

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

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



YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT –
PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE RY

Meto 

KOLLEKTIVAVTAL

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE
METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER

1.3.2020–28.2.2022

**KOLLEKTIVAVTAL
MELLAN YT OCH METO**

1.3.2020–28.2.2022

Kollektivavtalets grunddel	1
Avtal om uppsägningskydd	2
Underteckningsprotokoll	3

INDEX

GRUNDDDEL.....	3
1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	3
2 § ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	4
3 § ORGANISATIONSRÄTT	4
4 § ARBETSTVISTER SOM TJÄNSTEMÄNNEN INTE DELTAR I	5
5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	6
6 § UPPSÄGNING OCH PERMITTERING	6
7 § LÖNESÄTTNING.....	6
8 § ARBETSTID, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	11
9 § ARBETSTID, SKOGSTJÄNSTEMÄN OCH TJÄNSTEMÄN I LEDANDE STÄLLNING I GRUPP S.....	11
10 § ARBETSTID, BYRÅPERSONAL (Lönegrupporna V, IV, II, I).....	13
11 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTE.....	15
12 § LUNCHFÖRMÅN.....	18
13 § SEMESTER.....	18
14 § SEMESTERPENNING.....	20
15 § LÖN FÖR SJUKTID.....	20
16 § MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET, VÅRDLEDIGHET, BEMÄRKESEDAGAR SAMT REKOMMENDATION OM LÖN UNDER REPETITIONSÖVNINGAR.....	21
17 § INSJUKNANDE AV BARN UNDER 10 ÅR	22
18 § ARBETSUTRUSTNING.....	22
19 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING	22
20 § HÄLSOKONTROLLER	23
21 § UTBILDNING.....	23
22 § FÖRBINDELSEMÄN I ANSTÄLLNINGSFÖRFRÅGOR	23
23 § ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS STÄLLNING OCH RÄTTIGHETER	25
24 § DISTANSARBETE.....	27
25 § MENINGSSKILJAKTIGHETER.....	27
26 § FÖRHANDLINGSORDNING	28
27 § ÖVERLEVNADSKLAUSUL	28
28 § ARBETSFRED	28
29 § AVTALETS GILTIGHET	29
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	30
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	30
1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE	30
2 § UPPSÄGNINGSGRUNDER	30
3 § UPPSÄGNINGSTIDER.....	31
5 § ANMÄLAN OM UPPSÄGNING.....	32
6 § ANMÄLAN OM GRUNDEN FÖR UPPSÄGNING.....	32
7 § TJÄNSTEMANS UPPSÄGNINGSSKYDD UNDER GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET SAMT EFTERSKYDD FÖR FÖRBINDELSEMAN	32
8 § DELGIVNING AV UPPSÄGNING OCH VARNING	33
9 § HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN	33
10 § FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE.....	33
11 § DOMSTOLSBEHANDLING	33
12 § ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL.....	33
13 § ERSÄTTNINGENS BELOPP.....	34
II PERMITTERING.....	34
14 § PERMITTERING	34
15 § FÖRHANDSUTREDNING OCH HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN.....	35

16 § ANMÄLAN OM PERMITTERING.....	35
17 § UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET FÖR EN PERMITTERAD TJÄNSTEMAN	36
III SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	37
18 § TURORDNING VID NEDSKÄRNING AV ARBETSKRAFT	37
19 § ANMÄLNINGAR OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING	37
20 § ÅTERANSTÄLLNING	37
21 § PLIKT ENLIGT LAGEN OM KOLLEKTIVAVTAL	37
22 § AVTALETS GILTIGHET	38
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	39
1 § KOLLEKTIVAVTAL FÖR TIDEN 1.3.2020–28.2.2022	39
2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR 1.3.2020–28.2.2022.....	39
3 § FACKOMBUDSMÄNNENS STÄLLNING OCH UTBILDNING.....	40
4 § EXPERIMENT MED PROVISIONSLÖN	40
5 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTE (11 § I KOLLEKTIVAVTALET).....	40
6 § LOKALA AVTAL	40

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT – PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE RY

och

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER rf

1.3.2020–28.2.2022

GRUNDEL

1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- 1 Avtalet binder avtalsparterna Yksityismetsätalouden Työnantajat – Privatskogsbrukets Arbetsgivare ry och METO – Skogsbranschens Experter rf.
- 2 Bestämmelserna i avtalet tillämpas på anställningsförhållanden mellan Privatskogsbrukets Arbetsgivare ry:s medlemmar och de tjänstemän och byråpersonal inom skogsbranschen som är medlemmar i METO – Skogsbranschens Experter rf:s arbetsplatsavdelningar och/eller regionföreningar och anställda hos Privatskogsbrukets Arbetsgivare ry:s medlemmar. Avtalet tillämpas dessutom också på de gemenskaper och bolag inom skogsbranschen som medlemsarbetsgivarna äger och som omfattas av deras bestämmanderätt. Även frö- och plantproduktionsföretag ingår i tillämpningsområdet.
- 3 Med en tjänsteman inom skogsbranschen avses i detta avtal en person som har en utbildning inom skogsbranschen eller de praktiska kunskaper och färdigheter som uppgifterna förutsätter och han eller hon utför följande uppgifter:
 - a) uppgifter där tjänstemannen som arbetsgivarens representant leder och övervakar arbetstagare men inte regelbundet deltar i själva arbetet och inte heller är delaktig i arbetstagarnas ackordsförtjänster eller
 - b) uppgifter där tjänstemannen utför uppgifter med virkeshandel, planerings-, informations-, utbildnings- eller kontorsuppgifter inom skogsbranschen
- 4 Med en tjänsteman i kontorsuppgifter avses i detta avtal en person som har en ekonomiutbildning eller de praktiska kunskaper och färdigheter som befattningen förutsätter och han eller hon utför kontorsuppgifter.

- 5 Avtalet gäller inte
- a) personer under 18 år
 - b) personer som är anställda på viss tid på högst fyra månader.
- 6 Ifall ett anställningsförhållande på viss tid upprepar sig omfattas tjänstemannen av detta avtal efter att anställningsförhållandet i en eller flera delar har fortgått fyra månader.
- 7 Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter om huruvida detta avtal tillämpas på tjänstemannen, ska ärendet utredas i förhandlingar mellan avtalsparterna.

2 § ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

- 1 Syftet med avtalet är att bevara konfidentiella förhållanden mellan arbetsgivaren och tjänstemännen, ordna arbetsvillkor i allmänhet, förebygga uppkomsten av meningsskiljaktigheter och underlätta utredningen av eventuella meningsskiljaktigheter.
- 2 Tjänstemannen övervakar och främjar arbetsgivarens intresse i sitt arbete, iakttar fullständig tystlåtenhet beträffande arbetsgivarens affärsförbindelser, prissättning, arbete med planering, experiment och undersökningar samt med omsorgsfullhet handhar arbetsgivarens medel och annan egendom.
- 3 Arbetsgivaren förhandlar med tjänstemannen konfidentiellt om de ärenden som tjänstemannen ska sköta och stödjer tjänstemannen i sina uppgifter med beaktande av bestämmelserna i lagen om skogsvårdsföreningar.
- 4 Detta kollektivavtal förutsätter i enlighet med en allmän praxis att de eventuellt bättre förmånerna som man tidigare uppnått inte försämras.
- 5 Avtalsparterna granskar nivån på tjänstemännens månadsinkomster i de statistiker som ska sammanställas en gång per år.
- 6 Avtalsparterna ser till att de arbetsgivare och tjänstemän som berörs av avtalet iakttar bestämmelserna i avtalet.

3 § ORGANISATIONSRÄTT

- 1 Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
- 2 Tjänstemannen får emellertid inte höra till eller stödja en sådan fackförening eller -organisation som har som avsikt att övervaka de arbetstagares förmåner inför arbetsgivaren som han eller hon leder.

- 3 Tjänstemannen har rätt att medverka i förtroendeuppdrag i ett förbund eller dess medlemsförening som binds av detta kollektivavtal. En tjänsteman som har valts till ett förtroendeuppdrag inom METO – Skogsbranschens Experter rf eller dess centralorganisation har rätt att få behövligt mycket ledighet för att kunna sköta uppdraget. Tjänstemannen som har valts till förtroendeuppdraget ska emellertid med styrelseordföranden i skogsvårdsföreningen komma överens om tidsanvändningen i anknytning till uppdraget.
- 4 Ifall en tjänsteman anser sig ha blivit uppsagd eller diskriminerad i befattningen på grund av medverkan i en fackorganisation, ska avtalsparterna utreda ärendet så snabbt som möjligt, senast inom en månad.

4 § ARBETSTVISTER SOM TJÄNSTEMÄNNEN INTE DELTAR I

- 1 Om en arbetstvist uppkommer mellan arbetsgivaren och en persongrupp utanför avtalet ska tjänstemannen
 - utföra de uppgifter som på basis av befattningen tillfaller honom eller henne
 - utföra uppgifter som vanligen hör till sådana tjänstemän på företaget som omfattas av avtalet
 - utföra sådana uppgifter utanför arbetstvisten som underlättar och påskyndar återigångsättningen, igånghållandet och effektiviseringen av arbetet efter att tvisten har upphört samt
 - vid behov delta i avbrytande av verksamheten på ett tekniskt lämpligt sätt och avvärja skador på eller förstöring av varulager, maskiner och verktyg.
- 2 Under en arbetstvist som strider mot myndigheternas bestämmelser eller bestämmelserna i avtalet ska tjänstemannen när arbetsgivaren så kräver i mån av möjlighet utföra allt arbete som kommer i fråga.
- 3 Under en pågående arbetstvist ska arbetsgivaren för egen del underlätta tjänstemannens ställning i förhållande till den persongrupp som är delaktig i arbetstvisten.

5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

- 1 Arbetsgivaren har rätt att planera, leda och arrangera arbete samt anställa och säga upp tjänstemän.
- 2 Vid ingående av arbetsavtal kan man avtala om en prøvotid på fyra (6) månader, under vilken vardera parten kan häva arbetsavtalet utan uppsägning.

Om inte arbetsavtalet har hävts under prøvotiden fortsätter avtalet att gälla tills vidare utan ett separat meddelande.

Protokollsanteckning:

Avtalsparterna rekommenderar att arbetsavtalet alltid ingås skriftligt.

6 § UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

- 1 Vad gäller uppsägning av ett anställningsförhållande eller permittering iaktas avtalet om uppsägningsskydd som ingår som bilaga i avtalet.

7 § LÖNESÄTTNING

- 1 Tjänstemannens lön fastställs som månadslön. Månadslönen fastställs utgående från lönegruppering och personlig kompetens, såsom mångsidig yrkeskunnsighet och framgångsrika arbetsprestationer.

Förhandlingarna om hur tjänstemannens kompetens inverkar på helhetslönen ska föras mellan verksamhetsledaren och tjänstemannen.

Direktören/verksamhetsledaren ska årligen redogöra för skogsvårdsföreningens styrelse grunderna för fastställandet av tjänstemännens månadslön och ge behövliga förslag om höjning av personliga löner.

Grupp J: Verkställande direktör (J)

De tjänstemän som inför föreningens styrelse är ansvariga för skötseln av hela skogsvårdsföreningens angelägenheter och som har minst 20 underställda tjänstemän med månadslön. Uppgiftsbeteckningen för en ansvarig tjänsteman är direktör.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren och direktören ska sinsemellan avtala om de lönefaktorer som inverkar på de tjänstemäns personliga månadslön som hör till denna grupp och om tidpunkterna för justering av lön. Direktörer är i ett anställningsförhållande enligt föreningslagen och på dem tillämpas bestämmelserna i detta kollektivavtal samt arbetsavtalslagen, om inget annat följer av aktiebolagslagen. Ingen bestämmelse om minimilön.

Avtalslönegrupp

De tjänstemän som inför föreningens styrelse är ansvariga för skötseln av hela skogsvårdsföreningens angelägenheter och som har minst tre underställda tjänstemän med månadslön. Uppgiftsbeteckningen för en ansvarig tjänsteman är verksamhetsledare.

I denna grupp kan också placeras övriga tjänstemän i en ledande och självständig ställning, som till exempel fältchefer, distriktschefer, förvaltningschefer, byråchefer, kontorschefer, marknadsföringschefer, personalchefer, ekonomichefer.

Protokollsanteckning:

Fastställande av en ledande och självständig ställning som grupperingsfaktor ska bedömas och avtalas lokalt. Avgörande faktor är inte beteckningen eller antalet underställda utan tjänstemannens faktiska ställning/uppgift. Som en ledande ställning anses till exempel en situation där personen direkt inför administrationen är ansvarig för ekonomiförvaltningen i sin helhet.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska sinsemellan avtala om de lönefaktorer som inverkar på de tjänstemäns personliga månadslön som hör till denna grupp och om tidpunkterna för justering av lön.

Minimilönen är 4144 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 och 4194 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2021.

Lönegrupp VI

De tjänstemän som inför föreningens styrelse är ansvariga för skötseln av hela skogsvårdsföreningens angelägenheter och som har högst två underställda tjänstemän med månadslön. Uppgiftsbeteckningen för en ansvarig tjänsteman är verksamhetsledare.

Tjänstemän inom frö- och plantproduktionen som leder resultatenheter eller produktionslinjer eller på annat sätt ansvarar för en specialuppgift som är betydande eller krävande för företaget.

Grundlönen för denna grupp är 3750 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 och 3795 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2021.

Lönegrupp V

Tjänstemän som är ansvariga för uppgifter som förutsätter specialsakkunskap och -kunnighet och för uppgifter som ekonomiskt och operativt är särskilt krävande, som till exempel centraliserade uppgifter med marknadsföring, skörd och leverans av virke.

Tjänstemän som inom ett visst område är ansvariga för skogsvårdsföreningens tjänsteverksamhet så att deras verksamhetsområde är omfattande, eller de är utsedda att utöver regionansvaret ansvara för en uppgift som kräver specialsakkunskap och -kunnighet.

Protokollsanteckning:

Verksamhetsområdets omfattning eller specialsakkunskapen och -kunnigheten som grupperingsfaktor ska bedömas och avtalas lokalt.

Tjänstemän som på grund av omfattningen och mångsidigheten i skogsvårdsföreningarnas verksamhet har helhetsansvar för planering, utveckling och genomförande av samtliga kontorsuppgifter samt för handledning och övervakning av övriga tjänstemän som eventuellt utför kontorsuppgifter.

Protokollsanteckning:

Fastställande av verksamhetens omfattning, mångsidighet och helhetsansvar som grupperingsfaktor ska bedömas och avtalas lokalt.

Grundlönen för denna grupp är 3293 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 och 3333 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2021.

Lönegrupp IV

Tjänstemän som inom ett visst område är ansvariga för skogsvårdsföreningens tjänsteverksamhet eller som inom ett visst område har ansvar för funktioner i anknytning till virkesskörd och/eller skogsvård. Tjänstemän som utför skogsplanering.

Tjänstemän som på basis av givna allmänna anvisningar självständigt utför krävande kontorsuppgifter såsom bokföring, kassaförvaltning, utbetalning av fakturor, sammanställning av statistik och redovisningar eller uppgifter i anknytning till lönebetalning och lönejustering.

Tjänstemän inom frö- och plantproduktionen som på plantskolorna ansvarar för planeringen av produktionen och produktions- och kostnadsmålen samt för att de avtalade kvantitativa målen och kostnadsmålen nås. Dessutom de tjänstemän som ansvarar för specialuppgifter eller som har som sitt ansvarsområde att försäljningsmålen nås.

Tjänstemän inom frö- och plantproduktionen som har självständigt ansvar för ekonomiförvaltnings- och kontorsuppgifter och/eller marknadsförings- och försäljningsuppgifter samt andra motsvarande uppgifter.

Grundlönen för denna grupp är 2889 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 och 2924 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2021.

Lönegrupp III

Tjänstemän som i egenskap av en annan tjänstemans direkta underställda är ansvariga för en uppgift eller flera uppgifter i anknytning till tillverkning av virke eller virkesskörd på arbetsplatser som är bestämda för dem.

Tjänstemän som utifrån detaljerade instruktioner under arbetsledningen sköter ett visst delområde eller vissa delområden inom ekonomiförvaltningen, såsom löneräkning, bokföring, fakturering, utbetalning av fakturor och statistik.

Tjänstemän inom frö- och plantproduktionen som ansvarar för arbetsledningsuppgifter. I uppgifterna ingår ansvaret för att de kvantitativa, kvalitativa och ekonomiska målen för arbetsuppgifterna nås. Tjänstemännen har i regel underställda.

Grundlönen för denna grupp är 2536 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 och 2566 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2021.

Lönegrupp II

Biträdande byråpersonal och skogstjänstemän som är underställda tjänstemän som tillhör ovan nämnda grupper eller hjälper dem i arbetsledningsuppgifter eller övriga separat bestämda uppgifter.

Tjänstemän inom frö- och plantproduktionen som utför biträdande planerings- och arbetsledningsuppgifter. Dessutom tjänstemän som sköter biträdande ekonomiförvaltnings- och kontorsuppgifter enligt givna instruktioner.

Grundlönen för denna grupp är 2228 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 och 2255 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2021.

Lönegrupp I

1 Tillfälliga biträdande kontorsuppgifter och praktikanter som har avlagt minst 120 studiepoäng (två år) inom skogsingenjörsutbildning.

Grundlönen för denna grupp är 1955 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 och 1978 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2021.

- 2 När tjänstemannens anställningsförhållande inleds eller uppgifter förändras ska arbetsgivaren meddela tjänstemannen skriftligt till vilken lönegrupp tjänstemannen hör.
- 3 Lönegruppen fastställs utgående från befattningsbeskrivningen och grupperingsdefinitionerna.
- 4 Tjänstemannens lön ska minst motsvara den grundlön som gäller för tjänstemannen.

5 ANVISNING FÖR JUSTERING AV MÅNADSLÖN

Avtalsparterna rekommenderar att månadslönen utgående från den yrkeskunnighet som man skaffat sig i befattningen och det normala arbetsresultatet ska vara minst 10 % högre än grundlönen för lönegruppen om anställningsförhållandet hos samma arbetsgivare har fortgått minst 5 år, och 15 % högre än grundlönen för lönegruppen om anställningsförhållandet hos samma arbetsgivare sammanlagt har fortgått minst 10 år. Rekommendationen gäller inte tjänstemän som hör till lönegrupperna J, S och VI. Skogsvårdsföreningens styrelse bestämmer om den eventuella justeringen av månadslönen.

- 6 Efter att anställningsförhållandet har inletts kan man till tjänstemannen betala lön som är en lönegrupp lägre fram till dess att han eller hon med beaktande av tidigare arbetserfarenhet har uppnått ett års arbetserfarenhet i tjänstemannauppgifter inom branschen.
- 7 Till en tjänsteman som på arbetsgivarens order är tvungen att vid sidan av de egna uppgifterna längre än två veckor utföra uppgifter som tillhör en annan tjänsteman betalas utöver lönen en särskild ersättning för hela vikariatstiden.

Ersättningen uppgår till 10–25 % av den individuella helhetslönen för den tjänsteman man är vikarie för. Vikariatersättningen kan också delas mellan flera personer. Ersättning betalas inte för semestervikariat om det inte är fråga om på varandra följande semestervikariat på över en månad. Ersättningen liksom övriga frågor kring arbetsvillkor ska klarläggas innan vikariatet inleds. Med tanke på dataskyddet anges vikariatersättningens belopp inte i procent utan endast i euro.

- 8 Vid beräkning av lön för deltid beräknas beloppet på daglönen genom att månadslönen divideras med det antal ordinarie arbetsdagar som ingår i den aktuella månaden.

Antalet ordinarie arbetsdagar per månad är under olika år följande:

	2020	2021	2022
januari	21	19	20
februari	20	20	20
mars	22	23	23
april	20	20	19
maj	19	20	21
juni	21	21	21
juli	23	22	21
augusti	21	22	23
september	22	22	22
oktober	22	21	21
november	21	22	22
december	21	21	20

8 § ARBETSTID, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

- 1 Arbetsveckan inleds på måndag om inte annat avtalas lokalt. Tjänstemannen ska utöver söndagarna ges en annan ledig dag per vecka som fastställs på en fast veckodag. Den lediga dagen ska i mån av möjlighet infalla på lördag.

Lediga dagar är dessutom:

- nyårsdagen
- trettondagen
- långfredagen
- annandag påsk
- Kristi himmelfärdsdag
- första maj
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton
- juldagen
- annandag jul

9 § ARBETSTID, SKOGSTJÄNSTEMÄN OCH TJÄNSTEMÄN I LEDANDE STÄLLNING I GRUPP S

Arbetstid

- 1 Arbetsgivaren och tjänstemannen ska i samråd genom arbetsplanering, utbildning och genom att använda tekniska hjälpmedel sträva efter att arbetena inte blir för ansträngande för tjänstemannen och den dagliga arbetstiden inte heller oskäligt lång.
- 2 På samtliga tjänstemän som omfattas av detta avtal tillämpas fri arbetstid, vars längd kan variera beroende på dag och vecka. Den normativa arbetstiden för en femdagars arbetsvecka är 40 timmar. Arbetstiderna bokförs inte. Inte heller fastställs den dagliga arbetstidens början och slut med undantag av en eventuell kontorstid som man separat avtalar om.

Under arbetsdagen kan tjänstemannen dessutom sköta sina egna ärenden.

- 3 Om tjänstemannen emellertid misstänker att den normativa fria veckoarbetstiden på 40 timmar i genomsnitt inte räcker för att sköta arbetsuppgifterna eller att vilotiderna i enlighet med arbetstidslagen inte förverkligas ska man påbörja följa upp arbetstiden och komma överens om detta med arbetsgivaren på förhand. När tjänstemannen börjar bokföra arbetstiderna ska han eller hon göra det från och med början av en kalendervecka och meddela sin chef om saken senast fredagen innan arbetstidsbokföringen börjar. Vid behov ger chefer anvisningar om hur arbetstiderna ska bokföras. Den normativa uppföljningsperioden för arbetstidsbokföringen är 6 veckor.

Om man efter uppföljning av arbetstiden konstaterar att den normativa veckoarbetstiden på 40 timmar överstigs eller att vilotiderna inte förverkligas ska tjänstemannen och chefen planera om arbetsuppgifterna så att den normativa veckoarbetstiden och vilotiderna i enlighet med arbetstidslagen i fortsättningen uppnås.

| Kiky-tekstitt poistettu

Förkortning av arbetstid

- 1 Tjänstemannens arbetstid förkortas med högst 12,5 dagar per kalenderår så att han eller hon intjänar en ledig dag per 17 arbetsdagar. Ifall tjänstemannen har rätt till semester på 36 vardagar, förkortas arbetstiden med högst 7,5 dagar per kalenderår så att han eller hon intjänar en ledig dag per 28 arbetsdagar.
- 2 Som utförda arbetsdagar räknas utöver arbetsdagarna även de dagar under vilka tjänstemannen är sjuk och för vilka arbetsgivaren betalar lön samt de dagar under vilka tjänstemannen deltar i utbildning som arbetsgivaren föreskrivit och bekostat.
- 3 Arbetstidsförkortningen minskas med sådana semesterarrangemang som baserar sig på ett arbetsgivarspecifikt avtal eller en arbetsgivarspecifik praxis eller årligen regelbundet återkommande lediga dagar som inte baserar sig på lag eller kollektivavtalet.
- 4 Arbetsgivaren ska meddela om ledigheten minst en vecka på förhand om man med tjänstemannen inte avtalar annat. Ledigheten ges senast före utgången av juni under det kalenderår som följer på intjäningsåret.
- 5 Arbetstiden förkortas utan att förtjänstnivån sänks. Till tjänstemannen betalas hans eller hennes normala månadslön under ledigheten.

- 6 Ifall den intjänade ledigheten inte har getts förrän tjänstemannens anställningsförhållande upphör betalas lön som motsvarar de intjänade lediga dagarna.
- Ifall man har gett flera lediga dagar än vad som tjänstemannen har intjänat, har arbetsgivaren rätt att från slutlönen innehålla den lön som motsvarar de överskridande lediga dagarna.
- 7 Lönen för den lediga dagen beräknas genom att månadslönen divideras med talet 21.
- 8 Arbetstidsförkortningsdagar anses som dagar likställda med arbetade dagar vid beräkning av semesterns längd.
- 9 Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att arbetsgivaren ersätter de lediga dagarna till följd av arbetstidsförkortningen i form av pengar.
- 10 Bestämmelsen om arbetstidsförkortning tillämpas inte inom frö- och plantproduktionsbranscherna förutom om man avtalar om saken i anställningsavtalet till exempel genom att man ersätter andra lediga dagar och semesterdagar.

Arbete på en angiven ledig dag

- 1 När en tjänsteman på arbetsgivarens initiativ med sitt eget samtycke utför arbete på sin angivna lediga dag betalas i ersättning för detta lön förhöjd med 50 %. Ifall man är tvungen att utföra dylikt arbete på söndag eller en annan helgdag uppgår den motsvarande förhöjningen till 150 %. Vid beräkning av förhöjd lön beräknas grundlönen genom att tjänstemannens månadslön divideras med talet 160.

10 § ARBETSTID, BYRÅPERSONAL (Lönegrupperna V, IV, II, I)

Arbetstid

- 1 Tjänstemannens ordinarie arbetstid är högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.
- Kiky-tekstit poistettu (kohta 2). Tilalle uusi teksti
- 2 Genom lokalt avtal kan man komma överens om att den ordinarie arbetstiden är högst 10 timmar per dag och 50 timmar per vecka. Arbetstiden ska utjämnas till i genomsnitt 37,5 timmar per vecka under 6 månader.
- 3 Tillfälligt, när arbetena särskilt så förutsätter, kan man med tjänstemannens samtycke låta tjänstemannen utföra mer- och övertidsarbete.
- 4 Genom ett arbetsplatsspecifikt avtal har man en matrast på 30–60 minuter vid mitten av arbetstiden under vilken tjänstemannen utan

hinder får avlägsna sig från arbetsplatsen och dessutom en kafferast på 15 minuter, som räknas ingå i arbetstiden. Merarbete

- 1 Som merarbete räknas arbete som utförs under tiden mellan den ordinarie arbetstiden och den längre lagenliga arbetstiden.
- 2 För merarbete betalas en enkel timlön eller det ersätts genom att tjänstemannen ges en motsvarande tidskompensation.
- 3 Vid beräkning av enkel timlön för merarbete används samma timlön som vid beräkning av förhöjd lön för övertidsarbete.

Övertidsarbete

- 1 Övertidsarbete som överskrider den ordinarie arbetstiden på 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka får beordras endast om tjänstemannen ger sitt samtycke till att arbeta övertid.
- 2 När arbetstiden per dygn överskrider 8 timmar betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.
- 3 För arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden på 40 timmar per vecka betalas för de utförda arbetstimmar lön förhöjd med 50 %.
- 4 Då det med tanke på organisering av arbeten anses ändamålsenligt kan övertidsarbetet ersättas genom att man på motsvarande sätt under den ordinarie arbetstiden ger en ledighet som förlängs till ett och ett halvt eller till det dubbla. Ledigheten ska ges och tas ut senast inom två kalendermånader från utgången av den kalendermånad under vilken övertidsarbetet utfördes, om inte annat avtalas.
- 5 Vid beräkning av förhöjd lön för övertidsarbete ska grundlönen beräknas så att månadslönen divideras med talet 158 när den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka.

Söndagsarbete

- 1 För ordinarie arbete som utförs på söndag eller en annan kyrklig helgdag och på nyårsdagen, självständighetsdagen och första maj betalas dubbel lön.
- 2 Övertidsarbete som utförs på de dagar som nämns i punkt 1 ersätts genom att för den första övertidstimmen betalas lön förhöjd med 150 % och för de följande övertidstimmar lön förhöjd med 200 %. Övertidsersättningen beräknas på tjänstemannens oförhöjda timlön.

Flexitid

- 1 Arbetsgivaren och tjänstemannen kan ingå avtal om flexitid så att tjänstemannen kan bestämma den tidpunkt då hans eller hennes dagliga arbete börjar och slutar. Flexgränsen är en timme före och

efter arbetsdagens början och slut.

Överskridningen/underskridningen av arbetstiden kan variera mellan -20 och +60 timmar.

- 2 Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att den sammanräknade överskridningar av arbetstiden minskas genom att arbetstagaren får ledighet.
- 3 När anställningsförhållandet upphör gottgörs eller avdras den sammanräknade underskridningen eller överskridningen i den sista lönebetalningen.

11 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTE

Arbetsresa som ersätts

- 1 Arbetsresorna ska företas ändamålsenligt på det billigaste resesättet. Vid valet av resesätt ska speciellt tjänstemannens möjligheter att åka tillsammans med andra tjänstemän eller arbetstagare beaktas.
- 2 Arbetsresan som ersätts inleds antingen från tjänstemannens bostad eller från skogsvårdsföreningens kontor och avslutas på den av dessa platser till vilken tjänstemannen först återvänder. I anställningsavtalet kan man avtala om start- och slutpunkter och start- och sluttider för den tid som berättigar till ersättning för resekostnader och dagtraktamente. På samma sätt går man till väga när befattningsbeskrivningen och/eller verksamhetspunkten ändras när anställningsförhållandet fortgår. **Detta ska alltid avtalas skriftligen på förhand.** Om en ändring när anställningsförhållandet fortgår grundar sig på en ensidig bestämmelse från arbetsgivarens sida, ska man tillämpa ett samarbetsförfarande och ändringen med iakttagande av uppsägningstid.
- 3 Resor mellan bostaden och skogsvårdsföreningens kontor eller resor utanför de i punkt 2 avtalade/meddelade start- och slutpunkterna för ersättningsgilla arbetsresor är inte arbetsresor som ersätts.
- 4 En arbetsresa anses ännu inte avslutad om tjänstemannen gör en avstickare till kontoret endast för att överlämna eller byta arbetsredskap, få eller ge nya arbetsorder eller för en annan kortvarig arbetsuppgift. Förutsättningen är att han eller hon omedelbart därefter fortsätter sin resa.

Ersättning för fordon

- 1 Arbetsgivaren ger tillstånd till användning av egen bil ifall tjänstemannen i sitt arbete behöver ett personligt fordon.
- 2 | Fr.o.m. 1.1.2020 är färdkostnadsersättningen för användning av egen bil 43 cent/km oberoende av antalet körda kilometer.

- 3 Ovan nämnda ersättningar för fordon betalas förhöjda i följande fall:
- a) 3 cent/kilometer om tjänstemannen transporterar i sin bil
 - personer som arbetsgivaren ska transportera
 - maskiner eller anläggningar som väger över 80 kilo eller som är skrymmande
 - b) 7 cent för transport av släpvagn kopplad till bilen
 - c) 22 cent för transport av raststuga kopplad till bilen
 - d) 9 cent när man kör längs skogsbilvägar

4	Färdkostnadsersättning fr.o.m. 1.1.2020:	
	motorbåt	75 cent/km
	motorcykel	33 cent/km
	moped	18 cent/km
	snöskoter	104 cent/km
	fyrhjuling	98 cent/km

Färdkostnadsersättningar för övriga fordon ska avtalas lokalt.

Dagtraktamente

- 1 Dagtraktamente betalas för en leveransdag när resan som man företar under leveransdagen sträcker sig på över 15 kilometers avstånd från tjänstemannens bostad eller skogsvårdsföreningens kontor. Resan ska dessutom sträcka sig på över 5 kilometers avstånd från både skogsvårdsföreningens kontor och tjänstemannens bostad.
- 2 Ett resedygn omfattar högst 24 timmar. Det inleds när tjänstemannen beger sig på arbetsresan antingen från skogsvårdsföreningens kontor eller från sin bostad och avslutas när han eller hon återvänder från arbetsresan till kontoret eller till sin bostad.
- 3 Partiellt dagtraktamente betalas för en resa på över sex timmar. Fullt dagtraktamente betalas för en resa på över 10 timmar.

Tjänstemannen är berättigad till ett nytt dagtraktamente när resedygnet överskrids med över två timmar.

Överskridning med över sex timmar berättigar till ett nytt fullt dagtraktamente.
- 4 Dagtraktamenten fr.o.m. 1.1.2020
 - a) partiellt dagtraktamente 20,00 €

b) fullt dagtraktamente 43,00 €

- 5 Ifall det i resedygnet ingår en av arbetsgivaren arrangerad eller bekostad måltid, betalas dagtraktamentet sänkt med 50 %. För sänkning av partiellt dagtraktamente räcker det med en av arbetsgivaren bekostad måltid och för sänkning av fullt dagtraktamente två måltider per resedygn.
- 6 Till tjänstemannen betalas måltidsersättning ifall arbetsresan inte berättigar till dagtraktamente och arbetsgivaren inte bekostar måltiden. Förutsättningen är att den största delen av arbetsdagen åtgår till arbetsresan och att tjänstemannen inte har möjlighet att inta måltid på sin sedvanliga måltidsplats.
Måltidsersättning är 10,75 €
- 7 För övernattnin g jämte frukost ersätts enligt räkning. Maximibeloppet motsvarar beloppet enligt inkvarteringsföretagets verifikat eller en annan tillförlitlig utredning.

Justering av ersättningar för resekostnader

- 1 Avtalsparterna justerar ersättningarna för resekostnader årligen.

12 § LUNCHFÖRMÅN

- 1 Ifall tjänstemannens arbetsdag är minst 6 timmar lång och det inte betalas något dagtraktamente eller någon måltidsersättning för dagen, betalas till honom eller henne i matpenning 10,70 euro eller så ordnar arbetsgivaren lunchförmån för tjänstemannen på annat vis (t.ex. bespisning på avtalsplatsen, lunchkort, lunchsedel eller liknande).
Lunchförmånens värde är 10,70 euro fr.o.m. 1.1.2020.
Beskattningsvärdet på en lunchförmån i form av matkuponger är 75 procent av detta belopp, dvs. 8,03 euro.

13 § SEMESTER

- 1 Tjänstemannen får semester enligt den gällande semesterlagen om inte annat något följer av bestämmelserna nedan.
- 2 Tjänstemannen får semester
- a) två vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad, dock minst 6 vardagar.
- b) två och en halv vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad om hans eller hennes anställningsförhållande före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått minst ett år.

c) tre vardagar för varje semesterkvalifikationsmånad om anställningsförhållandet har inletts före 31.12.1994 och om det före utgången av semesterkvalifikationsåret har fortgått minst femton år.

3 Semestern ges i högst tre delar. När rätten till semester omfattar 30 vardagar, ges sommaresemestern på 24 vardagar i högst två delar.

4 Genom ett avtal mellan arbetsgivaren och tjänstemannen kan en del av semestern ges utanför semesterperioden (2.5–30.9). Rätten till semester ska dock utnyttjas före utgången av april månad.

Semestern som tas ut utanför semesterperioden ges förlängd med 50 % till alla som har rätt till en semester på 30 vardagar eller mindre. Förlängningen gäller inte en sådan lagstadgad vintersemester på över 24 vardagar som tas ut utanför semesterperioden och omfattar högst 6 vardagar. Semestern förlängs inte heller ifall semestern flyttas på tjänstemannens initiativ och ifall man skriftligt avtalat om ärendet. Vid beräkning av semesterförlängning avrundas delar av dagar till den närmaste heldagen, i övrigt iakttas bestämmelserna i semesterlagen.

5 Semestern förkortas inte av en kort tillfällig semester som getts till tjänstemannen på grund av en sjukdom i familjen eller en nära anhörigs död eller för repetitionsövningar, en kurs i befolkningsskydd eller för skötseln av sådana samhällsliga förtroendeuppdrag som man inte har rätt att vägra.

6 Som semesterdagar räknas samtliga övriga dagar förutom söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen, midsommarafton, julafton, påskafton och första maj.

7 Kalendermånaden berättigar till semester om tjänstemannen har arbetat minst 14 dagar.

En deltidsanställd tjänsteman har rätt till semester för en sådan kalendermånad under vilken han eller hon har arbetat i minst 35 timmar.

8 Ifall arbetstagaren är sjukskriven när semestern eller en del av den börjar, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram.

Semesterlagen har ändrats 1.4.2016 så att en arbetstagare som insjuknar under semestern har rätt att få semestern framflyttad först efter sex karensdagar. Karensdagarna gäller dock bara en semester som varar längre än 24 dagar. Karenstiden innebär att semestern fortgår under sjukdomstiden.

Den del av arbetsförmågan som överstiger karenstiden på sex dagar och infaller under samma semesterperiod anses inte som semester om arbetstagaren utan onödigt dröjsmål anhåller om detta.

Ifall arbetstagaren inte begär att semestern ska flyttas har arbetsgivaren inte rätt att lyfta sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen för de sjukdagar som ingår i semestern utan den betalas direkt till arbetstagaren.

- 9 Lönen för en semesterdag beräknas på månadslönen så att månadslönen divideras med talet 25.
- 10 Arbetsgivaren och tjänstemannen kan emellertid avtala om att de semesterdagar som intjänas under semesterkvalifikationsåret och som överskrider 30 vardagar omvandlas till en penningersättning som motsvarar tjänstemannens personliga lön.

14 § SEMESTERPENNING

- 1 Till tjänstemannen betalas semesterpenning för så många semesterdagar som han eller hon enligt det föregående semesterkvalifikationsåret är berättigad till semester. Semesterpenning betalas inte för förlängningsdagar.
- 2 Semesterpenningens belopp uppgår till 50 % av tjänstemannens semesterlön. Lönen för en semesterdag beräknas på månadslönen så att månadslönen divideras med talet 25.
- 3 Semesterpenningen betalas i samband med lönebetalning för juli månad. När anställningsförhållandet upphör eller tjänstemannen går i pension betalas ersättningen för semesterpenning i samband med den sista lönebetalningen.
- 4 Arbetsgivaren och tjänstemannen kan avtala om att semesterpenningen antingen helt eller delvis byts till ledighet.

Protokollsanteckning:

Till exempel byte av semesterpenning för 24 semesterdagar till motsvarande ledighet innebär 12 extra semesterdagar (= 2 veckor om den extra ledigheten infaller under fulla veckor).

15 § LÖN FÖR SJUKTID

- 1 Om tjänstemannen på grund av sjukdom, olycksfall eller yrkessjukdom är förhindrad att arbeta och sjukdomen eller olycksfallet inte har orsakats av tjänstemannens brottsliga

verksamhet, lättsinniga leverne eller annat vållande, har han eller hon rätt att få sin lön för två månader (60 dagar).

Ifall anställningsförhållandet hos samma arbetsgivare har fortgått över 5 år, har tjänstemannen rätt att få lön för tre kalendermånader (90 dagar).

När tjänstemannens anställningsförhållande fortgått under en månad betalar arbetsgivaren 50 % av lönen för sjuktid, dock högst för de arbetsdagar som infaller inom tidsperioden mellan den dag då arbetsförmågan började och 9 vardagar därefter.

Sjuktiderna beräknas från och med den dag under vilken den oavbrutna frånvaron började.

- 2 Om tjänstemannens arbetsförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt innan tjänstemannen har varit i arbete i fyra veckor, räknas sjuktiden ingå i den föregående perioden.

Ifall tjänstemannen har tagit ut semesterdagar eller arbetstidsförkortningsdagar under denna period på fyra veckor, förlänger de uttagna semesterdagarna och arbetstidsförkortningsdagarna perioden i motsvarande mån.

Begränsningen minskar inte tjänstemannens rätt att få lön för varje arbetsförmögenhetsperiod för självrisktiden enligt sjukförsäkringslagen.

- 3 Tjänstemannen ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren sjukdomen eller olycksfallet och när arbetsförmågan uppskattas upphöra. När arbetsgivaren så kräver ska tjänstemannen förete ett av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

- 4 Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för tiden för en sådan sjukdom som tjänstemannen med avsikt har hemlighållit när arbetsavtalet har ingåtts.

- 5 Arbetsgivaren har rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön till tjänstemannen. Ifall dagpenningen inte betalas till sitt fulla belopp på grund av en orsak som beror på tjänstemannen är arbetsgivaren berättigad till att avdra en motsvarande del från tjänstemannens lön.

16 § MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET, VÅRDLEDIGHET, BEMÄRKESEDAGAR SAMT REKOMMENDATION OM LÖN UNDER REPETITIONSÖVNINGAR

- 1 Tjänstemannen har rätt att få moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet för den tid som avses i sjukförsäkringslagen.
- 2 För moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader ifall tjänstemannens anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst 6 månader före nedkomsten. För föräldra- och faderskapsledighet betalas ingen lön.

Ifall en tjänsteman adopterar ett barn under skolåldern får han eller hon under samma förutsättningar i direkt anknytning till adoptionen en ledighet med lön i 3 månader som kan likställas med moderskapsledighet.

- 3 Arbetsgivaren har rätt att få moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön till tjänstemannen. Ifall moderskapspenningen inte betalas till sitt fulla belopp på grund av en orsak som beror på tjänstemannen är arbetsgivaren berättigad att avdra en motsvarande del från tjänstemannens lön.
- 4 Vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen. För vårdledigheten betalas ingen lön och intjänas inte heller semester.
- 5 En arbetstagare beviljas en avlönad ledig dag för hans eller hennes bröllop eller vigsel, en nära anhörigs begravning samt när arbetstagaren fyller 50 eller 60 år, om dessa dagar infaller på en dag som annars vore arbetstagarens arbetsdag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar, bröder och systrar samt makans, makens eller sambons föräldrar.
- 6 För repetitionsövningar (inte frivilliga) och befolkningsskyddsutbildning rekommenderas att arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. Arbetsgivaren kan från de ovan nämnda lönerna avdra den ersättning som staten betalar så att arbetstagaren tillsammans med statens ersättning får normal månadslön.

17 § INSJUKNANDE AV BARN UNDER 10 ÅR

När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till modern eller fadern för oundviklig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet lön för högst tre dagar. En förutsättning för lönebetalning är att båda föräldrarna förvärsarbetar och att man om barnets sjukdom företer en motsvarande utredning som om tjänstemannens egen sjukdom.

Lön till följd av samma sjukdom betalas endast till den ena föräldern.

18 § ARBETSUTRUSTNING

- 1 Arbetsgivaren bekostar nödvändig arbetsutrustning om vars anskaffning ska avtalas lokalt.

19 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren bekostar för tjänstemännen en grupplivförsäkring enligt arbetsmarknadscentralorganisationernas avtal.

20 § HÄLSOKONTROLLER

- 1 Arbetsgivaren bekostar en hälsokontroll enligt lagen om företagshälsovård för de tjänstemän som under avtalsperioden har fyllt eller fyller 35 år. Kontrollintervallen är tre år. Kostnader för eventuella fortsatta undersökningar och fortsatt vård ska tjänstemannen själv betala.

21 § UTBILDNING

- 1 Yrkesmässig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning

När arbetsgivaren skickar tjänstemannen till en yrkestillställning eller yrkesutbildning svarar arbetsgivaren för kostnaderna till följd av detta. För utbildningsdagar betalas normal lön för arbetstiden. Ersättningar för merarbete och övertidsarbete betalas inte. Resekostnader betalas i enlighet med 11 § i kollektivavtalet.
- 2 Studieledighet

Tjänstemannens rätt till studieledighet fastställs enligt lagen om studieledighet.
- 3 Fackföreningsutbildning

Tjänstemannen har rätt att delta i utbildningar som Meto eller dess centralorganisation arrangerar såvida det inte innebär kännbara olägenheter för arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren ska meddelas om utbildningen minst en vecka på förhand. Till förbindelsemannen och viceförbindelsemannen betalas normal lön för arbetstiden och dagtraktamente för sådana utbildningar som avtalsparterna har godkänt. Resekostnader betalas inte.

22 § FÖRBINDESEMÄN I ANSTÄLLNINGSFRÅGOR

- 1 Med en förbindelseman i anställningsfrågor, nedan förbindelseman, avses i detta avtal den person som på basis av kollektivavtalet mellan YT och Meto har valts till att sköta tjänstemännens anställningsfrågor.
- 2 YT och Meto avtalar om antalet förbindelsemän och viceförbindelsemän, deras mandatperiod och verksamhetsområde. Arbetsgivaren och tjänstemännen utser förbindelsemän var för sig.
- 3 Avtalsparterna fastställer antalet förbindelsemän och viceförbindelsemän. När den ena avtalsparten så kräver ska avtalsparterna ta upp antalet förbindelsemän till behandling.

- 4 Den förbindelseman för tjänstemännen som har valts till uppgiften och hans eller hennes ersättare ska vara anställda på skogsvårdsföreningen.
- 5 Förbindelsemannen mellan tjänstemännen och arbetsgivaren ska alltid när förbindelsemannen ändras skriftligt meddela den andra förbindelsemannen, YT och Meto.
- 6 Förbindelsemannen har rätt att för skötseln av uppdraget erhålla behövlig information av arbetsgivaren. Förbindelsemannen har rätt att även under arbetstiden förbereda och sköta sitt uppdrag. Förbindelsemannen får inte sägas upp eller förflyttas till lägre uppgifter på grund av orsaker som beror på skötseln av de uppgifter som avses i denna paragraf.
- När tjänstepersonalen skärs ner av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker berörs förbindelsemannen av uppsägningen endast ifall man inte kan erbjuda honom eller henne ett tjänstemannaarbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som annars lämpar sig för honom eller henne.
- 7 Förbindelsemannen har som uppgift att övervaka tillämpningen och verkställigheten av kollektivavtalen och de övriga avtalen mellan YT och Meto och utreda övriga lokala frågor i anknytning till tjänstemännens anställningsförhållanden. Förbindelsemannen i anställningsfrågor ska i samarbete:
- a) handlägga och undersöka besvär över lönefrågor och övriga anställningsfrågor om vilka arbetsgivaren och tjänstemannen inte har kunnat nå enighet. Vid behov avgör förbindelsemännen meningsskiljaktigheter i samråd med arbetsgivaren och tjänstemännen.
 - b) göra sig tillräckligt förtrogen med de lokala löne- och anställningsfrågorna,
 - c) vid behov och när så krävs sammanställa och ge övriga statistiska uppgifter inom sitt område, samt
 - d) främja förtroliga interaktionsförhållanden mellan arbetsgivaren och personalen
 - e) utföra övriga uppgifter som avtalsparterna anser vara nödvändiga med tanke på tjänstemännens anställningsfrågor.
- 8 Ifall förbindelsemännen genom ett gemensamt avtal reser tillsammans eller skilt för att utföra förbindelsemannauppgifter har de rätt att få ersättning för resekostnader enligt kollektivavtalet och dagtraktamente från den arbetsgivare hos vilken de tjänstemän som förbindelsemannens resa gäller är anställda.

- 9 Till tjänstemännens förbindelsemän betalas en särskild ersättning som uppgår till
- 88,00 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 när antalet tjänstemän är högst 30
 - 119,00 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 när antalet tjänstemän är 31–70
 - 181,00 euro/mån. fr.o.m. 1.3.2020 när antalet tjänstemän är över 70.

Ersättning betalas inte för den tid under vilken förbindelsemannen på grund av semester, sjukdom eller annat därmed jämförbart förhinder inte sköter förbindelsemannauppgifterna. Ersättning betalas för denna tid odelad till viceförbindelsemannen.

23 § ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS STÄLLNING OCH RÄTTIGHETER

- 1 Den arbetarskyddsfullmäktigs lönesättning
- Arbetsgivaren ersätter en arbetarskyddsfullmäktig för inkomstbortfallet under de dagar som han eller hon använt för att sköta sina uppgifter.
- 2 Reseersättningar till den arbetarskyddsfullmäktig
- Beträffande reseersättningar till den arbetarskyddsfullmäktig iakttas det som mellan avtalsparterna avtalats om reseersättningar i enlighet med 11 § i kollektivavtalet.
- Den arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddschefen kommer tillsammans överens om den arbetarskyddsfullmäktigs kontrollreseplan.
- För att undvika långa resor av och an och för att effektivisera arbetarskyddsverksamheten kan den arbetarskyddsfullmäktig, efter att först ha kommit överens om det med arbetarskyddschefen, övernatta under en kontrollresa. I det här fallet arrangerar och bekostar arbetsgivaren inkvarteringen.
- 3 Om föreningens arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får en dylik åtgärd inte beröra den arbetarskyddsfullmäktig om inte alla arbetstagare som den arbetarskyddsfullmäktig representerar har permitterats eller sagts upp. Om det gemensamt kan konstateras att den arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller något annat lämpligt arbete, är det dock möjligt att avvika från denna regel.

Den arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar och som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Den arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Hävning av den arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsreglerna är inte möjligt, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning avsiktligt eller av oaktsamhet försummat skötseln av sina arbetsplikter.

Vid bedömning av grunderna för hävning av den arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Bestämmelser om uppsägning och hävning av anställningsförhållande i denna paragraf ska även tillämpas på arbetarskyddsfullmäktigekandidater som ställer upp i valet och som det meddelats om till arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds dock tidigast tre veckor innan valet förrättas och upphör för den som inte blivit vald till arbetarskyddsfullmäktig efter att valresultatet fastställts.

Bestämmelserna i den här paragrafen om uppsägning och hävning av anställningsförhållande ska även tillämpas på en arbetstagare som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig, efter att hans eller hennes arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag upphört, enligt följande:

tillämpningstid	antal arbetstagare som den arbetarskyddsfullmäktig representerat	
4 mån.	högst	20
6 mån.	minst	21

Den arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots att rörelsen överlåts, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om företaget som ska överlåtas eller en del av den förlorar sin självständighet, har den arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd enligt arbetsavtalet i detta kollektivavtal från och med att verksamhetsperioden upphört på grund av överlåtelse av rörelse.

4

Särskild ersättning till den arbetarskyddsfullmäktig för arbetarskyddsuppgifter

Från och med 1.3.2020 betalar arbetsgivaren den arbetarskyddsfullmäktig en särskild ersättning för uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig som uppgår till 88,00 €/mån. (högst 30 tjänstemän), 119,00 €/mån. (31–70 tjänstemän) eller 181,00 €/mån. (över 70 tjänstemän).

Ersättningen betalas till arbetarskyddsfullmäktig även:

- under semestern
- under sjukledighet eller permittering, ifall den arbetarskyddsfullmäktig under denna tid sköter fullmäktigeuppgifter.

Ersättning betalas inte för tider med långvariga hinder såsom permittering, sjukledighet eller motsvarande, ifall permitteringen baserar sig på en order av arbetsgivaren och varar en hel kalendermånad eller i fall den arbetarskyddsfullmäktig är sjukledig eller frånvarande från arbetet på grund av ett ovan nämnt långvarigt hinder och därmed inte kan sköta uppgifterna som fullmäktig under denna tid.

Ersättningen betalas endast till den arbetarskyddsfullmäktig eller en vice fullmäktig som vikarierar för honom eller henne.

24 § DISTANSARBETE

Det är möjligt att på arbetsplatserna lokalt avtala om distansarbete. Då ska man beakta distansarbetets arbetsgivarspecifika möjligheter, arbetssäkerhetsaspekter, försäkringar, dataskyddsfrågor samt likabehandling av arbetstagare. Förfarandet och dess villkor ska avtalas skriftligen. Anvisningar och avtalsmallar fås vid behov av avtalsparterna.

25 § MENINGSSKILJAKTIGHETER

- 1 Arbetsgivaren och tjänstemannen avtalar i första hand sinsemellan om tillämpningen av detta kollektivavtal och om övriga frågor i anknytning till anställningsförhållandet. Ifall arbetsgivaren och tjänstemannen inte lyckas nå enighet, överförs meningsskiljaktigheten till förbindelsemännen för behandling.

Förhandlingsframställan kan läggas fram muntligt. Förhandlingarna ska inledas senast inom två veckor efter att förhandlingsframställan har lagts fram och man ska undvika alla onödiga dröjsmål vid förhandlingarna.

- 2 Om man inte lyckas lösa meningsskiljaktigheten i en förhandling mellan förbindelsemännen inom 21 dygn efter att förhandlingarna har inletts, överförs meningsskiljaktigheten på arbetsgivarens, tjänstemannens eller någondera förbindelsemannens begäran till avtalsparterna för behandling.

Förhandlingsframställan ska läggas fram skriftligt och den ska medföljas av en promemoria som vardera förbindelsemannen undertecknar och i vilken ärendet som förorsakat meningsskiljaktigheter och vardera partens ståndpunkt kort nämns. Avtalsparterna är skyldiga att behandla ärendet även om man inte hade utarbetat någon promemoria.

Förhandlingarna ska inledas inom två veckor efter att förhandlingsframställan har lagts fram och de ska föras utan onödiga dröjsmål.

- 3 Om inte avtalsparterna lyckas nå enighet i en meningsskiljaktighetsfråga, kan någondera avtalsparten föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.

26 § FÖRHANDLINGSORDNING

- 1 Meningsskiljaktigheter och övriga frågor som den ena avtalsparten vill förhandla om ska meddelas till den andra parten skriftligt. Förhandlingarna ska inledas senast inom två veckor därefter. Vid förhandlingarna ska onödiga dröjsmål undvikas.

27 § ÖVERLEVNADSKLAUSUL

Vid synnerligen vägande produktionsorsaker och ekonomiska orsaker kan man som ett alternativ till uppsägningar lokalt avtala om ett tidsbundet avtal för högst ett år på följande punkter:

- betalningen av semesterpenning flyttas till en senare tidpunkt
- semesterpenningen slopas helt eller delvis om man efter en avtalad övergångsperiod genom lokala avtal anser detta vara en nödvändig åtgärd för att undvika uppsägningar
- genomförandet av eventuella löneförhöjningar flyttas till en senare tidpunkt
- lönesänkning för viss tid med högst 10 procent dock så att den lägsta lönegruppen i kollektivavtalet inte underskrids (7 §).

Under avtalets giltighetstid har arbetsgivaren inte rätt att säga upp arbetstagare av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker.

Förhandlingar enligt överlevnadsklausulen ska hållas innan förhandlingar enligt samarbetslagen om att minska arbetskraften inleds. I dessa förhandlingar utreds huruvida det är möjligt att med hjälp av ovan nämnda åtgärder undvika uppsägningar.

Det lokala avtalet ska sändas till kollektivavtalsparterna för kännedom.

28 § ARBETSFRED

Avtalet förhindrar tillgripande av strejk, blockad, lockout eller annan därmed jämförbar åtgärd för att ändra avtalet eller för att få en ändring i avtalet under avtalets giltighetstid liksom också tillgripande av massuppsägning i samma syfte.

29 § AVTALETS GILTIGHET

- 1 | Detta avtal träder i kraft 1.3.2020 och gäller till och med 28.2.2022.
Vid förhandlingar om ett nytt avtal gäller avtalsbestämmelserna tills
ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller man i samråd konstaterat att
avtalsförhandlingarna har upphört eller den ena avtalsparten
skriftligt har konstaterat att avtalsförhandlingarna har upphört.

Helsingfors den 11 mars 2020

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT –
PRIVATSKOGBRUKETS ARBETSGIVARE RY

Antti Teivaala

Kari Immonen

METO – SKOGBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Erkki Eteläaho

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

mellan

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT – PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE RY

och

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER rf

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet mellan YT och METO.

Avtalet gäller uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare på grund av orsaker som beror på tjänstemannen eller hans eller hennes person, tjänstemannens egen uppsägning samt de tillvägagångssätt som ska iakttas när tjänstemän sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker.

Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (630/98).

2 § UPPSÄGNINGSGRUNDER

Arbetsgivaren får inte säga upp tjänstemannens arbetsavtal eller permittera tjänstemannen utan en grund som avses i arbetsavtalslagen.

Som ett sakligt och vägande skäl som avses i arbetsavtalslagen anses sådana skäl som beror på tjänstemannen själv, såsom att tjänstemannen försummar sina arbeten, inte iakttar de bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt har utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva arbetsavtalet.

Avbruten lönebetalning istället för uppsägning:

På grunder som berättigar till uppsägning eller hävning av en tjänstemans avtal och som hänför sig till tjänstemannens person har arbetsgivaren rätt att istället för att häva anställningsförhållandet avhålla tjänstemannen från arbetet eller låta bli att betala lön. Maximitiden för avbrottet i lönebetalningen och övriga tillvägagångssätt i anknytning till detta ska avtalas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Tjänstemannen har rätt att anlita biträde.

3 § UPPSÄGNINGSTIDER

Uppsägningstiderna som arbetsgivaren ska iaktta då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet är:

1. 14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst ett år,
2. 1 månad om anställningsförhållandet fortgått över ett år men högst 4 år,
3. 2 månader om anställningsförhållandet fortgått över 4 år men högst 8 år,
4. 4 månader om anställningsförhållandet fortgått över 8 år men högst 12 år och
5. 6 månader om anställningsförhållandet fortgått över 12 år.

Uppsägningstiderna som tjänstemannen ska iaktta då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet är:

1. 14 dagar om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år och
2. 1 månad om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.

4 § UNDERLÅTENHET ATT IAKTTA UPPSÄGNINGSTID

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning till tjänstemannen betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En tjänsteman som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren med iakttagande av det som föreskrivs om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

Om man endast delvis underlåter att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

5 § ANMÄLAN OM UPPSÄGNING

Anmälan om uppsägning ska delges arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller tjänstemannen personligt. Om detta inte är möjligt, kan anmälan sändas per brev eller elektroniskt. En dylik anmälan anses ha delgetts mottagaren senast på den sjunde dagen efter att anmälan har skickats.

När tjänstemannen är på lag- eller avtalsenlig semester eller en minst två veckor lång ledighet som ges för utjämning av arbetstiden, anses en uppsägning som sänts per brev eller elektroniskt emellertid ha delgetts tidigast den dag som följer på den avslutade semestern eller ledigheten.

6 § ANMÄLAN OM GRUNDEN FÖR UPPSÄGNING

Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran utan dröjsmål skriftligt uppge datum då arbetsavtalet upphör att gälla och de uppsägningsorsaker utgående från vilka arbetsavtalet avslutas och som arbetsgivaren känner till.

7 § TJÄNSTEMANS UPPSÄGNINGSSKYDD UNDER GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET SAMT EFTERSKYDD FÖR FÖRBINDELSEMAN

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal på grund av graviditet eller på grund av att tjänstemannen utnyttjar sin rätt till familjeledighet i enlighet med 4 kap i arbetsavtalslagen. Tjänstemannen ska på arbetsgivarens begäran förete en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp en gravid tjänstemans arbetsavtal eller arbetsavtalet för en tjänsteman som har tagit ut familjeledighet, anses uppsägningen bero på tjänstemannens graviditet eller familjeledighet om inte arbetsgivaren kan bevisa att det beror på en annan omständighet.

Bestämmelserna om uppsägning och hävning av anställningsförhållande i detta avtal om uppsägningsskydd ska tillämpas på en tjänsteman som fungerat som förbindelseman i sex månader efter att hans eller hennes förtroendeuppdrag upphört.

Förbindelsemannen behåller sin ställning vid överlåtelse av rörelse ifall den överlåtna rörelsen helt eller delvis behåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet har förtroendemannen rätt till efterskydd i enlighet med detta kollektivavtal från och med att verksamhetsperioden upphört till följd av överlåtelse av rörelse.

8 § DELGIVNING AV UPPSÄGNING OCH VARNING

En uppsägning och varning som ges på grund av orsaker som beror på personen ska delges tjänstemannen inom skälig tid efter att arbetsgivaren har fått kännedom om grunden för uppsägningen och orsakerna som har lett till varningen.

9 § HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

Innan arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet, ska arbetsgivaren bereda tjänstemannen möjlighet att bli hörd om orsakerna till hävningen av arbetsavtalet. Tjänstemannen har rätt att vid hörandet anlita biträde.

10 § FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

Vid förlikning av en meningsskiljaktighet om uppsägning av ett arbetsavtal iakttas bestämmelserna i 18 § i kollektivavtalet som ingåtts mellan avtalsparterna.

11 § DOMSTOLSBEHANDLING

Om man inte lyckats nå enighet i en tvist som gäller uppsägning av ett arbetsavtal kan arbetsgivaren eller METO – Skogsbranschens experter föra ärendet till arbetsdomstolen för behandling. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

12 § ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL

En arbetsgivare som i strid mot de uppsägningsgrunder som fastställs i 2 § i detta avtal har sagt upp en av sina tjänstemän är skyldig att till tjänstemannen betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 § ERSÄTTNINGENS BELOPP

I ersättning ska betalas lön för minst 3 och högst 24 månader.

När ersättningens storlek fastställs beaktas den uppskattade tiden utan arbete och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, tjänstemannens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande vid hävning av arbetsavtalet, anledning som tjänstemannen själv gett till att arbetsavtalet hävs, tjänstemannens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet och övriga därmed jämställda omständigheter.

Från ersättningen ska avdras den arbetslöshetsdagpenning som har betalats till tjänstemannen så som föreskrivs i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Utöver eller i stället för skadeersättningen enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren inte dömas till den ersättning som avses i denna paragraf.

II PERMITTERING

14 § PERMITTERING

Vid permittering av tjänstemän ska iakttas de anmälningstider som avses i 16 § och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Med begränsningar som hänför sig till 5 kap. 6 § i arbetsavtalslagen får tjänstemannen ta emot annat arbete för permitteringstiden.

Om tjänstemannen har permitterats tills vidare ska arbetsgivaren meddela att arbetet inleds minst 7 dagar på förhand, om inte annat avtalas. Tjänstemannen har rätt att säga upp det arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare för permitteringstiden oberoende av avtalets längd med iakttagande av en uppsägningstid på 5 dagar.

Ifall tjänstemannen har tagit emot annat arbete för permitteringstiden efter att en anmälan om permittering har getts men innan han eller hon meddelats om inställning eller flyttning av permittering, är tjänstemannen inte skyldig att ersätta den skada som detta eventuellt förorsakar arbetsgivaren. I ett dylikt fall är tjänstemannen skyldig att så snabbt som möjligt återgå till arbetet.

15 § FÖRHANDSUTREDNING OCH HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

Arbetsgivaren ska utgående från de uppgifter som han eller hon har till sitt förfogande för tjänstemannen lägga fram en förhandsutredning om permitteringsgrunderna och om permitteringsens uppskattade omfattning, sättet på vilket permitteringen ska verkställas samt tidpunkten för när permitteringen inleds och hur länge den ska pågå. Om permitteringen gäller flera tjänstemän, kan utredningen ges till tjänstemännens representant, eller om en representant inte har valts till tjänstemännen gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om permitteringsbehovet.

Efter att man har gett utredningen, före anmälan om permittering ska arbetsgivaren bereda tjänstemännen eller deras representant möjlighet att bli hörd om den givna utredningen.

En förhandsutredning behöver inte läggas fram, om arbetsgivaren utgående från en annan lag än arbetsavtalslagen ska lägga fram en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med tjänstemännen eller deras representanter.

16 § ANMÄLAN OM PERMITTERING

Arbetsgivaren ska personligen meddela tjänstemannen om permittering med iakttagande av följande tider för anmälan om permittering:

1 månad om anställningsförhållandet fortgått mindre än 5 år och 2 månader om anställningsförhållandet fortgått 5 år eller längre.

Vid fortgående anställningsförhållande får arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om tiden för anmälan om permittering och sättet på vilket permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permitteringar på viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren meddela att arbetet inleds minst en vecka på förhand, om inte annat avtalas.

Permitteringen hindrar inte tjänstemannen att ta emot annat arbete för permitteringstiden.

Avvikande permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppstår nytt arbete under tiden för permitteringsanmälan kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya permitteringsanmälningar.

2. Flyttning av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsanmälan kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. En dylik fullkomlig inställning av permittering är inte möjlig, utan begynnelsepunkten för permittering kan skjutas fram till en senare tidpunkt.

På basis av denna grund kan permitteringen endast flyttas en gång utan att en ny permitteringsanmälan ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för permitteringsanmälan varar.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få ett tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permittering, ifall avsikten är att permitteringen fortsätter omedelbart efter att arbetet utförts utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds och samtidigt utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattas vara.

Det ovan framförda gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och genom det har man inte tagit ställning till bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

17 § UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET FÖR EN PERMITTERAD TJÄNSTEMAN

Tjänstemannen har rätt att under permitteringen säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalets längd. Om tjänstemannen känner till när permitteringen kommer att upphöra, har tjänstemannen inte denna rätt under 7 dagar innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad tjänstemans arbetsavtal att upphöra under permitteringen, har tjänstemannen rätt att få sin lön under uppsägningstiden.

En likadan rätt till lön för uppsägningstid har en tjänsteman som säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått i minst 200 dagar.

Arbetsgivaren får avdra 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden, om man vid permittering av tjänsteman har tillämpat en permitteringsvarseltid på över 14 dagar.

III SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

18 § TURORDNING VID NEDSKÄRNING AV ARBETSKRAFT

Vid uppsägning och permittering på grund av orsaker som inte beror på tjänstemannen ska man i mån av möjlighet iaktta en regel enligt vilken de tjänstemän som är viktiga för verksamheten och behövs i specialuppdrag och de tjänstemän som delvis förlorat sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst ska sägas upp eller permitteras till sist samt att man utöver denna bestämmelse även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av tjänstemannens försörjningsplikt.

I tvistemål som gäller turordning vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som man avtalat om i 11 §.

19 § ANMÄLNINGAR OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

Om det är fråga om nedskärning eller permittering av tjänstepersonal på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska detta meddelas ifrågavarande tjänstemäns förbindelseman.

Om åtgärden riktar sig mot minst tio tjänstemän, ska åtgärden även meddelas arbetskraftsmyndigheten.

Förhandlingar om åtgärder som nämns i 16 §, 17 § första stycket och 18 § i detta avtal ska föras i enlighet med 22 § i kollektivavtalet mellan YT och METO.

20 § ÅTERANSTÄLLNING

Arbetsgivaren ska erbjuda arbete åt en tidigare tjänsteman som han eller hon sagt upp på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker eller på grund av saneringsförfaranden och som fortfarande är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom 6 månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver tjänstemän för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda tjänstemannen har utfört.

Återanställningsskyldighet finns emellertid inte om man lokalt har avtalat så och om avtalsparterna har blivit informerade om saken och i samråd har konstaterat och accepterat den.

21 § PLIKT ENLIGT LAGEN OM KOLLEKTIVAVTAL

Utöver det som avtalats i 11 § i avtalet kan arbetsgivaren inte heller dömas till att utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot de skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men i sig är överträdelse mot samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet har bestämts för.

Underlåtenhet att iaktta förfarandebestämmelserna leder inte till sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna ska beaktas när den ersättning som åläggs för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet fastställs.

22 § AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal träder i kraft 1.3.2020 och gäller tills vidare för varje avtalsperiod tills någondera avtalsparten säger upp avtalet. Vid uppsägning av avtalet iakttas bestämmelserna om uppsägning i kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

Helsingfors den 11 mars 2020

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT –
PRIVATSKOGBRUKETS ARBETSGIVARE RY

Antti Teivaala

Kari Immonen

METO – SKOGBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Erkki Eteläaho

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

mellan

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT - PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE RY

och

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER rf

1 § KOLLEKTIVAVTAL FÖR TIDEN 1.3.2020–28.2.2022

Det konstaterades att man mellan avtalsparterna har nått enighet om kollektivavtalet för tjänstemän som är anställda på skogsvårdsföreningar och medlemmar i Yksityismetsätalouden Työnantajat – Privatskogsbrukets Arbetsgivare ry. Avtalet omfattar även de samfälliga skogar, frö- och plantbolag som är medlemmar i YT samt samfund eller bolag som ägs av YT:s medlemsarbetsgivare och står under deras bestämmanderätt.

2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR 1.3.2020–28.2.2022

1.3.2020

De individuella lönerna höjs med 1,1 procent och gruppernas grundlöner med 2,1 procent.

Dessutom betalas en justeringspott som uppgår till 1,0 procent av tjänstemännens lönesumma i januari 2020.

Alla tjänstemän i ett arbetsförhållande som gäller tills vidare medräknas (inklusive sjuklediga, föräldralediga e.d.) men inte personerna i grupperna J och S. När man räknar ut justeringspottens storlek för deltidsanställda bestäms andelen utgående från arbetstiden. Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av justeringspotten bland tjänstemännen.

Grunderna och principerna för fördelningen av justeringspotten ska avgöras genom förhandling innan potten fördelas tillsammans med arbetsplatsens förbindelseman i ett lokalt avtal. I dessa förhandlingar behandlas inte fördelningen av justeringspotten bland enskilda tjänstemän, utan de allmänna principerna. Avtalsparterna anser att den bästa sakkunskapen och informationen med tanke på de allmänna principerna för fördelningen av justeringspotten finns på lokal nivå. Justeringspotten gäller inte tjänstemän som är anställda på viss tid.

1.3.2021

De individuella lönerna och gruppernas grundlöner höjs med 1,2 procent.

3 § FACKOMBUDSMÄNNENS STÄLLNING OCH UTBILDNING

Parterna förbinder sig att ordna och/eller leda mer utbildning för lokala parter och denna tid räknas som arbetstid. Dessa utbildningstillfällen godkänns separat mellan kollektivavtalsparterna.

Dessutom rekommenderas för administrationen att, för att främja lokala avtal, personalens representanter skulle ha rätt att delta i beslutsfattandet antingen inom förvaltningen eller i ett motsvarande organ som behandlar affärsverksamheten.

4 § EXPERIMENT MED PROVISIONSLÖN

Det avtalades att man under avtalsperioden fortsätter experimentet med provisionslön, som utöver AFM-verksamheten kan tillämpas även på andra funktioner under förutsättning att kollektivavtalsparterna godkänner det lokala avtalet.

5 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTE (11 § I KOLLEKTIVAVTALET)

Ersättningarna för resekostnader och grunderna för dessa bestäms enligt skattestyrelsens beslut gällande dessa.

6 § LOKALA AVTAL

Det konstaterades att de lokala avtal som nämns i kollektivavtalet är skogsvårdsföreningsspecifika avtal mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant och tjänstemannen.

Ifall parterna inte kan nå enighet i ett ärende som omfattas av den lokala avtalsrätten ska ärendet inte föras till förbindelsemännen i anställningsfrågor och inte heller till kollektivavtalsparterna för behandling.

Helsingfors den 11 mars 2020

YKSITYISMETSÄTALouden TYÖNANTAJAT –
PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE RY

Antti Teivaala Kari Immonen

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman Erkki Eteläaho

**YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT - PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE RY**

Lönnotsgatan 9 D 18

00120 Helsingfors

www.yt-ry.fi

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Mikaelsgatan 8 A

00100 HELSINGFORS

tfn 0400 636 261

www.luva.fi/metsaasiantuntijat/