersättning av restid. Man kan också avtala lokalt om en separat fast månadsersättning. Före förhandlingen om avtalet är det ändamålsenligt att klargöra omfattningen och konsekvenserna av resande på fritiden, inklusive utlandsresor, samt eventuell ersättningspraxis. Det är möjligt att ingå andra överenskommelser enligt 23 § i kollektivavtalet. Arbetstagarna och deras chefer skall få tillräcklig information om lokala avtal.

6 Frånvaro och andra sociala bestämmelser

16 § När arbetstagaren insjuknar

1. **Förutsättningar**

Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för sjuktid om:

- arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra arbete enligt arbetsavtalet, och
- arbetstagaren inte avsiktligt eller genom grovt förvållande har förorsakat arbetsoförmågan.

2. **Anmälningsskyldighet och läkarintyg**

Arbetstagaren skall utan dröjsmål meddela om sin frånvaro och om möjligt hur länge den beräknas pågå. På begäran ska arbetstagaren uppvisa ett läkarintyg eller någon annan utredning över sin arbetsoförmåga som arbetsgivaren godtar.

När arbetsgivaren anvisar en läkare bekostar arbetsgivaren läkarintyget.

3. **Lönebetalning**

Lön betalas i samband med varje fall av arbetsoförmåga enligt anställningsförhållandets längd:

- under 3 år, för fyra veckor,
- 3 år, men kortare tid än 5 år, för fem veckor,
- 5 år, men kortare tid än 10 år, för sex veckor,
- minst 10 år, för åtta veckor.

Ifall anställningsförhållandet har fortgått kortare tid än en månad bestäms arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt arbetsavtalslagen.

Om arbetstagaren insjuknar i samma sjukdom inom 30 kalenderdagar efter att han återvänt till arbete betalas lön för sjuktiden enligt följande:

- Frånvaroperioderna räknas ihop och för dem betalas lön så som det skulle vara fråga om en insjuknandeperiod.
 - Lön betalas dock för karenstiden enligt sjukförsäkringslagen dvs. för insjuknandedagen om den är en arbetsdag.
4. Arbetsgivaren kan verkställa lönebetalningen för sjuktid antingen
- så att full lön betalas för karensdagarna enligt sjukförsäkringslagen och för arbetsdagarna därefter betalas skillnaden mellan dagslönen och dagpenningen som betalas enligt sjukförsäkringslagen eller
 - så att arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren, varvid arbetsgivaren ansöker om sjukförsäkringsersättning.
5. Om dagpenningen som avses i sjukförsäkringslagen av skäl som inte föranletts av arbetstagaren inte betalas eller om den betalas till ett mindre belopp än det lagstadgade minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med det obetalda beloppet.
6. Lönen för sjuktid minskas med dagpenningen för samma arbetsoförmåga och samma period eller motsvarande ersättning som betalas på basis av lagen, utgående från försäkring som delvis eller helt bekostas av arbetsgivaren eller från sjukförsäkringskassa som får understödsavgift av arbetsgivaren.

17 § Familjeledigheter

1. Övergångsbestämmelse

Denna bestämmelse tillämpas från och med 3.3.2023 på arbetstagare, vars rätt till graviditets- och föräldrapenning bestäms enligt FPA:s beslut utifrån bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022.

2. Lön för graviditets- och föräldraledighet

Arbetstagarens rätt till graviditets- och föräldraledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Till den födande föräldern, vars anställningsförhållande har pågått utan avbrott i minst fem månader före den beräknade nedkomsten, betalas månadslön inklusive naturaförmåner utan tillägg under sammanlagt högst 70 arbetsdagar under den oavbrutna graviditets- och föräldraledigheten.

Till den icke födande föräldern, vars anställningsförhållande har pågått utan avbrott i minst fem månader före den beräknade nedkomsten, betalas under

dennes föräldraledighet månadslön inklusive naturaförmåner utan tillägg för högst de första 30 vardagarna av föräldraledigheten.

Med icke födande förälder avses en i sjukförsäkringslagens 9 kap. 5 § 1–3 mom. avsedd icke födande förälder som är barnets vårdnadshavare, en person som erkänt föräldraskapet samt en person som adopterar ett annat barn än den egna makens barn.

Adoptivförälderns rätt till lön gäller ett barn som inte har fyllt 10 år. Den oavbrutna längd på anställningsförhållandet som utgör en förutsättning för lön räknas från dagen för adoption av barnet och vid adoption inom familjen före dagen för bekräftelse som förälder.

3. **Arbetsgivarens rätt till dagpenning**

För den tid, för vilken arbetsgivaren till arbetstagaren har betalt lön för ovan nämnda graviditets- eller föräldraledighet, är arbetsgivaren berättigad att i återbäring få den dagpenning som arbetstagaren får med stöd av lag eller avtal eller därmed jämförbar ersättning eller av arbetstagaren få tillbaka det belopp som arbetsgivaren har betalt, dock inte till ett större belopp än vad som arbetsgivaren betalat.

18 § Läkareundersökningar

1. I lagen om företagshälsovård finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård. Utöver den lagstadgade hälsovården ordnas därtill för arbetstagare som arbetar i skift en gång om året möjlighet till en hälsokontroll.

2. **Förutsättningar för lönebetalning**

Lönen för ordinarie arbetstid minskas inte i följande fall, förutsatt att kontrollerna och undersökningarna har arrangerats utan onödig förlust av arbetstid och att de inte har kunnat utföras utom arbetstid och att arbetsgivaren har informerats om dem i förväg.

2.1 Lönen för ordinarie arbetstid minskas inte under den period då

- arbetstagaren går på en läkarundersökning som är nödvändig för att fastställa en diagnos eller en till undersökningen förknippad laboratorie- och röntgenundersökning som ordinerats av en läkare.
- arbetstagaren på grund av en undersökningsåtgärd som ordinerats av en läkare för att fastställa ovan nämnda sjukdomen arbetsoför.
- arbetstagaren har blivit inlagd på sjukhus för observation eller undersökning på grund av sjukdomssymtom.

2.2 Vid en sjukdom som redan tidigare har konstaterats minskas inte lönen

- när arbetstagaren behöver gå på läkarundersökning på grund av att sjukdomen avsevärt förvärrats.
- när en kronisk sjukdom förutsätter läkarundersökning och det är fråga om en specialist på ifrågavarande område som undersöker för att fastslå vård.
- när arbetstagaren går på en specialistläkarundersökning som är nödvändig för att fastställa vård där man ordinerar hjälpmedel, (t.ex. anskaffning av glasögon).
- när arbetstagaren går på en läkarundersökning som är nödvändig för att fastställa vård av en annan än tidigare konstaterad sjukdom, om det inte går att ordna utom arbetstid.
- arbetsoförmåga som beror på vårdåtgärd som förutsätts vid cancersjukdom.

2.3 Lönerna dras inte av för behandling av akut tandsjukdom om:

- tandsjukdomen ger upphov till arbetsoförmåga och
- tandsjukdomen kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, och
- tandläkares intyg bestyrker arbetsoförmågan och att vård är brådskande.

2.4 Löner för regelbundna arbetstider dras inte av från prenatala läkarundersökningar av gravida arbetstagare.

2.5 Lönen för ordinarie arbetstid minskas inte under den period då arbetstagaren går i

- lagstadgade undersökningar som avses i statsrådets beslut och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan.
- undersökningar i anslutning till lagen om unga arbetstagare.

Arbetsgivaren betalar arbetstagaren för nödvändiga resor till lagstadgade undersökningar eller efterkontroller, samt dagtraktamente ifall undersökningarna sker på annan ort. När arbetstagaren går på undersökning under sin lediga tid betalas till honom summan av de extra utgifterna, motsvarande minimidagtraktamentet enligt sjukförsäkringslagen..

196 Tillfällig frånvaro

Sjukdom

1. Man eftersträvar att ge arbetstagaren möjlighet till kort tillfällig frånvaro utan lön vid akut sjukdomsfall i familjen. Sådan frånvaro minskar varken arbetstagarens semesterförmåner eller lön.

2. När ett barn under 10 år eller ett handikappat barn under 18 år plötsligt insjuknar får barnets vårdnadshavare lön enligt bestämmelserna om lön för sjuktid för en sådan högst 4 dagar lång frånvaro som är nödvändig för att arrangera vården eller för att vårda barnet.

Förutsättningen för lönebetalning till annan än ensamförsörjare är att båda vårdnadshavare som bor i samma hushåll förvärvsarbetar eller att den ena av vårdnadshavarna är studerande och den andra på grund av förvärvsarbetet och arbetstiderna eller studier som leder till examen utanför hemmet inte har möjlighet att ordna vården eller att själv sköta barnet.

En utredning över frånvaron, i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid, skall företes. Likaså skall en utredning över den ena vårdnadshavarens hinder att sköta barnet företes. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av ovan beskriven frånvaro.

Dödsfall och begravning

3. Man eftersträvar att ge arbetstagaren möjlighet till en kort frånvaro i samband med nära anhörigs död och begravning. Sådan frånvaro minskar varken arbetslagets semesterförmåner eller lön.

Tillämpningsanvisning:

En kort tillfällig frånvaro avtalas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, med hänsyn till omständigheterna och den nödvändiga restiden.

Närstående avser make, egna eller makens föräldrar, mor- och farföräldrar, barn och syskon.

Vigsel och bemärkelsedag

4. Arbetstagaren får en avlönad ledig dag för sin egen vigsel om den hålls på arbetstagarens arbetsdag.
5. En arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst ett år får en ledig dag med lön när han eller hon fyller 50, 60 eller 70 år. Man kommer överens om när den lediga dagen hålls.

Flyttningsdag

6. Om arbetstagaren byter bostad får han en ledig dag med lön om flyttningen sker på hans arbetsdag. Arbetstagaren har rätt till en ledig flyttningsdag med lön en gång per tolv månader i följd.

Uppbåd och reservövningar

7. Värnpliktig arbetstagare kan utan förlust av lön delta i uppbåd för värnpliktiga.
8. Om arbetstagaren deltar i reservövning eller kompletterande tjänstgöring som avses i civiltjänstlagen betalas hen skillnaden mellan hens lön och

reservistlönen eller lönen för kompletterande tjänstgöring för de dagar som hen deltar i dessa.

Tillämpningsanvisning:

Utbetalningen av skillnaden mellan lön och lönen för kompletterande tjänstgöring gäller i situationer där arbetstagaren utför den kompletterande tjänstgöringen vid överföring från reserven till civiltjäns

Samhällelig verksamhet

9. Till arbetstagaren betalas skillnaden mellan lönen och ersättningen för inkomstbortfall när han på arbetstid deltar i kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möte eller i valnämnds eller -kommittés arbete för lagstadgade val. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte för att mötena hålls på arbetstid.
10. Arbetstagarens löne- och semesterförmåner minskas inte om han eller hon i egenskap av vald representant deltar i förbunds-, representantskaps- eller årsmöten för Akava, YTN och dess riksomfattande medlemsorganisationer samt för Tietoala rf eller i styrelsemöten för nämnda organisationer eller i möten för kommittéer tillsatta av styrelsen.

7 Semester och semesterpenning

205 Semester

1. Arbetstagarens semester fastslås enligt semesterlagen.
2. Semesterlön betalas arbetstagaren på hans eller hennes ordinarie lönebetalningsdag, såvida inget annat har avtalats lokalt.

Tillämpningsanvisning:

Av semesterlönen betalas i samband med respektive lönebetalningsdag den del som infaller under den löneperiod som ligger till grund för lönebetalningen.

3. Arbetstagaren har enligt semesterlagen möjlighet att spara en del av sin semester för att hålla den vid en senare tidpunkt (sparad semester). Man kan därtill lokalt avtala om att inkludera den ledighet som byts ut mot semesterpenningen och andra företagsspecifika lediga dagar i den sparade ledigheten.
4. Arbetsgivaren arrangerar när arbetstagaren så önskar möjlighet för en arbetstagare som inleder sitt anställningsförhållande före semesterperioden att

eventuellt utöver semester med lön få ledighet utan lön så att ledigheten med lön och ledigheten utan lön tillsammans är minst två veckor.

21 § Semesterpenning

1. Till arbetstagaren betalas i semesterpenning 50 % av hans lagstadgade semesterlön i samband med betalningen av semesterlönen, såvida inte tidpunkten för betalningen lokalt avtalas annorlunda.
2. När semestern är delad betalas semesterpenning i samband med semesterlönen före vardera semesterdelen, såvida inte lokalt avtalas annorlunda.
3. En förutsättning för att man skall få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid meddelad eller avtalad tidpunkt.
4. Ifall arbetsgivaren säger upp arbetstagaren av orsaker oberoende av arbetstagaren så att anställningsförhållandet slutar under semesterperioden betalas semesterpenning för den semesterersättning som bestäms på basis av det kvalifikationsår som redan löpt ut.
5. Till en arbetstagare som går i pension betalas semesterpenning av arbetstagarens semesterlön och -ersättning.
6. Semesterpenning betalas till arbetstagare som fullgör sin värnplikt när han återvänt till arbetet.
7. Ifall förtroendemannen och arbetsgivaren tillsammans konstaterar att i företaget på grund av dess ekonomiska situation gäller uppsägningsgrunder enligt 7 kapitlet 3 § i arbetsavtalslagen, kan man komma överens om att semesterpenningen helt eller delvis lämnas obetald. Ett sådant avtal kan ingås bara för ett semesterår åt gången. I samband med avtalet ska arbetsgivaren reda ut användningsprinciperna för den kostnadsinbesparing det ger upphov till när semesterpenningen lämnas obetald.
8. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan årligen skriftligen komma överens om att semesterpenningen tas ut som avlönad ledighet. I detta fall motsvarar hela semesterpenningen för 24 vardagars (fyra veckor) semester 12 vardagar (två veckor) semesterpenningsledighet. Semesterpenningsledigheten ges till arbetstagaren vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren, om inte parterna kommer överens om att ta ut ledigheten. Under semesterpenningsledigheten tjänar arbetstagaren in semester.

8 Övriga bestämmelser

22 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige

1. I förtroendemannaavtalet (bilaga 2) finns det avtalat om förtroendemannen, dennes ställning och uppgifter, anställningsskydd och ersättningar.
2. Arbetarskyddsfullmäktig har uppsägnings- och permitteringskydd enligt 7 kapitlet 10 § i arbetsavtalslagen.
3. Arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grund av skötseln av sina uppgifter som fullmäktig och inte heller till följd av det överförs till ett arbete med lägre lön eller som är mindre värt än det arbete som personen hade när han eller hon blev vald. Arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats till följd av uppgifterna som fullmäktig.
4. Om det egentliga arbetet försvårar skötseln av uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig ska annat arbete ordnas för honom med beaktande av förhållandena i företaget eller en del av det och fullmäktigens yrkeskunskap. Ett sådant arrangemang får inte medföra minskade inkomster.
5. När en ersättare sköter uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig har personen samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen.
6. Till arbetarskyddsfullmäktig, vars arbetsavtal har avslutats i strid med detta avtal ska arbetsgivaren i stället för plikt betala ersättning enligt arbetsavtalslagen.
7. Förbunden har avtalat om arbetarskyddsfullmäktigens deltagande i utbildning i det gällande utbildningsavtalet (bilaga 3).
8. Ersättningar till arbetarskyddsfullmäktige är följande:

Antal representerade arbetstagare	Ersättning fr.o.m. 1.5.2025 €/mån.
20–100	43
101–400	72
över 400	83

Antal representerade arbetstagare	Ersättning fr.o.m. 1.3.2026 €/mån.
20–100	44
101–400	74
över 400	85

Antal representerade arbetstagare	Ersättning fr.o.m. 1.3.2027 €/mån.
20–100	45
101–400	76
över 400	87

23 § Lokala avtal

1. Enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal kan man lokalt avtala avvikande enligt denna paragraf. Ett avtal som ingåtts på detta sätt betraktas som lokalt avtal.
2. Genom lokalt avtal kan parterna inom kollektivavtalets gränser avtala om punkter i kollektivavtalet i vilka möjligheten till lokalt avtal nämns.
3. Förhandlingsparterna i lokala avtal kan vara en arbetsgivare som iakttar detta kollektivavtal och/eller dennes representant samt en förtroendeman eller en registrerad företagsspecifik arbetstagarförening eller, om sådana saknas, arbetstagarerna tillsammans.
4. Beslut om ingående av lokalt avtal fattas och avtalsparterna utgörs av en arbetsgivare som iakttar detta kollektivavtal eller dennes representant samt en förtroendeman eller en registrerad företagsspecifik arbetstagarförening eller, om sådana saknas, arbetstagarerna tillsammans. Dessutom kan kollektivavtalsparterna avtala om lokala undantag från kollektivavtalet.
5. Lokalt avtal skall ingås skriftligen, och av det skall framgå vilka som omfattas av avtalet, vilken punkt i kollektivavtalet det handlar om och vad parterna avtalat om. Avtalet kan gälla för viss tid eller tills vidare. I det senare fallet kan avtalet uppsägas med en uppsägningstid på tre månader, såvida parterna inte avtalat om en kortare uppsägningstid. Om det avtalade arrangemanget är bundet till en viss tidsperiod fortsätter arrangemanget dock till slutet av den.
6. Lokalt avtal träder i kraft vid den avtalade tidpunkten.
7. Meningsskiljaktigheter avseende lokala avtal avgörs på samma sätt som när det gäller kollektivavtal.

24 § Förhandlingsordning

1. Meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av eller brott mot kollektivavtalet avgörs med tillämpning av nedan presenterade förhandlingsordning.
2. Meningsskiljaktigheterna skall i första hand avgöras genom förhandlingar på arbetsplatsen.

3. I frågor som gäller arbetets utförande eller dess tekniska arrangemang skall arbetstagaren omedelbart vända sig till arbetsledningen.
4. Meningsskiljaktigheter som gäller lönen och andra anställningsvillkor skall lokalt redas ut mellan arbetsgivaren eller hans företrädare och förtroendemannen eller arbetstagaren själv.
5. Meningsskiljaktigheter om tolkning av kollektivavtalet avgörs mellan arbetsgivaren eller hans företrädare och förtroendemannen, om man har valt en sådan i företaget.
6. Lokala förhandlingar skall inledas utan oskäligt dröjsmål. Förhandlingarna skall inledas senast en vecka efter att förhandlingsförslaget har lämnats.
7. Vid de lokala förhandlingarna skall man föra protokoll, ifall någondera parten begär det. Protokoll behöver dock inte föras över den fråga, över vilken man enligt punkt 8 gör upp en promemoria om meningsskiljaktigheten. Protokollet upprättas och undertecknas i två exemplar, ett för vardera parten.
8. Ifall man inte lyckas avgöra den uppkomna meningsskiljaktigheten i lokala förhandlingar i företaget, kan frågan på krav av någondera parten lämnas för avgörande av förbunden. Då gör parterna så snabbt som möjligt upp en gemensam promemoria över meningsskiljaktigheten, i vilken man skriver in vardera partens grundade åsikter i frågan. Förbunden rekommenderar att man använder den av förbunden gemensamt utarbetade modellen för promemorian om meningsskiljaktighet då den görs upp. Promemorian görs upp i två exemplar, ett för vardera förbundet. Förtroendemannen och arbetsgivarens företrädare undertecknar promemorian och parterna skickar den till förbunden. Ifall förhandlingsparterna inte inom en skälig tid deltar i upprättandet av den gemensamma promemorian, kan den ena parten ensam lämna frågan för avgörande mellan förbunden.
9. Meningsskiljaktigheter rörande kollektivavtalet, om vilka förbunden har förhandlat i enlighet med förhandlingsordningen utan att nå enighet, kan lämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

25 § Utveckling av den kontinuerliga dialogen

Lokalt kan man komma överens om att den kontinuerliga dialog som avses i 2 kap. i samarbetslagen (1333/2021) genomförs gemensamt med avseende på företag som hör till samma koncern.

26 § Inkassering av medlemsavgift

1. Ifall arbetstagaren ger sin fullmakt, inkasserar arbetsgivaren medlemsavgifter av de undertecknade arbetstagarförbunden i samband med lönebetalningen till arbetstagaren och ger vid årets slut arbetstagaren ett intyg över den innehållna summan för beskattningen.
2. Arbetsgivaren betalar de inbetalda medlemsavgifterna på ett av angivet arbetstagarförbundens bankkonto i enlighet med givna anvisningar.

27 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren bekostar en grupplivförsäkring för arbetstagarna.

28 § Sammankomst på arbetsplatsen

YTN:s medlemsorganisationer och Tietoala rf:s registrerade underförening och dess avdelningar på arbetsplatserna eller motsvarande har möjlighet på av arbetsgivaren anvisad plats hålla möten om arbetsplatsens anställningsförhållanden utom arbetstid under följande förutsättningar:

1. Man har avtalat om mötet i förväg med arbetsgivaren.
2. Arbetstagarförbundets och dess föreningars anslag får hängas upp på arbetsplatsens anslagstavla.

Mötesarrangörerna har rätt att kalla förbundets representanter till mötet.

29 § Gällande förmåner

Ifall arbetstagaren har haft rätt till bättre förmåner (såsom kortare arbetstid), än vad som bestämts i detta avtal eller förmåner i fråga inte alls har definierats i detta avtal gäller de fortfarande såvida man inte kommer överens om något annat enligt 23 § i detta avtal efter att rörelsen överlåtits eller om inte det lokala arrangemanget i fråga leder till ett minst lika fördelaktigt resultat för arbetstagaren.

30 § Fredsplikt

Stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal eller mot enskild bestämmelse i det är förbjudna.

31 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 8.4.2025 och gäller till och med 30.11.2027 och fortsätter därefter ett år i taget, såvida inte det har sagts upp skriftligen av någon av parterna minst två månader före dess upphörande.

Under augusti 2026 granskar parterna hur avtalets mål har uppfyllts samt de utvärderingsbara ekonomiska utsikterna och sysselsättningsutsikterna inom teknologiindustrin. Utifrån granskningen har båda parter möjlighet att säga upp kollektivavtalet att upphöra 30.11.2026. Anmälan om uppsägning ska lämnas skriftligen till den andra avtalsparten samt för kännedom till riksförlikningsmannen senast 30.9.2026.

Helsingfors den 8 april 2025

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

Jarkko Ruohoniemi

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Samu Salo

Minna Anttonen

TIETOALA RF

Jyrki Kopperi

Mika Thynell

Bilaga 1

Protokoll över lokala avtal i undantagstillstånd

- 1 §** Undertecknade organisationer är ense om att man lokalt kan avtala avvikande om minimivillkoren för löner eller andra ekonomiska fördelar enligt det av organisationerna undertecknade kollektiv- och löneavtalet på så sätt som man avtalat om i detta avtal.
- 2 §** Avtal enligt detta protokoll kan ingås för ett företag eller del av det och som avtalsparter är en av kollektivavtalet bunden arbetsgivare eller dennes företrädare samt förtroendeman eller om sådan saknas arbetstagarna samt en registrerad arbetstagarförening i det enskilda företaget.
- 3 §** En förutsättning för ingående av ett avtal som avses ovan i 1 § är att det föreligger ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av verksamhet enligt arbetsavtalslagens 7 kapitel 3 §. När man förhandlar om ett i detta protokoll avsett avtal tillämpar arbetsgivaren lagen om samarbete beträffande den information som behövs vid förhandlingarna. Vid behov kan parterna anlita experter.
- 4 §** Ett i detta protokoll avsett avtal ingås för viss tid och högst för ett år.
- 5 §** Ett lokalt avtal i enlighet med detta protokoll förutsätter att kollektivavtalsparterna får kännedom om det. Avtalet kan underkastas granskning av kollektivavtalsparterna.
- 6 §** I övrigt iakttas vad kollektivavtalsparterna avtalat om lokala avtal.

Helsingfors den 8 januari 2022

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Tietoala RF

Bilaga 2

Förtroendemannaavtal

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal gäller medlemmar i Teknologiindustrins arbetsgivare rf samt arbetstagare som är anställda i medlemsföretagen.

2 § Förtroendeman

1. Med förtroendeman avses i detta avtal en förtroendeman som enligt detta kollektivavtal har valts av arbetstagarna.
2. De arbetstagare som på arbetsplatsen hör till en organisation som har undertecknat detta kollektivavtal eller arbetstagare som har organiserat sig i undertecknarorganisationernas medlemsorganisationer har rätt att välja en förtroendeman till företaget.
3. Arbetstagarna kan välja en förtroendeman för ett driftsställe eller för en sådan självständig enhet som har en företrädare för arbetsgivaren, vilken bestämmer anställningsvillkoren samt anställer och avskedar arbetstagare. Innan valet förrättas går man igenom frågan med arbetsgivarens företrädare.
4. När det med avseende av den lokala samverkan, förhandlingsverksamheten och förtroendemannasystemet är ändamålsenligt kan man lokalt avtala om att till ett stort eller regionalt utspritt företag välja flera i detta avtal avsedda förtroendemän för företagets självständiga regionala eller funktionella enheter. Ifall man i företaget årligen har arrangerat förtroendemannamöten för förtroendemännen, fortsätter man denna praxis.
5. Ifall det i företaget finns flera förtroendemän, kan man välja en huvudförtroendeman.
6. Man kan välja en vice förtroendeman för förtroendemannen, vilken då förtroendemannen är förhindrad att utföra sitt uppdrag fungerar som vikarie och som under denna tid har förtroendemans rättigheter och skyldigheter.
7. Förtroendemannen ska vara en arbetstagare anställd av företaget i fråga och vara medlem i de arbetstagarorganisationer eller deras medlemsorganisationer som hör till kollektivavtalets tillämpningsområde och vara väl förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen.

8. Då verksamheten i företaget eller i en av dess driftsenheter väsentligt minskar, utvidgas eller då rörelsen på grund av överlåtelse, fusion eller bolagisering eller på annat därmed jämförbart sätt ändras, arrangeras förtroendemannaoorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade situationen. Arbetsgivarens företrädare och förtroendemannen går tillsammans igenom vilken förtroendemannens ställning är i den förnyade organisationen. Förtroendemannen behåller sin ställning då rörelsen överläts, om rörelsen eller en del av den behåller sin självständighet.

3 § Val av förtroendeman

1. Valet av förtroendeman kan förrättas på arbetsplatsen och då skall alla de arbetstagare som hör till de undertecknande arbetstagarorganisationerna eller deras medlemsorganisationer beredas tillfälle att delta i valet. Valarrangemangen och valförrättningen får dock inte störa arbetet. Man skall komma överens med arbetsgivaren om tidpunkten för valet och valplatserna för det val som förrättas på arbetsplatsen minst 14 dygn innan valet förrättas. Förtroendemannen, eller då han är förhindrad en eventuell vice förtroendeman, sköter i första hand om valförrättningen. Valet kan också ordnas som elektronisk röstning. Den direkta tid som använts för valförrättningen inräknas som tid som förtroendemannen använt för skötsel av sitt uppdrag.
2. De arbetstagare som ansvarar för valet av förtroendeman meddelar med likalydande meddelande de båda arbetstagarorganisationerna som undertecknat avtalet och arbetsgivaren, när man börjar planera valet, dock senast 14 dygn innan valet förrättas.
3. Förtroendemannen och en eventuellt vald vice förtroendeman får i detta avtal avsedd förtroendemann- eller suppleantställning, när arbetsplatsavdelningen eller den organisation som är part i kollektivavtalet skriftligt har meddelat arbetsgivaren namnet på den som har valts till förtroendeman. Man skall skriftligt meddela arbetsgivaren om förtroendemannens och vice förtroendemannens avgång.

4 § Samarbets- och måldiskussion

På arbetsplatserna skall man regelbundet diskutera förhandlingssystemets mål och funktionsduglighet. Diskussionen skall för första gången föras två månader efter det att den nya förtroendemannens mandatperiod har börjat och därefter årligen. Parter i diskussionen är förtroendemannen och arbetsgivarens företrädare. Vid diskussionen ges ömsesidig respons, utgående från vilken man ytterligare försöker förbättra samarbetet. Därtill funderar man tillsammans på vilka mål som skall ställas för förhandlingssystemet och förtroendemannaverksamheten och hur utvecklingen av samarbetet uppföljs. Vid diskussionen går man också igenom tidpunkterna för när den information som enligt 7 § skall lämnas till förtroendemannen. Samtidigt planeras behovet av utbildning för förtroendemannauppdraget, tidtabeller och mål.

5 § Förtroendemannens anställning

1. Om inte annat följer av detta avtal, har förtroendemannen samma ställning som de övriga arbetstagarna i förhållande till arbetsgivaren. Förtroendemannen är personligen skyldig att följa allmänna arbetsvillkor, arbetsledningens order samt de ordningsbestämmelser som gäller för arbetsplatsen.
2. Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppgiften.

Förtroendemannens och huvudförtroendemannens löneutveckling skall motsvara företagets allmänna löneutveckling.

Under efterskyddsperioden ordnas för förtroendemannen vid sidan av arbetet sådan vidare- eller kompletteringsutbildning som möjliggör förtroendemannens återgång till tidigare eller motsvarande arbetsuppgifter.

3. En arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte, när han sköter sitt uppdrag eller på grund av uppdraget, flyttas till ett sämre betalt arbete än det han hade innan han blev vald till förtroendeman. Han får inte heller flyttas till sämre arbetsuppgifter, om arbetsgivaren kan erbjuda honom andra arbetsuppgifter som motsvarar hans yrkesskicklighet. Han får inte heller avskedas på grund av sitt förtroendemannauppdrag.
4. Om företaget säger upp eller permitterar arbetskraft av ekonomiska eller produktionsorsaker skall man följa en sådan ordning att förtroendemannen sist blir föremål för en sådan åtgärd. Om man inte till förtroendemannen kan erbjuda arbetsuppgifter som motsvarar hans yrkesskicklighet eller kompetens, kan man avvika från denna bestämmelse. Om förtroendemannen anser att han har sagts upp eller permitterats i strid med ovan nämnda bestämmelser, har han rätt att kräva att frågan reds ut av förbunden.
5. Förtroendemannens arbetsavtal kan inte sägas upp på individuella grunder om inte i arbetsavtalslagens 7 kapitel 10 § 1 mom. förutsatt samtycke därtill givits av majoriteten av de arbetstagare han representerar, vilket reds ut av de förbund som undertecknat kollektivavtalet.
6. Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas med stöd av bestämmelserna i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen på den grund att han eller hon har brutit mot de ordningsföreskrifter som ingår i 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.
7. När man bedömer grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får han inte försättas i en sämre ställning än de andra arbetstagarna.
8. Ovan avsedda bestämmelser om anställningsskydd tillämpas också på förtroendemannakandidat (kandidatskydd), om vars kandidatur arbetsgivaren har informerats skriftligt av arbetsplatsavdelningen eller av arbetstagarorganisation

som är part i kollektivavtalet. Kandidatskyddet börjar tidigast två månader innan den till förtroendeman valdas mandattid börjar och upphör för andra än invalda kandidaters del när valresultatet har konstaterats.

9. Bestämmelserna om anställningsskydd tillämpas på arbetstagare som fungerat som företagets huvudförtroendeman eller förtroendeman i ytterligare sex månader efter det att förtroendemannauppdraget har upphört (efterskydd).
10. Förtroendemannen meddelas om att anställningen sägs upp minst en månad innan den kollektivavtalsenliga uppsägningstiden börjar. I det meddelande om avslutande av anställning som ges till förtroendemannen antecknas orsaken till uppsägningen. Arbetsgivaren meddelar i sådana fall vice förtroendemannen om avslutande av förtroendemannanställningen, eller om vice förtroendeman inte har valts till arbetsplatsavdelningen, eller då sådan inte finns, till de båda arbetstagarorganisationerna som har undertecknat avtalet.
11. Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, skall arbetsgivaren i ersättning till förtroendemannen betala minst sex och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas enligt samma grunder som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Som en faktor som höjer ersättningen skall man beakta att man har brutit mot förtroendemannens rättigheter enligt detta avtal. Om domstolen prövar förutsättningarna för att anställningen kan fortsätta eller att en redan avslutad anställning kan återinrättas och anställningen trots detta inte fortsätter, skall detta beaktas som en synnerligen vägande grund när man fastställer storleken på ersättningen.
12. Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av förtroendemannens anställning enligt detta avtal, skall lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden därtill inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för hävningen har bestridits.
13. Man får inte utöva påtryckningar på eller avskeda förtroendemannen på grund av förtroendemannauppdraget.
14. Bestämmelserna om förtroendemannens anställningsskydd gäller även vice förtroendemannen.

6 § Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens uppgift är upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsverksamheten mellan företaget och personalen.
2. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som företrädare för de arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet i fråga. Förtroendemannen företräder alla arbetstagare i frågor gällande tolkningen av kollektivavtalet när det berör alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet eller en del av dem som en grupp.

Till förtroendemannens uppgifter hör t.ex. följande frågor (förteckningen är inte uttömmande):

- Att kollektivt företräda alla arbetstagare i frågor som gäller tolkning och tillämpning av kollektivavtalet och vid uppgörandet av lokala avtal.
- Att kollektivt företräda alla arbetstagare i frågor som bestäms i samarbetslagen.
- Att utveckla samarbetet på arbetsplatsen tillsammans med arbetsgivaren.
- Att företräda de organiserade arbetstagare som binds av kollektivavtalet och bistå dem i anställningsfrågor.

7.5 Förtroendemannens rätt till information

1. Om oklarhet eller meningsskiljaktigheter uppkommer om arbetstagarnas löner eller om andra anställningsfrågor, skall förtroendemannen få alla upplysningar som inverkar på utredningen av frågan.
2. Arbetsgivaren lämnar skriftligt eller på annat avtalat sätt till förtroendemannen följande uppgifter om företagets arbetstagare:

Följande uppgifter ges en gång om året:

- Förteckning över arbetstagarna (efter- och förnamn, uppgiftsgrupp eller svårighetsnivå, anställningsdatum).
- Medellön för respektive uppgiftsgrupp och svårighetsnivå, om det i uppgiftsgruppen och svårighetsnivån finns minst fem personer.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetsplatsen tillämpar ett annat lönesystem än uppgiftsgruppsystemet enligt kollektivavtalet, ges förtroendemannen motsvarande uppgifter i fråga om det.

Följande uppgifter ges två gånger om året:

- Antalet heltids- och deltidsanställda arbetstagare i företaget. Detta gäller också personal som under ett halvt års tid separat har kallats till arbete eller annan tillfälligt anställd personal.

Följande uppgifter ges fyra gånger om året:

- Namn, uppgiftsgrupp, svårighetsnivå, anställningsdatum för nyanställda personer samt uppgifter om uppsagda och permitterade arbetstagare. I fråga om visstidsanställda meddelas den avtalade anställningstiden.
3. Om företaget använder ett system för genomsnittlig arbetstid skall förtroendemannen på hans begäran ges skriftlig information om antalet arbetstagare

som omfattas av systemet och antalet icke-utjämnade arbetstimmar enligt utjämningsperiod.

När arbetsgivaren förbereder eller har för avsikt att ändra utjämningsystemet för arbetstiden skall arbetsgivaren ge förtroendemannen, eller om sådan inte har valts, arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. Förtroendemannen skall informeras om ändringen av arbetstidsschemat innan den verkställs.

4. Förtroendemannen ges på begäran en utredning över vilka uppgifter som samlas in i samband med anställningen.
5. Förtroendemannen ges uppgifter om en varning som en arbetstagare getts, om inte arbetstagaren uttryckligen särskilt har förbjudit det.
6. Förtroendemannen har samma rätt som den i lagstiftningen avsedda förtroendemannen att ta del av den förteckning som förs över nöd- och söndagsarbete samt övertidsarbete och för dessa arbeten betalade förhöjda löner.
7. Ifall man i företaget med stöd av 2 § ovan har valt flera förtroendemän, kommer arbetsgivaren och förtroendemännen sinsemellan överens om de principer för hur ovan nämnda information fördelas mellan förtroendemännen. Huvudförtroendemannen har dock rätt att få all information.
8. Förtroendemannen skall hålla den information han får för att sköta sina uppgifter på ovan grunder konfidentiell.

8 § Befrielse från arbetet som beviljas förtroendemannen

1. Förtroendemannen har rätt att använda tillräckligt med tid för att sköta förtroendemannauppdraget, i genomsnitt enligt följande:

Antal arbetstagare	Befrielse från arbetet, % av arbetstiden
under 100	10 %
101–300	20 %
301–600	30 %
över 600	40 %

Man kan närmare i detalj komma överens om hur befrielsen från arbetet verkställs.

Man avtalar lokalt om huvudförtroendemannens tidsanvändning.

Om förtroendemannens verksamhetsområde omfattar flera driftsställen i ett regionalt utspritt företag, skall man fästa särskild uppmärksamhet vid den tid förtroendemannen är befriad från arbetet, så att förtroendemannen kan sköta sina

uppgifter på ett sakligt sätt. Då man verkställer befrielsen från arbetet kan man närmare i företaget avtala om detta på ett sätt som avviker från tabellen ovan.

Tillämpningsanvisning:

Förbunden rekommenderar att förtroendemannens tidsanvändning granskas i genomsnitt under en längre period, exempelvis i granskningsperioder på 6 månader.

2. Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer överens om befrielsen från arbetet ges tillfälligt eller som en regelbundet återkommande befrielse. Då skall man beakta företagets funktionella förutsättningar samt att förtroendemannen kan sköta sina uppgifter på ett sakligt sätt. Vid behov sköts arbetstidsarrangemangen med beaktande av detta (t.ex. genom vikarie).

9.6 Förtroendemanners ersättning och ersättning för inkomstbortfall

1. Till förtroendemannen betalas ersättning för skötseln av förtroendemannsuppdraget enligt följande:

Antal arbetstagare	Ersättning fr.o.m. 1.5.2025 €/mån.
5–100	83
101–300	144
301–600	199
över 600	233

Antal arbetstagare	Ersättning fr.o.m. 1.3.2026 €/mån.
5–100	85
101–300	148
301–600	205
över 600	240

Antal arbetstagare	Ersättning fr.o.m. 1.3.2027 €/mån.
5–100	87
101–300	152
301–600	210
över 600	246

Huvudförtroendemannens ersättningar avtalas separat.

2. Förtroendemannans ersättning betalas inte när förtroendemannen har semester, är sjukledig eller av annan därmed jämförbar orsak är förhindrad att sköta sin uppgift. Man kan lokalt avtala närmare om saken.
3. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar under arbetstid i antingen lokala förhandlingar med arbetsgivarens företrädare eller då han utför andra med arbetsgivaren avtalade uppgifter.
4. Om förtroendemannen utom ordinarie arbetstid utför uppgifter som han kommit överens om med arbetsgivaren, betalas för på detta sätt förlorad tid övertidsersättning eller så avtalar man lokalt om en annan tilläggsersättning.

Vid behov kan kollektivavtalsparterna avtala om grunder för ersättningen och beloppet.

5. Ifall förtroendemannen blir tvungen att resa för att utföra de uppgifter han kommit överens om med arbetsgivaren, betalas ersättning för resekostnader i enlighet med det system som tillämpas i företaget.

10 § Förtroendemannens förvarings- och arbetsutrymmen

Förtroendemannen har rätt att få förvaringsutrymme för de dokument och kontorsredskap han behöver i sin uppgift. En förtroedeman för ett företag och en regional driftsenhet har rätt att vid behov kostnadsfritt, för att sköta sina förtroendemannauppgifter, utnyttja för förtroendemannens bruk tilldelade ändamålsenliga kontorsutrymmen, ifall arbetsgivaren förfogar över sådana. Förtroendemannen har rätt att använda arbetsgivarens normala kontorsutrustning (bl.a. e-post) för att utföra sitt förtroendemannaupdrag.

11 § Förtroendemannens utbildning

1. Förbunden anser det vara bra att förtroendemannen om möjligt bereds tillfälle att delta i utbildning, som är ägnad att öka hans kompetens för skötseln av förtroendemannaupdraget.
2. Förbunden har avtalat om deltagande i utbildning i det gällande utbildningsavtalet (bilaga 3).

12 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal träder i kraft 8.4.2025 som en del av kollektivavtalet.
2. Det förbund som vill ändra detta avtal skall till motparten lämna ett skriftligt ändringsförslag, varefter frågan tas upp till behandling i förhandlingar mellan förbunden.

Helsingfors den 8 april 2025

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF
Jarkko Ruohoniemi

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF
Samu Salo Minna Anttonen

TIETOALA RF
Jyrki Kopperi Mika Thynell

Bilaga 3

Utbildningsavtal

1 § Utbildningsarbetsgrupp

För verkställandet av fackföreningsutbildning som avses i detta avtal finns en utbildningsarbetsgrupp, till vilken vardera parten utnämner två representanter.

Utbildningsarbetsgruppen godkänner kurserna för ett kalenderår åt gången. Vid behov kan kurser godkännas även mitt under kalenderåret.

Utbildningsgruppen skall innan den beslutar att godkänna en kurs få en redogörelse över kursprogrammet, tidpunkten, platsen där kursen arrangeras, målgruppen, deltagarna och eventuella andra uppgifter som utbildningsarbetsgruppen ber om. En förutsättning för att kursen skall godkännas är att parterna gemensamt konstaterat att behov av utbildning föreligger. Utbildningsarbetsgruppen har rätt att följa med undervisningen på en kurs den godkänt.

Förbunden informerar om de kurser som utbildningsarbetsgruppen godkänt för följande år senast två månader innan den första kursen börjar.

2 § Yrkesinriktad fortbildning och tilläggsutbildning samt omskolning

Arbetsgivaren reserverar vid behov för arbetstagaren möjlighet att årligen delta i utbildning som möjliggör upprätthållande eller utvecklande av hans yrkeskunskaper. Arbetstagarens utbildningsbehov kan konstateras vid till exempel utvecklingssamtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Då arbetsgivaren ger arbetstagaren facklig utbildning eller skickar arbetstagaren till med hans yrke förknippad utbildning, ersätts kostnaderna för utbildningen och lönebortfallet för ordinarie arbetstid. Om utbildningen sker utom arbetstid, räknas inte den använda tiden som arbetstid, men arbetstagaren ersätts för därav föranledda direkta kostnader.

3 § Gemensam utbildning

Avsikten med gemensam utbildning på arbetsplatsen är bl.a. främjande av verkställandet av lagstiftningen om samarbete, arbetarskydd, företagshälsövård och jämställdhet på arbetsplatsen. På arbetsplatsen ordnar eller avtalar man om gemensam utbildning i samarbetsorganen, eller om sådan inte finns,

mellan arbetsgivaren och förtroendemannen (eller om sådan saknas med arbetstagarna).

Grundkurser i samarbetet om arbetarskydd och specialkurser som är nödvändiga med beaktande av arbetarskyddssamarbetet är här avsedd gemensam utbildning.

Deltagande i utbildningen ersätts som vid utbildning enligt 2 §.

4 § Fackföreningsutbildning

1. Anställningens fortbestånd och anmälningstider

Arbetstagaren ges, utan att anställningen avbryts, tillfälle att delta i högst en månad lång kurs som utbildningsarbetsgruppen godkännt, ifall arbetsgivaren och den arbetstagare som söker sig till kursen gemensamt konstaterat behovet av utbildningen, och ifall deltagande i kursen kan ske utan att företaget förorsakas kännbar olägenhet.

I avböjande fall meddelas förtroendemannen minst 10 dagar innan kursen börjar varför beviljande av ledighet skulle föranleda kännbar olägenhet.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs skall göras så tidigt som möjligt. Om kursen varar högst en vecka, skall anmälan göras minst tre veckor innan kursen börjar, och om det är fråga om en längre kurs, skall anmälan göras minst sex veckor innan kursen börjar.

Man eftersträvar att rikta arbetarskyddsutbildningen speciellt till arbetarskyddsfullmäktige.

2. Ersättningar

Förtroendeman, vice förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig och medlem av arbetarskyddskommissionen får delta i kurser som nämns i stycket ovan och som godkännts av utbildningsarbetsgruppen utan lönebortfall. Förtroendemannen ersätts dock för lönebortfallet i högst en månad och de andra i högst två veckor. Förutsättningen för att få ersättning för lönebortfall är ytterligare att kursen anknyter till deltagarens samarbetsuppdrag i företaget.

Förutom för förtroendeman ersätts även ordförande i registrerade underföreningar till förbundet och ordförande för fackavdelningar för lönebortfall, ifall dessa arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare och i registrerad underförening eller fackavdelning med minst 20 medlemmar.

Genom lokalt avtal kan avtalas att tiden som använts för utbildning ersätts med ordinarie lön, ifall förtroendemannen deltar i förtroendemannautbildning utanför den ordinarie arbetstiden. Om utbildningens omfattning och innehåll avtalas separat mellan förbunden. Utbildningen ska vara ett alternativ till utbildning som hålls under arbetstid.

5 § Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning enligt 4 § medför inte minskning av semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

6 § Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 3.1.2022 som en del av kollektivavtalet.

Helsingfors den 3 januari 2022

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

TIETOALA RF

Bilaga 4

Förkortande av ordinarie arbetstid gällande dagarbete på 8 timmar i dygnet

Enligt kollektivavtalets 8 § 2 punkten kan man genom lokalt avtal avtala den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 8 timmar i dagarbete och den ordinarie arbetstiden per vecka till högst 40 timmar.

Ifall man genom lokalt avtal avtalar att den ordinarie arbetstiden är 8 timmar, skall i avtalet uppges, huruvida avtalet gäller hela företaget eller dess namngivna enheter eller arbetstagare samt när arbetsdagar på 8 timmar görs.

När man avtalar om att den ordinarie arbetstiden i dagarbete är 8 timmar förkortas arbetstiden per vecka på nedan nämnt sätt till i genomsnitt 37,5 timmar.

Åtta timmars arbetsdagar i dagarbete

När den ordinarie arbetstiden per dag är åtta (8) timmar, intjänar arbetstagaren rätt till en extra ledig dag med lön per varje femtonde (15) utförd arbetsdag.

Med utförda arbetsdagar jämfställs enligt detta avtal även sjukdagar med lön enligt 16 § i gällande kollektivavtal samt de dagar som hänför sig till tillfällig frånvaro enligt 19 §.

Förkortningsledigheter

Den på ovan nämnt sätt intjänade förkortningsledigheten ges i hela dagar, om inte annat överenskommes. De intjänade lediga dagarna jämfställs med arbetsdagar med tanke på intjänad semester.

Den ledighet som intjänats skall ges till arbetstagaren senast före utgången av april månad följande år. Meddelande om ledighet skall ges minst två veckor innan ledigheten ges. Sjukledighet och andra frånvaron leder inte till ändring av givande av förkortningsledigheter som antecknats på arbetslistan.

Om arbetstagaren, när hans anställningsförhållande upphör, inte har fått ovan nämnda intjänade förkortningsledigheter, ersätts de vid anställningsförhållandets upphörande med enkel lön. Om till arbetstagaren har getts flera förkortningsledigheter än han intjänat fram till anställningsförhållandets upphörande, har arbetsgivaren rätt att innehålla från arbetstagarens slutlikvid det belopp som motsvarar lönen för de ledigheter som getts för mycket utan de kvittningsbegränsningar som avses i arbetsavtalslagens 2 kapitel 17 §.

Arbete under förkortningsledighet

När arbetstagaren arbetar på sin lediga tid enligt ovan nämnda förkortningsledigheter räknas det som merarbete och för det betalas med 50 % höjd lön. Utfört arbete på över åtta timmar per dygn anses vara övertidsarbete och för det betalas med 100 % höjd lön.

Bilaga 5

Arbetstidsbank i dataservicebranschens företag

1. Utgångspunkt för systemet och dess ändamål

Med arbetstidsbank avses de arrangemang som införts på företags- eller arbetsplatsnivå för att samordna arbetstid och fritid och genom vilka man kommer överens om hur olika delfaktorer och/eller pengar kan sparas in samt kombineras långsiktigt.

Det är möjligt att genom lokalt avtal avtala om ett system för arbetstidsbank enligt nedan nämnda punkter för att främja arbetstagarnas ork i arbetet. Avtalande om arbetstidsbanken och ändringar som görs årligen påverkas av företagets arbetskraftsresurser, företagets arbetskraftssituation och speciella behov som hänför sig till respektive arbetsgemenskap.

2. Ibruktagande av arbetstidsbank

Om ibruktagande av arbetstidsbank och detaljerna kring det avtalas genom det lokala avtal som avses i 23 § i kollektivavtalet.

I avtalet om arbetstidsbank skall man åtminstone komma överens om arbetstidsbankens delfaktorer och gränserna för den arbetstid som kan sparas på saldot.

Den avtalade gränsen för arbetstidssaldot får inte överskrida gränserna enligt arbetstidslagen. Arbetstagaren har rätt att samla in i arbetstidsbanken högst 180 timmar per kalenderår och totalt ett antal timmar som motsvarar arbetstagarens arbetstid under sex månader.

3. Hur saldot på arbetstidsbanken samlas in

Till arbetstidsbanken kan flyttas delfaktorer enligt kollektivavtalet.

Av övertidstimmar kan till arbetstidsbanken överföras ersättningsens grunddel och den förhöjda delen. Om detta förfarande skall personen avtala med sin chef i förväg samtidigt som man kommer överens om att övertidsarbete utförs.

Andra delfaktorer som ska definieras i avtalet om arbetstidsbank kan till exempel vara merarbete jämte grunddelar och förhöjningar, ersättning jämte förhöjningar för söndags- och helgarbete, ersättning för veckovila, arbetstidsförkortningsledigheter, sparad semester enligt semesterlagen, semesterpenning eller en del av den som tas ut i ledig tid, ersättning för resande på fritiden, resultat-, bonus- eller vinstpremie, kvälls- och natttillägg, beredskap och ersättning för telefonkonsultation och utryckningsarbete samt flexsaldo som överskrider

40 timmar. Delfaktorer i pengar ändras till tid på basis av arbetstagarens lön vid tidpunkten för insättningen.

4. Insamlad tid på arbetstidsbanken hålls som ledighet

Arbets tid som sparats i arbetstidsbanken ges ut i hela lediga dagar, om inte annat avtalas lokalt.

Arbetsgivaren och arbetaren avtalar om tidpunkten för ledigheten. Arbetstagarer ger arbetsgivaren ett förslag om tidpunkten för användningen av insamlad tid som ledighet minst en månad före ledighetens början. Arbetsgivaren skall senast två veckor efter förslaget underrätta arbetstagarer om den godkänner förslaget. Godkänner arbetsgivaren inte förslaget, skall arbetsgivaren föreslå en tidpunkt för ledigheten som överenskommes på basis av förslaget. Om ingen överenskommelse nås om tidpunkten för ledigheten har arbetstagarer rätt att begära ersättning i pengar i stället för ledighet. Ersättningen betalas ut senast i samband med den andra löneutbetalningen efter begäran.

För att upprätthålla arbetstagarernas ork i arbetet rekommenderar förbunden att ledigheten som ges ut på basis av arbetstidsbanken skulle verkställas i sammanhängande ledig tid på minst 5 arbetsdagar.

Ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken är tid som enligt semesterlagen är likställd med arbetad tid. Arbetstagarer har under ledigheten rätt till oavkortade personal- och naturaförmåner.

Arbetsgivaren har inte rätt att ändra tidpunkten för en avtalad ledighet, om inte ett mycket vägande skäl som härrör sig till företagets verksamhet och arbetstagarernas arbetsuppgifter föreligger för att ledigheten inte kan hållas vid ifrågavarande tidpunkt. Härvid skall arbetsgivaren meddela när ledigheten kan hållas, om inte arbetstagarer kräver att få ut ledigheten i pengar.

Insamlad ledighet som inte hållits när arbetstagarernas anställningsförhållande upphör, ersätts i pengar.

5. Uppsägning av avtal om arbetstidsbank

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om inte annat avtalas lokalt. Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Om saldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas de på samma sätt som när ett anställningsförhållande upphör, om inte annat avtalas lokalt.

Bilaga 6

Avtal om uppsägningsskydd för dataservicebranschen

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal, vid permittering av arbetstagare samt vid hävning och upplösning av arbetsavtal. Avtalet gäller även vid uppsägning från arbetstagarens sida samt det förfarande som skall iakttas vid hävning av arbetsavtal och vid permittering av arbetstagare.

Tillämpningsanvisning:

Avtalet gäller inte avslutande av arbetsavtal eller permittering av arbetstagare, om grunden är

- hävning av arbetsavtal under prøvotid (Arbetsavtalslag 1 kap. 4 §).
- företagssanering (Arbetsavtalslag 7 kap. 7 §) eller
- arbetsgivarens konkurs eller död (Arbetsavtalslag 7 kap. 8 §).

När ett arbetsavtal avslutas på ovan nämnda grunder skall dock iakttas procedurreglerna i detta avtals 5 § och 6 § samt till den del som gäller hävning av arbetsavtal under prøvotid även förfarandet som avses avtalets 11 §. Avtalet gäller inte heller läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning.

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER GÄLLANDE UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL

2 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren skall vid uppsägning av arbetsavtal iakttä följande uppsägningstider, ifall man inte avtalat om längre uppsägningstider eller annat avtalas i samband med uppsägningen:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 1 år	2 veckor
över 1 år men högst 4 år	1 månad
över 4 år men högst 8 år	2 månader
över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Arbetstagaren skall vid uppsägning av arbetsavtal iakttä följande uppsägnings-tider, ifall man inte avtalat om längre uppsägningstider eller annat avtalas i samband med uppsägningen:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 5 år	2 veckor
över 5 år	1 månad

Denna bestämmelse om uppsägningstider gäller nya anställningsförhållanden som börjar efter 1.1.2008.

3 § Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat annat, efter att arbetsgi-varen sagt upp arbetsavtalet på grunder avsedda i 7 kap. 3 § i arbetsavtalsla-gen, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under sin uppsä-gningstid delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan, i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet eller jobsökning på eget eller på myndigheternas initiativ och arbetsintervjuer eller omplaceringsträning i enlighet med lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Sysselsättningsledighetens längd är beroende av uppsägningstidens längd en-ligt följande:

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad;
- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en må-nad men högst fyra månader;
- 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är över fyra månader.

Arbetstagaren skall, innan han utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om detta och grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran förete en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjande av sysselsättningsledigheten får inte förorsaka arbetsgivaren be-tydande olägenhet.

4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden

Arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att till arbetstagaren betala full lön och semesterersättning för den tid som motsvarar uppsägningstiden.

Arbetstagare som avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att till arbetsgivaren betala ett engångsbelopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som betalas till arbetstagaren.

Arbetsgivaren skall dock iaktta vad som stadgas i arbetsavtalslagens 2 kapitel 17 § om begränsning i kvittningsrätten.

Om någondera partens underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden gäller endast en del av uppsägningstiden, utgör ersättningsskyldigheten motsvarande del av uppsägningstidens lön.

5 § Meddelande om avslutande av ett arbetsavtal

Meddelande om avslutande av ett arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dess representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per brev eller per e-post. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att meddelandet sänts.

Då ett meddelande om avslutande av arbetsavtal sänds per brev eller e-post, anses de grunder för upphävande av arbetsavtal som avses i 1 kap. 4 § och 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, ha blivit åberopade inom avtalad eller föreskriven tid om meddelandet har postats inom denna tid eller sänts per e-post.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal, anses ett upphävande av avtalet som grundar sig på meddelande som sänts per brev eller per e-post ha blivit tillställt tidigast dagen närmast efter utgången av semestern.

6 § Meddelande om grunderna för avslutande av ett arbetsavtal

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela arbetstagaren datum för anställningsförhållandets upphörande samt de för arbetsgivaren kända grunderna för uppsägningen eller hävandet på basis av vilka arbetsavtalet avslutas.

II Upphävande av ett arbetsavtal och permittering av arbetstagaren av orsak som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person

7 § Grunder för upphävande av ett arbetsavtal och permittering

Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren eller som har samband med arbetstagarens person utan i arbetsavtalslagens 7 kapitel 1–2 § avsett sakligt och vägande skäl.

Tillämpningsanvisning:

Som ett sakligt och vägande skäl för uppsägning anses sådana av arbetstagaren själv beroende orsaker, såsom underlåtenhet att utföra arbete, brott mot bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Hävningsgrunder

Arbetsgivaren kan häva ett arbetsavtal av en orsak som avses i arbetsavtalslagens 8 kapitel 1 §.

Förutsättningar för att behandla arbetsavtalet som hävt

Arbetsgivaren har rätt att behandla arbetsavtalet som hävt enligt arbetsavtalslagens 8 kapitel 3 §.

Permittering av orsak som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person

Arbetsgivaren kan permittera arbetstagare för viss tid utan att iaktta meddelandetid på samma grunder som ett arbetsavtal kunde sägas upp eller hävas.

8 § Verkställande av uppsägning

Arbetsgivaren ska verkställa uppsägning av ett arbetsavtal som baserar sig på 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen inom skälig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagare

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på grund av orsak som avses i 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen eller häver arbetsavtalet av orsak som avses i 1 kap. 4 § eller 8 kap. 1 § i nämnda lag, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om grunderna för arbetsavtalets upphörande. Arbetstagaren

har rätt att anlita biträde, t.ex. förtroendeman eller arbetskamrat, när han eller hon blir hörd.

III Uppsägning av arbetsavtal och permittering av arbetstagare av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker och av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet

10 § Förhandlingsförfarande

Om det på en arbetsplats som omfattas av lagen om samarbete uppstår behov av uppsägning, permittering eller att erbjuda deltidarbete eller ensidigt ändra på väsentliga villkor i arbetsavtalet ska arbetsgivaren följa bestämmelserna i samarbetslagen dock med de undantag som överenskommits i detta avsnitt.

Tillämpningsanvisning:

Lagen om samarbete utgör inte del av detta avtal. Bestämmelserna i denna 10 § kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i lagen.

Med avvikelse från samarbetslagens 19 och 23 § anses samarbetsskyldigheterna fullgjorda, när ärendet efter förhandlingsframställning behandlats i samarbetsförfarandet på basis av de på förhand givna erforderliga uppgifterna enligt vad som avtalas nedan.

Protokollsanteckning:

I samarbetslagens 19 § stadgas vilka uppgifter som skall ingå i förhandlingsframställningen.

1 Ekonomiska orsaker, produktionsorsaker och orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet

a) Om föremålet för förhandlingarna är en åtgärd som uppenbarligen leder till:

- permittering i högst 90 dagar;

anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, om inte annat överenskommits, när förhandlingarna i ärendet förts under 7 dagar efter förhandlingsframställningen.

b) Om föremålet för förhandlingarna är en åtgärd som uppenbarligen leder till:

- överföring till anställning på deltid eller uppsägning av färre än tio arbetstagare;
- ensidig ändring av ett väsentligt villkor i färre än tio personers arbetsavtal;
- permittering av färre än tio arbetstagare i mer än 90 dagar;

anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, om inte annat överenskommits, när förhandlingarna i ärendet förts under 14 dagar efter förhandlingsframställningen.

c) Om föremålet för förhandlingarna är en åtgärd som uppenbarligen leder till

- överföring till anställning på deltid eller uppsägning av minst tio arbetstagare;
- ensidig ändring av ett väsentligt villkor i fler än tio personers arbetsavtal;
- permittering av minst tio arbetstagare i mer än 90 dagar;

anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, om inte annat överenskommits, när förhandlingarna i ärendet förts under sex veckor efter förhandlingsframställningen.

I företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 anställda, anses arbetsgivaren, om inte annat överenskommits, ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt denna bestämmelse, när förhandlingarna i ärendet förts under sju dagar efter förhandlingsframställningen.

Då företaget är föremål för saneringsförfarande i enlighet med lagen om företagssanering (47/1993), anses arbetsgivaren, om inte annat överenskommits, ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, när förhandlingarna i ärendet förts under sju dagar efter att förhandlingsframställningen gjordes.

Protokollsanteckning:

Förbunden betonar att de innehållsmässiga kraven i omställningsförhandlingarna bestäms enligt samarbetslagen och att enbart det att förhandlingstiden har uppfyllts inte befriar från dessa. Innehållskraven enligt samarbetslagen ska behandlas på det sätt som avses i lagen i laganda. Syftet med omställningsförhandlingarna är att försöka hitta alternativa, genomförbara lösningar för att utveckla företagets ekonomiska och produktionsmässiga situation så en eventuell minskning av arbetskraften medför så små förluster för företaget och arbetstagaren som möjligt.

Om innehållskravet enligt samarbetslagen inte iakttas kan det leda till att gottgörelse betalas till arbetstagaren enligt 44 § i lagen.

2 Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att arbetsgivaren har gjort en förhandlingsframställning om sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktions- orsaker, skall arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds till arbetstagarnas representant lämna ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid utarbetande av handlingsplanen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftsservice som främjar möjligheterna att få arbete (lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice (916/2012)).

Enligt 21 § 2 punkten i samarbetslagen ska det av handlingsplanen framgå den planerade tidtabellen för förhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna, de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig Arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden.

Om de uppsägningar som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare, skall arbetsgivaren vid samarbetsförfarandet presentera de handlingsprinciper enligt vilka arbetstagarna stöds när de under uppsägningstiden på eget initiativ söker annat arbete eller utbildning eller anlitar de tjänster för sysselsättning samt stöds arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice.

11 § Grunder för uppsägning

Grunderna för uppsägning är de i 7 kap. 1 § och 3 § i Arbetsavtalslagen nämnda (ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet).

Protokollsanteckning:

Förbunden anser att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbildning i första hand gäller sådant inom samma pendlingsregion tillbudsstående arbete där det är ändamålsenligt och skäligt att placera berörd arbetstagare.

12 § Ordning i vilken Arbetskraften minskas

I samband med uppsägning och permittering skall i mån av möjlighet följas den regel enligt vilken arbetstagare som är viktiga för företagets verksamhet eller behövs för specialuppgifter och arbetstagare som i samma arbetsgivares anställning förlorat en del av sin Arbetsförmåga, sägs upp eller permitteras sist samt att man utöver denna regel även fäster uppmärksamhet vid anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

13 § Återanställning av arbetstagare

Genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan man avvika från återanställning av arbetstagare enligt arbetsavtalslagens 6 kapitel 6 §. Avtalet ingås skriftligt när arbetsavtalet sägs upp eller hävs och i avtalet beaktas arbetsgivarens åtgärder för främjande av arbetstagarens sysselsättning. Innan avtalet ingås har arbetstagaren rätt att bli hörd och anlita biträde enligt vad som föreskrivs i 11 §.

14 § Permittering

1 **Permitteringsgrunder**

Permitteringsgrunderna bestäms enligt arbetsavtalslagens 5 kapitel 2 § 1–3 momentet.

Protokollsanteckning:

Förbunden anser att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbildning i första hand gäller sådant inom samma pendlingsregion tillbudsstående arbete där det är ändamålsenligt och skäligt att placera berörd arbetstagare.

a) Tillfällig minskning av arbetet

Om arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt, kan arbetstagare permitteras för den tid som motsvarar den tillfälliga minskningen eller tills vidare.

Tillämpningsanvisning:

Minskningen av arbetet kan anses vara tillfällig när minskningen uppskattas vara högst 90 kalenderdagar.

b) Annan än tillfällig minskning av arbetet

Om arbetet beräknas minska för en längre tid än 90 kalenderdagar, kan arbetstagare permitteras för en viss tid eller tills vidare.

2 **Förkortad arbetstid**

Bestämmelserna om förfarandet vid permitteringar iakttas även vid övergång till förkortad dygns- eller veckoarbetstid.

3 **Meddelandetid**

Vid permittering iakttas en meddelandetid om minst sju dagar. Skyldighet att ge förhandsinformation om grunderna för permittering finns inte.

4 **Lokala avtal**

Genom ett lokalt avtal i enlighet med 23 § i kollektivavtalet kan man avtala an- och norlunda om permittering samt grunderna och meddelandetiden för permittering.

5 Senareläggning och avbrytande av permittering

a) Senareläggning av permittering

Om arbetsgivaren under meddelandetiden får ett tillfälligt arbete, kan tidpunkten för när permitteringen börjar senareläggas. Utan ny meddelandetid kan tidpunkten för när permitteringen börjar senareläggas endast en gång och högst för den tid som det tillfälliga arbetet räcker.

b) Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få ett tillfälligt arbete efter att permitteringen redan börjat. Avbrytande av en permittering, ifall avsikten är att permitteringen utan ett nytt meddelande skall fortgå efter att arbetet utförts, skall grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Samtidigt skall man utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

6 Annat arbete under permitteringstiden

Arbetstagare kan åta sig annat arbete under permitteringstiden.

7 Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande och arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa fall

Arbetstagaren häver arbetsavtalet

En permitterad arbetstagare har rätt att oberoende av uppsägningstiden häva sitt arbetsavtal, dock inte under de sista sju dagarna före permitteringen upphörande, ifall arbetstagaren redan känner till när permitteringen kommer att upphöra.

Arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet

Förutsättningarna för erhållande av ersättning

Permitterad arbetstagare har enligt arbetsavtalslagens 5 kapitel 7 § 2 momentet rätt att få ersättning för den skada han åsamkats genom att han gått miste om lönen för uppsägningstiden, ifall arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet att upphöra under permitteringen.

Begränsning av ersättningsskyldigheten

Lönen för meddelandetiden dras inte av från ersättningen.

Utbetalning av ersättningen

Ersättningen utbetalas löneperiodvis.

Uppsägning från arbetstagarens sida

Permitterad arbetstagare som med stöd av arbetsavtalslagens 5 kapitel 7 § 3 momentet säger upp sig efter att permitteringen varat utan avbrott i minst 200 dagar, har rätt till ersättning som motsvarar lönen för den uppsägningstid som

arbetsgivaren är skyldig att iaktta. Ifall inte annat avtalas betalas ersättningen den normala lönebetalningsdag som följer näst efter arbetsavtalets upphörande.

Protokollsanteckning:

Trots att anställningsförhållandet upphört kan parterna i anställningsförhållandet komma överens om ett arbetsavtal för viss tid för uppsägningstiden eller för en del av den.

Från ersättningen som motsvarar arbetstagarens lön för uppsägningstid avdras då den lön som arbetstagaren får för arbetet.

IV Ersättningar

15 § Ersättningar

Brott mot grund

För upphävande av arbetsavtal eller permittering av arbetstagare i strid med grunderna i detta avtal är arbetsgivaren skyldig att betala ersättning enligt följande:

Uppsägning av arbetsavtal (7 § och 17 §)

Ersättningen bestäms enligt arbetsavtalslagens 12 kapitel 2 §.

Hävning och upplösning av arbetsavtal (7 §)

Den skada som åsamkats genom förlorad uppsägningstid skall ersättas i enlighet med 4 § 1 stycket i detta avtal.

Ifall ett arbetsavtal upphävts utan att det ens med uppsägning hade varit berättigat, skall utöver ovan avsedda ersättning, betalas en ersättning enligt arbetsavtalslagens 12 kapitel 2 §.

Permittering av arbetstagare (7 § och 14 § 1 k)

Skadeståndet fastställs i enlighet med arbetsavtalslagens 12 kapitel 1 §.

Förbud mot dubbel ersättning

Arbetsgivaren kan inte ådömas i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för de med stöd av arbetsavtalslagen ådömda ersättningarna.

Brott mot procedurreglerna

För underlåtenhet att iaktta detta avtals procedurregler kan arbetsgivaren inte dömas till plikt enligt kollektivavtalets 7 §.

Underlåtenhet att iaktta reglerna om förfaringssätt beaktas som en faktor som verkar höjande på ersättningsbeloppet vid fastställande av storleken av den ersättning som arbetsgivaren döms till för ogrundad uppsägning eller för permittering.

Förhållandet mellan ersättning och plikt

Utöver de ersättningar som avses i denna paragraf kan arbetsgivare inte dömas att till arbetstagare betala i kollektivavtalslagens 7 § avsedd plikt till den del saken gäller brott mot kollektivavtalsenliga, men i och för sig samma skyldigheter, för vilka ersättning utdömts enligt detta avtal.

16 § Förfarande vid meningsskiljaktigheter

Om arbetstagare anser att hans arbetsavtal har sagts upp eller att han har permitterats utan avtalsenlig grund, kan meningsskiljaktigheten avgöras med iakttagande av den förhandlingsordning som avses i kollektivavtalets 24 §.

17 § Tid för väckande av talan

Om man inte i en tvist, som gäller avslutande av arbetsavtal eller permittering, inom detta avtals tillämpningsområde når en lösning, kan ärendet i den ordning som avses i 11 § 2 mom. i lagen om arbetsdomstolen, föras vidare till arbetsdomstolen.

Vid anställningsförhållandets upphörande upphör rätten till ersättning i enlighet med 15 § i detta avtal, ifall talan inte väcks inom två år efter det att anställningsförhållandet upphört.

18 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 8.4.2025 som en del av kollektivavtalet.

Helsingfors den 8 april 2025

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF
Jarkko Ruohoniemi

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF
Samu Salo Minna Anttonen

TIETOALA RF
Jyrki Kopperi Mika Thynell

Bilaga 7

Förbundens rekommendation om förutseende av ändringar och omställningsskydd

1. Rekommendationens syfte

I företagen och på arbetsplatserna anses ofta att samarbetslagen (1333/2021) är endast normer fulla med formkrav gällande uppsägningssituationer av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. I verkligheten är syftet med samarbetslagen att främja äkta samarbete mellan företaget och dess personal. I lagen finns några formkrav som har ansetts vara nödvändiga, men om flera av kraven kan även avtalas annorlunda.

De undertecknande organisationerna försöker med denna gemensamma rekommendation öppna upp samarbetets rätta innehåll. Det är inte fråga om nya bestämmelser utan om en rekommendation som gäller förutseende av ändringsbehoven gällande arbetskraften i så god tid som möjligt. Syftet är samtidigt att skapa god praxis för behörig skötsel av omställningsförhandlingarna i samband med minskning av arbetskraft.

Ett lyckat samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna leder till ett slutresultat som tillfredsställer båda parterna. Samarbetet bidrar till att arbetstagarna bättre förstår ändringstrycket på företaget och deras eget arbete och arbetsgivaren å sin sida får information om hur arbetstagarna förhåller sig till ändringstryck. Det är inte sällsynt att olika "samarbetssituationer" dyker upp snabbt och oväntat i företagsvärlden. Att dessa situationer är oförutsedda borde dock inte leda till okontrollerade processer. Ett dåligt genomfört samarbete kan i värsta fall leda till osäkerhetskänsla och därigenom till minskad arbetsinsats och sänkning av produktivitet.

2. Förutseende av personalkonsekvenser

Kollektivavtalsparterna har ingått ett avtal om förutseende av personalkonsekvenser som bifogats till kollektivavtalet för dataservicebranschen. Det rekommenderas att arbetstagarens representant och huvudförtroendemannen eller annan personalrepresentant sammankommer regelbundet för att dryfta hur affärsverksamheten kommer att utvecklas och vilka personalkonsekvenser eventuella ändringar har.

Det är klokt att personalen och företaget samarbetar i ett tidigt skede eftersom personalen kan ha konstruktiva tankar om utvecklandet av affärsverksamheten. Det är klokt att beakta och lyssna på dessa tankar vid bedömning av personalkonsekvenser i ändringssituationer.

Idén med rekommendationen är att parterna skulle förhandla om ändringar under fria former, men dock mycket konfidentiellt. I bästa fall hittas en gemensam syn på vart ändringarna i affärsverksamheten håller på att leda. Om det i diskussionerna kommer fram en klar ändringstrend som kan förorsaka kvantitativt eller kvalitativt ändringstryck med hänsyn till personalen, ger en öppen och tillräckligt tidig förhandling personalen tid och möjligheter att förbereda sig för de kommande ändringarna. Personalen har lättare att förstå orsakerna till och följderna av en förändring när informationen berättas öppet. Det minskar även meningsskiljaktigheter som eventuellt senare uppkommer i ärendet.

3. Uppgifternas konfidentialitet och tystnadsplikt gällande affärshemligheter

Även de affärs- och yrkeshemligheter om vilka diskuteras i samband med frivilligt förutseende är konfidentiella. Konfidentialitet baserar sig, förutom på kollektivavtalets eventuella bestämmelser om tystnadsplikt, även på normer av tystnadsplikt i förtroendemannaavtalet. Ifall förutseende utförs enligt förfarandet i samarbetslagen, är personalens representanter bundna av tystnadsplikt enligt samarbetslagens § 40. Om det i företaget anses att uppgifterna är konfidentiella, är det skäl att ta upp detta i god tid. I börsnoterade bolag finns även egna specialbestämmelser om uppgifternas konfidentialitet och om skyldighet att offentliggöra uppgifter som väsentligt påverkar aktiekursen. Om omständigheterna så kräver, kan även insiderregler tillfälligt tillämpas på personalens representanter i ett börsbolag.

4. Omställningsförhandlingar om eventuella personalkonsekvenser

Samarbetslagen utgår ifrån att alla väsentliga ändringar som påverkar personalens ställning skall behandlas med personalens representant eller personalen. Enligt lagen skall man utreda om ärendet som beslutet gäller har väsentliga personalkonsekvenser nu eller i framtiden.

Alla åtgärder som arbetsgivaren planerar och som påverkar personalen leder inte till behov av att reducera arbetskraften. Då räcker det att man förhandlar om ärendet innan ett beslut fattas enligt 3 kap. 16 § 2 mom. i samarbetslagen, dvs. utan en minimiförhandlingstid. Då kan det således räcka med en förhandlingsomgång. Dock skall man alltid gå igenom grunderna för

personalkonsekvenserna, konsekvenserna, alternativen och tidtabellen för de åtgärder arbetsgivaren planerar.

Enligt lagen skall förhandlingen tidsmässigt inledas då företaget överväger en affärsmässig lösning som har eller kan ha konsekvenser enligt samarbetslagen. Innan ett beslut fattas skall man förhandla om ärendet.

Exempel: Ett företag överväger att ändra sitt tjänsteutbud vilket med stor sannolikhet leder till att arbete x inom ett par år flyttas till en annan ort på grund av att tjänsterna centraliseras och att utförandet av arbete y delvis upphör. Företaget har förhandlingsplikt enligt samarbetslagen i det skede då företaget överväger att en dylik åtgärd vidtas (före beslutsfattandet) trots att eventuella personalkonsekvenser bekräftas och kommer fram senare.

Tidsmässigt förpliktar samarbetslagen att inleda förhandlingarna innan det produktionsmässiga beslutet fattas. Med hänsyn till samarbetslagen är det säkrast för företaget att inleda och föra omställningsförhandlingarna på behörigt sätt redan i det skede då ärendet ännu förbereds. På så sätt minskas risken för bestridande i efterskott gällande omställningsförhandlingarnas laglighet.

5. Att föra omställningsförhandlingar på grund av personalkonsekvenser på behörigt sätt

Vid omställningsförhandlingarna går man igenom grunderna för och alternativen till de planerade åtgärderna. Vid planering av uppsägningar eller permitteringar är det alltså fråga om att gå igenom permitterings- och uppsägningsgrunderna enligt arbetsavtalslagen samt att söka alternativ för de planerade åtgärderna.

När man planerar att minska arbetskraften inleds omställningsförhandlingarna med att man behandlar uppsägningsgrunden, dvs. arbetsminskningen eller försämringen av det ekonomiska läget. Vid förhandlingarna går man igenom det arbete som minskar, varför det minskar och en uppskattning om hur mycket det minskar. Man kan inte få en verklig helhetsbild av arbetsminskningen utan information om till exempel rekryterade, antalet visstidsanställda och längden på anställningsförhållandena i de olika arbetsuppgifterna samt uppgifter om omfattningen av arbetsminskningen samt de underleveranser eller annan utomstående arbetskraft som berörs av det arbete som minskat.

Om det är fråga om ekonomiska uppsägningsgrunder, är det skäl att i början av omställningsförhandlingarna gå igenom försämringen av det ekonomiska läget och dess orsaker. I praktiken kan ändringarna i det ekonomiska läget visas till exempel genom aktuell bokslutsinformation eller förverkligad försäljning och förverkligade kostnader och utvecklingsprognoser.

Efter att vid förhandlingarna har behandlats produktionsorsakerna eller de ekonomiska orsakerna till de planerade åtgärderna, skall vid förhandlingarna gås igenom hur många arbetstagarens arbetsinsats arbetsminskningen eller försämringen av det ekonomiska läget berör. I detta skede har det i allmänhet bildats en ganska klar bild om vilka arbetstagare som är föremål för de planerade åtgärderna. Före uppsägningarna skall det utredas om möjligheterna till omplacering och omskolning av respektive arbetstagare. Detta är nästan omöjligt om man inte vet vem som berörs av de planerade åtgärderna.

En förutsättning för att det ska finnas en uppsägningsgrund, dvs. en grund till det som förhandlas i enlighet med samarbetslagen, är att möjligheten att omplacera den person som hotas av uppsägning eller permittering har utretts. Efter att uppsägningsgrunderna behandlats koncentrerar sig parterna i frågan om omplacering av personer som står under hot om uppsägning och permittering till övriga lediga jobb i företaget eller dotterbolag som står under företagets personaladministrativa bestämmanderätt. Man måste erbjuda arbete för arbetstagare som står under hot, ifall det i företaget finns arbete som motsvarar arbetstagarens yrkeskunskaper.

Om personen inte kan omplaceras till andra uppgifter, skall utredas möjligheten att på ändamålsenligt och skäligt sätt omskola respektive arbetstagare som står under hot om uppsägning till uppgifter som står till buds i företaget. För att en uppsägningsgrund ska föreligga måste möjligheten till utbildning utredas.

Det föreligger även ett bredare samhälleligt intresse att omskola personer, som står under hot om uppsägning, till annat arbete och därför lönar det sig att involvera TE-centralen och Arbetskraftsförvaltningen i planeringen av utbildningen. I flera exempelfall har utbildningen delvis finansierats av nämnda myndigheter vilket gynnar även företaget. Arbetskraftsförvaltningen erbjuder motsvarande skolning även i situationer då uppsägningar inte är förestående.

Efter att man har behandlat grunderna för de planerade åtgärderna och utrett möjligheterna till omplacering och omskolning av de personer vars uppsägning eller permittering planeras, är det skäl att vid omställningsförhandlingarna behandla vardera partens tankar om hur man genom alternativa metoder når det eftersträlvade slutresultatet. Det finns exempel inom dataservicebranschen på att antingen arbetsgivarparten eller personalens representanter har lyft fram olika alternativa sparåtgärder när ekonomisk grund har förelagt. Då dessa förslag har ansetts vara värda att genomföra har förhandlingarna i bästa fall resulterat till att antalet uppsagda har minskat.

Det lönar sig även att vid förhandlingarna fästa uppmärksamhet vid hur personalen informeras om saken. Ett sätt som i praktiken har visat sig vara bra är att genom arbetsgivarens och förtroendemannens eller en annan personalrepresentants gemensamma meddelande informeras om de frågor om vilka arbetsgivarens och personalens representanter är eniga.

6. Övriga förhandlingsplikter enligt samarbetslagen gällande personal- och utbildningsfrågor

Samarbetslagen förpliktar en arbetsgivare som omfattas av lagen att i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls som ett led i den dialog som avses i 8 § 3–5 punkten i samarbetslagen. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter det att omställningsförhandlingarna avslutats.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas

- 1) nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa,
- 2) mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunnande samt främja personalens arbetshälsa,
- 3) ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna,
- 4) uppföljningsförfaranden.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska även antecknas principerna för anlitande av utomstående arbetskraft.

När utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls ska uppmärksamhet efter behov fästas vid:

- 1) hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i företagets eller sammanslutningens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen,
- 2) särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer och särskilt vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
- 3) ledningen av arbetsgemenskapen.

De planer som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

De personal- och utbildningsplaner som avses i 16 § i lagen om samarbete inom företag ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 9 § i denna lag inom 12 månader från ikraftträdandet av denna lag.

7. Informering av arbetstagarparten vid reducering av personalantal

Emellanåt framförs av arbetstagarparten i början av förhandlingarna och under förhandlingarna att enligt deras åsikt har företaget inte gett personalens representanter tillräckliga uppgifter med tanke på behandling av ärendet. Det finns ingen uttömmande förteckning eller någon "minimiförteckning", utan varje situation är unik. Nedan finns en förteckning över de vanligaste frågorna. Det är viktigast att arbetsgivaren ger de uppgifter på vilka arbetsgivaren baserar sitt beslut om minskning av arbetskraft.

- Vilket arbete minskar och varför
- Hur mycket arbetet uppskattas minska
- Under vilken tidsperiod minskningen sker
- Visstidsanställningar
- Har det nyligen eller under förhandlingarna rekryterats personal till de uppgifter som berörs av minskningen av arbete
- All övrig information som hänför sig till ändringen av produktionen och minskningen av arbete på grund av ändringen.
- Grunder för omorganisering av arbeten om detta är uppsägningsgrunden
- Grunder för kostnadsinbesparingarna om dessa är uppsägningsgrunden
- Bokslutet för den senast avslutade räkenskapsperioden
- Ändringar i det ekonomiska läget mellan den senast avslutade räkenskapsperioden och förhandlingarnas början
- Information om hur man har planerat att arbetets utförande och omfördelning
- ska genomföras om det blir fråga om uppsägningar och permitteringar
- Övrig väsentlig information som hänför sig till det ekonomiska läget.

8. God praxis för genomförande av samarbetet i situationer där arbetskraften minskas.

8.1. Utbildning av förmän

Den grundläggande utgångspunkten för samarbete i företaget är samarbete mellan chefer och deras underordnade. Därför skall chefernas kunskande i och beredskap för även dessa frågor upprätthållas och utvecklas. Genom utbildning, anvisningar, information och annat stöd säkerställs att cheferna har tillräckliga kunskaper att sköta ändringssituationerna på behörigt sätt.

Beredskap kan vid behov ökas med t.ex. genom:

- omställningscoaching (omställningarnas psykologiska verkan, hantering av uppsägningssituationer)
- ökning av grundkunskaperna i lagstiftningen (bl.a. innehållet i samarbetslagen)

De chefer vars enheter/team berörs direkt skall hållas informerade under hela processen. Cheferna skall väl känna till även de i företaget skapade

verksamhetsmodellerna och det stöd som erbjuds dem (bl.a. stöd från utbildnings-HR och företagshälsovården)..

8.2. Processbeskrivning

Processen för samarbetsförfarande kan beskrivas bl.a. på följande sätt:

Förberedelse/förutseende > Förhandlingsperiod > Åtgärder

Som en del i helhetshanteringen och utvecklandet av samarbetsprocessen kan en uppskattning om förverkligande av respektive fas inkluderas i processen. Även processens slutresultat kan i mån av möjlighet rapporteras (t.ex. finns det alternativ för uppsägningarna).

8.3. Stödande av personalen

Genom behörig och tillräcklig information och annat stöd stöds personalen i processens olika faser. Förändringscoaching kan behövas bl.a. i situationer då hotet om kommande förhandlingar är uppenbart, men inte ännu realiserats.

Arbetsgivarens omsorg om företagets nyckelpersoner/kritiska resurser är även en fråga med hög prioritet. Ett diffust hot eller en process som onödigt långt dragit ut på tiden leder ofta till att nyckelpersonerna söker sig till andra företag.

Stödåtgärder under processen kan, förutom den "traditionella" företagshälsovården, vara bl.a. extern och intern jobbsökarcoaching och specialinformation till målgruppen.

Stöd från chefer, individuell information och diskussion är viktiga.

Även förtroendemännen och andra personalrepresentanter kan ha en central roll vid stödjande och vägledning av dem som skall sägas upp. Med hänsyn till omplacerings- och utbildningsmöjligheterna rekommenderas att i företaget har överenskommits, beskrivits och getts instruktioner gällande ansvar, roll och uppgifter av de berörda (arbetstagaren som skall omplaceras, nuvarande chef, rekryterande chef, personaladministration). Även spelregler om hur den gamla enheten kan stöda den nya rekryterande enheten kan bidra till en så smärtfri omplacering som möjligt.

8.4. Ledningens deltagande i omställningsförhandlingarna

Enligt erfarenheterna är det viktigt att ledningen deltar intensivt i processen. Personalen upplever detta positivt och det underlättar att fatta även svåra beslut.

8.5. Förhandlingarna upphör

Förhandlingarnas tidtabell och processens förlopp kan överenskommas även på annat sätt mellan företaget och personalen. Det finns situationer då till och med en kortare förhandlingstid än den lagstadgade är tillräcklig. Å andra sidan

kan det ibland behövas en längre tid än den lagstadgade. En omsorgsfull förberedelse bidrar till att en kort, men intensiv process kan genomföras. Att behandlingen onödigt drar ut på tiden är inte bra för företagets arbetsklimat.

En idealsituation i förhandlingarna är att enighet om grunderna och alternativen för minskningen nås medan förhandlingarna pågår. Detta förverkligas inte alltid utan parterna är oeniga ända tills förhandlingarna upphör. Detta är i och för sig inte ett tecken på att förhandlingarna misslyckats, utan det är viktigast att parterna anser att man har gått igenom frågorna på ett tillräckligt sätt.

PROCESS FÖR SAMARBETSFÖRFARANDE

FÖRBEREDELSE

Utredningar
Processplanering
Förhandlingsframställning

↔ 7 D / 14 D / 6 V ↔

Information
Omplaceringsmöjligheter, utbildningsmöjligheter
Coachning av förmän
Individuella diskussioner/ gruppdiskussioner, Omställningsförhandlingar
Övriga frågor

PROCEDURER

Arbetsrotation
Permitteringar
Uppsägningar
Övriga åtgärder

Bilaga 8

Anvisning för distansarbete

Bilaga, inte en del av kollektivavtalet

Syftet med anvisningen

Teknologiindustrins arbetsgivare rf, De Högre Tjänstemännen YTN rf och Tietoala rf har tillsammans upprättat denna anvisning enligt vilken förbunden vill skapa säkra ramar för avtal om distansarbete och styra distansarbetet på ett sätt som tillfredsställer alla.

Förbunden uppmuntrar företagen att införa moderna arbetstidssystem som främjar produktiviteten. Dessa system är bl.a. arbetstidsarrangemang som möjliggör distansarbete.

Distansarbete erbjuder en möjlighet att förbättra arbetets produktivitet och arbetslivet kvalitet, att få arbete och familj att gå ihop, att orka i arbetet, större flexibilitet vad gäller arbets- och boningsort samt att minska resekostnader och den tid som går åt till arbetsresor.

Definition av distansarbete

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete kan utföras till exempel hemma hos arbetstagaren, på en arbets- eller utbildningsresa samt på andra platser man tillsammans kommer överens om.

Distansarbetet utförs inom ramarna för lagstiftningen, kollektivavtalet och företagets egna regler. Distansarbetarens arbetsmängd och mål är desamma som för motsvarande arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler.

Avtal om distansarbete och fastställande av arbetsvillkor

Om företagets anställda har möjlighet att arbeta på distans, rekommenderas det att de principer och den praxis som i allmänhet tillämpas vid distansarbete diskuteras med personalens representant. I samtalet kan man exempelvis behandla frågor i anknytning till arbetstidsarrangemang, arbetsmetoder och kommunikation.

Arbetstagaren och arbetsgivaren avtalar skriftligen om distansarbete. Avtalet skall det arbete som utförs på distans, dess villkor och varaktighet framgå.

Avtalet kan gälla för viss tid eller tills vidare. I avtalet om distansarbete avtalas på vilka grunder och med hur lång varsel arbetsgivaren eller arbetstagaren kan avbryta distansarbetet. När distansarbetet avbryts återvänder arbetstagaren till sin ordinarie arbetsplats, om inget annat avtalas.

Andra aspekter att beakta i distansarbete

Storskaligt distansarbete kan ha en inverkan på hur arbetsgemenskapen fungerar. Fackförbunden rekommenderar att åtgärder vidtas vid distansarbete för att säkerställa ett adekvat informationsflöde och för att förhindra att distansarbetaren blir isolerad från den övriga arbetsgemenskapen i företaget. Sådana åtgärder kan vara, utöver företagets vanliga information, till exempel regelbundna teammöten och aktivt utnyttjande av elektroniska samarbetsplattformar.

Det rekommenderas att arbetstidsuppföljningen i princip arrangeras så att samma uppföljningssystem används för distansarbete som för de andra arbetstagarna i företaget. Arbetsgivaren skall med beaktande av förhållandena även i övrigt försöka försätta personer som arbetar på distans i en jämlik ställning i förhållande till de övriga arbetstagarna.

Andra frågor som ska bedömas vid distansarbete kan till exempel vara frågor som rör anskaffning av utrustning och arbetsredskap som används i distansarbete samt omfattningen av försäkringsskyddet för distansarbetare vid en olycka. Om arbetsgivaren efter eget gottfinnande betalar sådana förmåner till distansarbetaren bör det i förväg utredas hur dessa förmåner behandlas till exempel i beskattningen.

Det rekommenderas att de särskilda arbetsskyddsriskerna och -olägenheterna i distansarbete samt förhållandena i distansarbete beaktas som en del av företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Bilaga 9

Företagets lönepolitik

1 § Arbetstagarens lön

Arbetstagarens lön avtalas individuellt genom ett arbetsavtal, med beaktande av uppgiftens svårighetsgrad, utbildning och yrkeskompetens. En del av totallönen kan bildas utifrån rörliga lönefaktorer som definieras per arbetsplats.

Arbetstagarens lön ska vara minst 2 000 euro.

2 § Lönepolitik

I företaget bestäms den lön som tillämpas på personalen. Förbunden rekommenderar att en lön som syftar till att gradera lönerna efter arbetets svårighetsgrad, belöning av arbetsprestation och förbättring av företagets effektivitet och lönsamhet ska baseras på en lönepolitik som helt eller delvis bygger på bl.a. följande principer.

Lönepolitiken:

- Bygger på företagets affärsidé och stöder dess förverkligande;
- Stöder utvecklingen av företagets effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft;
- Är individuell. Beaktar svårighetsgraden och ansvaret i individens arbetsuppgifter samt hans färdigheter och arbetsresultat;
- Belönar sådana individuella förmågor och färdigheter som kunskapshandling, ledarskapsfärdigheter, omdömes-, initiativ-, innovations- och samarbetsförmåga;
- Uppmuntrar individen att fördjupa och utvidga sin yrkeskompetens;
- Stöder förverkligandet av de gemensamma mål som fastställts för arbetsgemenskapen och samarbetet över funktionsgränserna;
- Förutsätter att ledningen och cheferna kommer överens om målen med sina underlydande och övervakar genomförandet av dem;
- Är tydlig, långsiktig och konsekvent, men kan ändras flexibelt när företagets verksamhetsförutsättningar eller affärsidé kräver det;
- Lönekriterierna är oberoende av kön, ålder och andra motsvarande faktorer som inte hänför sig till arbetet.

En förutsättning för att lönepolitiken ska lyckas är att det råder enighet om dess principer, att chefen och arbetstagaren en gång per år diskuterar genomförandet av arbetsuppgifterna och hur detta inverkar på lönen samt fastställer kommande arbetsuppgifter och deras mål.

Protokollsanteckning:

Lönepolitikavsnittet är till sin natur en rekommendation, och avvikelser från det anses inte utgöra en överträdelse i den mening som avses i lagen om kollektivavtal. Förbunden strävar genom samarbete efter att hjälpa företagen att utveckla sin lönepolitik.

3 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 3.3.2023 som en del av kollektivavtalet.

Helsingfors den 3 mars 2023

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF
Jarkko Ruohoniemi

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF
Teemu Hankamäki Minna Anttonen

TIETOALA RF
Jyrki Kopperi Mika Thynell

Bilaga 10

Förhöjningsmodellen som avses i punkt 3 i underteckningsprotokollet

Lönejusteringsmodellen som överenskommits i denna bilaga implementeras för tiden efter utgången av kollektivavtalet som undertecknades 8.4.2025 i enlighet med punkt 3 i underteckningsprotokollet i kollektivavtalet.

För tydlighetens skull konstateras att kostnadseffekten för den företags-/arbetsplatspecifika posten som överenskommits i förhöjningsmodellen, beloppet på den individuella garantin och datumen för lokala avtal överenskomms normalt i samband med nästa förhandling om kollektivavtal.

Denna bilaga gäller även under nästa avtalsperiod även om kollektivavtalet som undertecknades 8.4.2025 sägs upp eller upphör.

Mall för lönejustering

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. I god tid innan de lokala förhandlingarna inleds lämnar arbetsgivaren till förtroendemannen nödvändig information om situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt deras förutsedda utveckling. Som grund för förhandlingarna är det ändamålsenligt att även lämna information om grunderna för förslaget till löneuppgörelse.

Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

1. Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts, med arbetstagarerna på det sätt som de har överenskommit om. Avtalet ingås skriftligen senast [n.n.202X], om inte annat överenskomms om tidpunkten för den utsatta dagen.

Förtroendemannen har rätt att inom två månader från löneförhöjningarna få en redogörelse om hur den lokalt överenskomna löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå arbetstagarnas antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek och median samt den totala summan av löneförhöjningar till arbetstagare (arbetstagarnas lönebelopp före höjningen och lönebeloppet efter höjningen). I behandlingen av redogörelsen ska man beakta sekretessbestämmelserna.

2. Genomförande av lönejusteringen, om ingen lokal löneuppgörelse

Om man inte når en lokal löneuppgörelse använder arbetsgivaren senast [n.n.202x], eller från början av den första löneperioden som börjar efter det, en företag- eller arbetsplatsspecifik post på [X] % för att höja arbetstagarnas lön. Kostnadseffekten på [X] % beräknas utifrån arbetstagarnas lönesumma [här kalendermånaden som föregår förhöjningsdatumet] inklusive naturaförmåner. Från posten tilldelar arbetsgivaren personliga höjningar för arbetstagarna.

Senast [första dagen i oktober under förhöjningsåret, 1.10.202x] eller från och med den första löneperioden därefter granskar man att arbetstagarnas lön har förhöjts med minst [X] % jämfört med situationen [första december året före förhöjningsåret, 1.12.202x] (individuell garanti). Detta förutsätter att arbetstagarens anställningsförhållande har inletts senast [datum för löneförhöjningen enligt kollektivavtalet n.n.202x] och gäller [första oktober under förhöjningsåret 1.10.202x]. Om anställningsförhållandet har inletts mellan den [andra december året före förhöjningsåret, 2.12.202x och dagen före förhöjningstidpunkten i kollektivavtalet, n-1.n.202x] används lönen vid anställningsförhållandets början som referenslön.

Exempel:

Senast [1.10.2028] eller närmast början av löneperioden därefter granskar man att arbetstagarens lön har höjts med minst [X] % jämfört med situationen [1.12.2027] (individuell garanti). Detta förutsätter att arbetstagarens anställningsförhållande har inletts senast [1.3.2028] och gäller till [1.10.2028]. Om anställningsförhållandet har inletts under [2.12.2027–29.2.2028] används lönen vid anställningsförhållandets början som referenslön.

Skyldigheter för genomförandet av den individuella garantin kan redan beaktas när förhöjningarna delas ut vid förhöjningstidpunkten enligt kollektivavtalet [n.n.202x]. Förhöjningarna som betalas i oktober enligt den individuella garantin kommer på kostnadseffekten som överenskommits i kollektivavtalet.

Syftet med lönejusteringen är att stödja en sporrande lönesättning, en rättvis lönestruktur och lönegradering, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, rätta till eventuell snedvridning och stödja genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik.

Arbetstagarnas yrkeskunskap och att klara sig i arbetet ska vara en handledande faktor vid indelningen av de personliga höjningarna.

Huvudförtroendemannen och arbetstagarna informeras i god tid om principerna som ska följas när de företags- och arbetsplatspecifika posterna delas ut och riktas. Innan detta diskuteras principerna med huvudförtroendemannen. Syftet med denna redogörelse är att arbetstagarna i förväg ska vara medvetna om hur de med sin egen arbetsprestation kan påverka eventuella löneförhöjningar.

Förtroendemannen har rätt att inom rimlig tid från löneförhöjningarna få en redogörelse om hur den av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå arbetstagarnas antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek och median samt den totala summan av löneförhöjningar till arbetstagare (arbetstagarnas lönebelopp före höjningen och lönebeloppet efter höjningen) samt de huvudsakliga principerna för att rikta förhöjningarna.

Förtroendemannen har rätt att inom skälig tid efter genomförandet av den individuella garantin få en redogörelse om hur den individuella garantin har riktats. Redogörelsen ska visa hur många som har fått förhöjningen, medianen och det totala belopp som använts för att genomföra den individuella garantin.

I behandlingen av redogörelserna ska man beakta sekretessbestämmelserna.

Helsingfors den 8 april 2025

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF
Jarkko Ruohoniemi

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF
Samu Salo Minna Anttonen

TIETOALA RF
Jyrki Kopperi Mika Thynell

AVTAL OM DISTANSARBETE (bilaga till kollektivavtalet)

[Denna modell gäller avtal om distansarbete för en redan anställd arbetstagare, som omfattas av kollektivavtalet för dataservicebranschen. Modellen lämpar sig inte som sådan om arbetstagaren anställs för att enbart utföra distansarbete.]

Företag Ab som arbetsgivare och arbetstagaren avtalar om utförande av distansarbete på följande villkor. Arbetstagaren förbinder sig därtill att iakttä företagets bestämmelser om datasäkerhet [tas vid behov upp i en separat bilaga till avtalet om distansarbete].

Arbetstagare:	
Mängden distansarbete:	I genomsnitt _____ dagar distansarbete i anslutning till arbetsuppgifterna. ☐ Distansarbete utförs följande veckodagar _____ ☐ Om distansarbete avtalas på förhand med chefen enligt följande: _____ Arbetstagaren är utöver ovan avtalade skyldig att vid behov uppsöka arbetsplatsen, om arbetsarrangemangen så kräver.
Plats där distansarbete i huvudsak utförs:	
Följande uppgifter utförs som distansarbete:	☐ Arbetsavtalsenliga uppgifter ☐ Följande uppgifter: _____ ☐ Utöver ovan nämnda uppgifter också andra uppgifter som arbetsgivaren anvisar
Distansarbetet pågår:	☐ tillsvidare, från och med _____ ☐ för viss tid till och med _____
Hur avtalet om distansarbete avslutas:	Arbetsgivaren och/eller arbetstagaren kan om de vill, avsluta avtalet om utförande av distansarbete genom att skriftligt meddela detta minst _____ månader på förhand (uppsägningstid). Ifall behovet av att avsluta avtalet om distansarbete beror på att arbetstagaren har försummat sina distansarbetsuppgifter eller föreskrifterna om datasäkerhet, kan arbetsgivaren av vägande skäl avsluta avtalet om distansarbete utan uppsägningstid. Meddelandet om avslutande av avtalet om distansarbete betyder inte att arbetsavtalet sägs upp, utan då avtalet om distansarbete avslutas återvänder arbetstagaren att utföra sina arbetsavtalsenliga uppgifter på företagets utrymmen.
Arbets tid:	I princip tillämpas på distansarbete kollektivavtalets bestämmelser om ordinarie arbetstid. Ifall arbetsgivaren de facto beslutar om hur arbetstagarens arbetstid placeras och ifall arbetsgivaren har möjlighet att i realiteten övervaka hur arbetstiden används under arbetsdagen, tillämpas på distansarbetet kollektivavtalets bestämmelser om mertids- och övertidsarbete. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall dock alltid på förhand skriftligt avtala om mertids- och övertidsarbete.

Övriga villkor:	Distansarbetet inverkar inte på lönen, naturaförmånerna, rätten till semester och semesterpenning, rätten till lön för sjuktid, läkarkontroller, tillfällig frånvaro och familjeledigheter. Arbetstagarens skyldighet att utföra sina arbetsuppgifter är den samma som då han arbetar i arbetsgivarens utrymmen. Rapporteringen sker på sätt som avtalas med chefen. Arbetstagaren skall utöver sin normala tystnadsplikt särskilt se till att det material som bevaras på den plats där distansarbetet utförs bevaras med iakttagande av datasekretess. Resersättning och dagtraktamenten betalas inte för resor mellan platsen för distansarbetet och den i arbetsavtalet nämnda arbetsplatsen. Ifall skattemyndigheterna tolkar distansförbindelsen som en beskattningsbar förmån, läggs beskattningsvärdet automatiskt till arbetstagarens lön. I bruktagandet av förbindelserna eller slopande av dem inverkar inte på lönebeloppet. Arbetsgivaren skaffar och levererar de arbetsredskap och den apparatur som krävs för distansarbetet. Arbetsgivaren svarar också för service, försäkringar och kostnader i enlighet med gällande föreskrifter i företaget. Ifall arbetstagaren inte under den tid distansarbete utförs till sitt förfogande har av arbetsgivaren bekostad telefon, betalar arbetsgivaren de kostnader som uppstår av användningen av arbetsgivarens privata telefon för arbetsuppgifter. Arbetstagaren ska på begäran förete en tillförlitlig utredning över kostnaderna.
Parterna har ytterligare avtalat om följande:	

Datum och plats:

Arbetstagaren

Arbetsgivaren/chefen

ARBETSAVTAL

Dataservicebranschen

1. AVTALSPARTERNA	Arbetsgivare	Affärsplats eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	Ovan nämnda arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnda arbetsgivare under dess ledning och uppsikt och på följande villkor:	
2. ARBETSAVTALETS GILTIGHETSTID	Anställningens begynnelse	
	Arbetsavtalet gäller ☐ Tillsvdare ☐ Fram till eller uppskattningsvis till Orsak till tidsbundenheten:	
3. PRÖVOTID	Vid anställningsförhållandet som gäller tillsvidare iaktas provotid på månad/ månader (högst 6 mån.) från anställningens begynnelse under vilken detta avtal ömsesidigt kan hävas att upphöra utan att uppsägningstid iaktas. Ifall anställningsförhållandets längd i ett arbetsavtal som gäller en viss tid är kortare än 8 månader, kan provotiden vara högst ½ av arbetsavtalets längd. Provotidens längd: Provotidens sista dag är:	
4. ARBETSTID	Anställningsförhållandet är ☐ heltid ☐ deltid då den genomsnittliga veckoarbetstiden är timmar Arbetstagaren samtycker till att utföra söndags- eller merarbete vid behov varvid för detta arbete betalas ersättning enligt lagen och kollektivavtalet.	
5. ARBETSSUPP- GIFTER OCH ARBETSPLATS	(Arbetsbeskrivning eller arbetets huvudsakliga natur när anställningen börjar)	
6. LÖN OCH LÖNE- BETALNINGS- PERIOD	Lönen när anställningen börjar är	Lönebetalningsperioden är
	Svårighetskategori när anställningen börjar är Kategori 1 ☐ Kategori 2 ☐ Nivå 3 ☐ Nivå 3A ☐	
7. UPPSÄGNINGSTID	☐ Enligt kollektivavtalet ☐ annat:	
8. KOLLEKTIVAVTAL	På anställningsförhållandet tillämpas det för arbetsgivaren bindande kollektivavtalet, som i början av anställningsförhållandet är Kollektivavtal för dataservicebranschen.	
9. ÖVRIGA VILLKOR	(Vid behov i separat bilaga)	
10. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.	
	Ort	Datum
	Arbetsgivarens underskrift	Arbetstagarens underskrift

AVTAL OM SPARAD LEDIGHET

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar, ett exemplar stannar hos arbetsgivaren och ett exemplar ges till arbetstagaren.

Avtalsparter	Arbetsgivarens representant							
	Arbetstagare							
Bakgrundsuppgifter	Anställningens begynnelsedag:				Sparplan ☐ preliminär ☐ fast			
	Semesterrätt dag/år							
		planerat					utfall	
	Semester		Semesterpenning		Övriga avtalade dagar		Totalt	
År 1								
År 2								
År 3								
År 4								
År 5								
Totalt								
Sparad ledighet sparas sammanlagt åren _____–_____: För de år för vilka ingen sparplan har upprättats ska parterna upprätta den för respektive år senast 2.5. Sparplanen kan ändras genom avtal eller en motiverad orsak, varvid parterna tillsammans ska konstatera ändringen i god tid.								
Användning av sparad ledighet: Semester har avtalats för tiden _____. Arbetsgivaren för separat bok över sparad ledighet. Om anställningsförhållandet upphör innan den sparade ledigheten tas ut ersätts outtagen sparad ledighet.								
Datum och underskrift	Ort		Datum					
Arbetsgivarrepresentantens underskrift				Arbetstagarens underskrift				

Eftertryck förbjuds



