

ICT-ALAN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika	16.3.2023
Paikka	Palvelualojen työnantajat Palta ry, Eteläranta 10, Helsinki
Läsnä	Palvelualojen työnantajat Palta ry Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
	Emilia Uotila Ulla-Maija Poutiainen
	Kosti Hyyppä Petteri Oksa Maritta Jalo Pekka Riiali Keijo Hyvärinen

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1 Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi päättyy 31.12.2024. Sopimus jatkuu 31.12.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2 Palkkaratkaisu

Vuosi 2023

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan tilanne ja olosuhteet. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai

työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan tilanne ja olosuhteet. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 30.4.2023 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kertakorvauksesta, kaikille maksettavasta korotuksesta sekä yritys-kohtaisesta erästä.

Kertakorvaus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, ylemmälle toimihenkilölle maksetaan kertakorvauksena 12,5% laskettuna hänen helmikuun kuukausipalkasta luontoisetuineen.

Kertakorvaus ei korota ylemmälle toimihenkilölle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta lisiin eikä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun korvauksiin. Kertakorvausta ei oteta huomioon muita palkaneriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että ylemmän toimihenkilön yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksuajankohtana. Ylemmän toimihenkilön palkaton poissaolo työstä

helmikuussa 2023 ei vaikuta kertaerän suuruuteen. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertakorvaus maksetaan huhtikuun 2023 säännöllisenä palkanmaksupäivänä tai perustellusta syystä ylemmän toimihenkilön pyynnöstä hänen seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

Kertakorvausta ei makseta, jos ylempi toimihenkilö on itse irtisanoutunut ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa.

Kaikille maksettava korotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 3,0 % suuruisella kaikille ylemmille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna ylempien toimihenkilöiden helmikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja päättää yritys- ja työpaikkakohtaisen erän jaosta.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Mikäli kertakorvausta, yleiskorotusta ja/tai yrityskohtaista erää ei esimerkiksi järjestelmäteknisistä, paikallisen palkkaratkaisun neuvotteluista tai palkankorotusten kohdentamisprosessista johtuvista syistä saada maksuun huhtikuun 2023 palkanmaksun yhteydessä, voidaan korotus maksaa takautuvasti ja ilman viivästyskorjoja, kuitenkin viimeistään 1.6.2023 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Vuosi 2024

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan tilanne ja olosuhteet. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 19.1.2024 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,3 % suuruisella kaikille ylemmille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 1,2 % laskettuna ylempien toimihenkilöiden marraskuun 2023 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja päättää yritys- ja työpaikkakohtaisen erän jaosta.

Mikäli yleiskorotusta ja/tai yritys- tai työpaikkakohtaista erää ei esimerkiksi järjestelmätekniistä tai palkankorotusten kohdentamisprosessista johtuvista syistä saada maksuun helmikuun 2024 palkanmaksun yhteydessä, voidaan korotus maksaa takautuvasti ja ilman viivästyskorkoja, kuitenkin viimeistään 1.4.2024 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ellei paikallisesti toisin sovita.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

3 Työehtosopimuksen muutokset

3.1 3 § Työsuhteen alkaminen ja lakkaaminen sekä työsuhteen ehtojen muuttaminen

Muutetaan 3 §:n 3 kohta kuulumaan seuraavasti:

Jos pidemmästä irtisanomisajasta ei ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsuhteen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden,
2. kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta,
3. kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta,
4. neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta ja
5. kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jos pidemmästä irtisanomisajasta ei ole sovittu, ylemmän toimihenkilön on irtisanoessaan työsuhteen noudatettava 14 päivän ja työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 5 vuotta, kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

3.2. Muutetaan 3 §:n kohtaa 6. seuraavasti:

Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet ovat työsuhteen 5 luvun 2 §:n 1 – 3 momentin mukaiset.

Lomautusilmoitusaika on vähintään 7 päivää. Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

3.3 18 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

Muutetaan 18 § kuulumaan seuraavasti:

Ylemmälle toimihenkilölle annetaan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaksi aika, johon hänelle sairausvakuutuslain (28/2022) mukaan tulevan raskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaan ajalta palkka 40 arkipäivältä (sairausvakuutuslaki 9 luku 2 §). Palkan maksaminen edellyttää, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus.

Ylemmälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkka maksetaan samoin edellytyksin kuin raskausvapaankin ajalta.

Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt 7 vuotta. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollessa vanhemmaksi vahvistamispäivästä.

Erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Tässä kappaleessa tarkoitettulla ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen työsuhteeseen otettua sijaista.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan 1.6.2023 alkaen niihin ylempiin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.6.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli ylempään toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.6.2023, noudatetaan työsuhteessa 31.5.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

Jos työntekijään noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 31.5.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 1.6.2023 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

3.4. Lisätään uusi 26 § kuulumaan seuraavasti: 26 § Yhteistoimintalain 2 luvun mukainen vuoropuhelu

Paikallisesti voidaan sopia toisin yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvussa tarkoitettun vuoropuhelun käytännön toteuttamistavoista ja sisällöstä.

Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

4 Allekirjoituspöytäkirjaan tulevat kirjaukset

4.1 Selviytymislauseke

Mikäli yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka saattaisivat johtaa työvoiman vähentämiseen, muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia pääluottamusmiehen kanssa paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta. Ennen neuvotteluiden aloittamista yrityksen tulee toimittaa pääluottamusmiehelle selvitys yhtiön sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä yhtiön toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista.

Sopimus tehdään enintään vuoden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

4.2 Palvelusvuosilisä

Ylemmälle toimihenkilölle, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti 12 vuotta, maksetaan erillisenä lisänä 109,85 euroa 1.4.2023 lukien ja 112,60 euroa 1.2.2024 lukien.

4.3 Korvaus luottamusmiestehtävien ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta

Oman toimensa ohella toimivalle pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus määräytyy hänen edustamiensa ylempien toimihenkilöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Korvaukset 1.4.2023 alkaen:

Ylempiä toimihenkilöitä edellisessä vuoden vaihteessa	€/kk
5 – 9	83
10 – 24	130
25 – 50	169
51 – 100	243
101 – 200	286
201 – 400	337

401 – 600	382
601 -	444

Korvaukset 1.2.2024 alkaen:

Ylempiä toimihenkilöitä edellisessä vuoden vaihteessa	€/kk
5 – 9	85
10 – 24	133
25 – 50	173
51 – 100	249
101 – 200	293
201 – 400	345
401 – 600	392
601 -	455

4.4 Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopimusosapuolet voivat tarkastella sopimuskauden aikana sopimuksen toimivuutta työaikamääräykset mukaan lukien jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti ja voivat tehdä tarvittaessa siihen yhdessä sovittuja muutoksia sopimuksen toimivuuden edistämiseksi.

Helsingissä, 16. päivänä maaliskuussa 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY