

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

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

KOLLEKTIVAVTAL FÖR SKOGSMASKINBRANSCHEN 1.2.2017–31.1.2018

1 §

AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- 1.1 Bestämmelserna i detta avtal mellan Maskinföretagarnas förbund och dess medlemsföreningars medlemsföretag och deras arbetstagare tillämpas inom skogsmaskinbranschen.
- 1.2 I detta kollektivavtal avses med arbeten inom skogsmaskinbranschen följande arbeten:
- 1)
    - avverkning, tillvaratagande av träenergi och virkeshantering annorstädes än vid industrianläggningar
    - lossning, lastning, transport och annan behandling av virke och flis vid industrianläggningar, på lagerplatser, i hamnar eller vid flis-eller virkes-terminaler
    - dikning och iståndsättning av skogsdiken
    - byggande och iståndsättning av skogsbilvägar
    - skogsodling och markberedning samt spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel samt gödsling
    - flisning och krossning av virke
    - skogshuggararbeten i ovannämnda medlemsföretag
    - övriga arbeten som utförs som säsongarbete eller tillfälligt.
  - 2) Montering, service och reparation samt förflyttning av maskiner, som används i punkt 1 nämnda arbeten.
  - 3) Arbeten som utförs av arbetstagare, vilka huvudsakligen utför sådant arbete inom skogsmaskinbranschen som ovan definierats eller annat skogsarbete eller sådant planerings- eller annat arbete som utförs för att stödja de tidigare nämnda arbetena.
- 1.3 Avtalsparterna är skyldiga att tillse att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna till detta avtal följer dess bestämmelser.
- 1.4 Som en del av detta kollektivavtal efterföljs följande dokument avtalsparterna emellan:
- |   |   |
|---|---|
| 1 | Förtroendemannaavtalet                              |
| 2 | Protokollet gällande arbetstider i virkesterninaler |
| 3 | Skogsmaskinbranschens samarbetsavtal                |

2 §

ARBETSFÖRHÅLLANDET OCH ORGANISATIONSFRIHETEN

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt besluta om anslutning till fackliga or-

ganisationer.

### 3 § INGÅENDE AV ARBETSAVTAL OCH DESS UPPHÖRANDE

#### Ingående av arbetsavtal

- 3.1 Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt bestämma om hur arbetet skall ledas.

Arbetsavtalet ingås muntligt eller skriftligt antingen på viss tid, för visst arbete eller för att gälla tills vidare. Ingående av ett arbetsavtal på viss tid på arbetsgivarens initiativ kräver giltiga skäl. Då arbetsavtal ingås muntligt skall man tillräckligt klart uppge om avtalet gäller för viss tid, för visst arbete eller om det är avsett att gälla tills vidare. Arbetsgivaren skall ge arbetstagare, vars arbetsförhållande är i kraft tills vidare eller om det överskrider en visstidsanställning på en månad, en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetsförhållandet senast före den första löneutbetalningsperioden upphört om inte villkoren framgår ur det skriftliga arbetsavtalet.

Prövotiden är högst fyra månader. I arbetsförhållanden på viss tid som är kortare än åtta månader får prövotiden dock vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Arbetsgivaren måste meddela arbetstagaren om tillämpning av prövotidsbestämmelserna när arbetsavtalet ingås.

#### Arbetsförhållandets upphörande

- 3.2 Arbetsförhållandet upphör utan uppsägningstid om arbetsavtalet har uppgjorts på viss tid eller om arbetstagaren anställts för att utföra ett visst arbete, om vilket han tydligt meddelats vid anställningen.

Uppsägningstiderna för arbetsavtal, som man avsett att skall gälla tills vidare är, om arbetsgivaren uppsäger avtalet, följande:

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 1 år	2 veckor
över 1 år, men högst 5 år	1 månad
över 5 år, men högst 8 år	2 månader
över 8 år	4 månader

Då arbetstagare säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiden en månad ifall arbetsförhållandet varat över fem år. Vid arbetsförhållanden som varat under fem år är uppsägningstiden två veckor.

## Ekonomiska och produktionsmässiga grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får säga upp arbetsavtalet när arbetet p.g.a. ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker minskat eller om arbetet minskat avsevärt eller varaktigt p.g.a. att verksamheten omorganiserats.

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på ekonomiska och produktionsmässiga grunder, har kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002), i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt planen, eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i arbetsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad

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

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

Med full lön avses lön enligt personlig tidslön under närvarotiden på arbetet.

## Uppsägningsgrunder förknippade med arbetstagarens person

Arbetsgivaren får säga upp arbetsavtalet bara p.g.a. sakliga och tungt vägande orsaker som beror på arbetstagaren eller hans person.

Som grunder för uppsägning avses också orsaker som möjliggör uppsägning av arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen på samma sätt som att allvarliga bryta mot eller försumma skyldigheter som tydligt påverkar arbetsförhållandet som leds ur arbetsavtalet eller lagen, exempelvis försummelse av arbetet, underlåtenhet att följa de direktiv som arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt gett, frånvaro utan giltig orsak och uppenbar vårdslöshet i arbetet. Arbetstagare som försummat de skyldigheter som är förknippade med arbetsavtalet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp före arbetsgivaren efter en varning givit honom möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren bör ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om de orsaker som lett till att arbetsavtalet sagts upp.

Arbetstagaren kan inte sägas upp på de grunder som beskrivs i 7 kap. 2 § 2 arbetsavtalslagen (sjukdom, deltagande i en stridsåtgärd, arbetstagarens politiska eller religiösa åsikter eller anlitande av rättsskyddsmedel).

Också i övrigt följs vid uppsägning av arbetsavtal arbetsavtalslagens bestämmelser, till den del det gäller avtalsprinciper och tillvägagångssätt.

## Permittering

- 3.3 Om grunderna i arbetsavtalslagen 5 kap. 2 § 1 mom. uppfylls, har en arbetsgivare rätt att med iakttagande av en anmälningstid om två veckor permittera arbetstagaren sålunda att arbetet och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för viss tid utan att arbetsförhållandet upphör att gälla.

Blir arbetet förhindrat på grund av köld kan en arbetsgivare permittera arbetstagaren utan ovannämnda anmälningstid. Köldgränsen man kommer att hålla sig till skall fastställas på förhand.

På arbetstagarens begäran måste arbetsgivaren ge ett skriftligt intyg på permitteringen. Av intyget skall framgå orsaken till permitteringen, tidpunkten då permitteringen började samt hur länge permitteringen varar eller en uppskattning av permitteringstiden.

Ifall arbetsgivaren kortvarigt kan erbjuda arbetstagaren arbete under permitterings-tiden kan arbetsgivaren avbryta permitteringen med två dagars varsel. Permitteringen fortsätter efter att ett dylikt arbete slutförts utan ett nytt permitteringsmeddelande. Om arbetstagaren under permitteringstiden åtagit sig ett temporärt arbete, eller inte av annan giltig orsak kan ta emot ett tillfälligt arbete som erbjuds honom, skall han omgående meddela arbetsgivaren om detta. Permitteringen kan då fortsätta utan avbrott.

Ett arbete som utförs under högst två veckor anses som kortvarigt.

Permitteringen kan flyttas endast en gång utan nytt permitteringsvarsel och senareläggningen kan omfatta högst den tid då det arbete som uppstod under permitteringsvarslet pågår.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att dess utgångstid infaller under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden, varav arbetsgivaren får avdra den tvåveckors lön för permitterings anmälningstid, som kommit arbetstagaren till godo.

I övrigt gällande permitteringsgrunder samt tillvägagångssätt följs bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

## Förfarande vid minskning av arbetskraft

- 3.4 I samband med uppsägning och permittering av arbetskraft av något skäl som inte beror av arbetstagarna skall man om möjligt följa regeln att yrkeskunniga arbetstagare, som är viktiga för företagets verksamhet, sägs upp eller permitteras sist, liksom de arbetstagare som under sin tid i samma arbetsgivares tjänst delvis mist en del av sin arbetsförmåga, och att man förutom dessa faktorer tar i beaktande hur länge arbetsförhållandet med arbetstagaren varat samt arbetstagares underhållsskyldighet. Till de yrkeskunniga arbetstagare som sist sägs upp eller permitteras räknas de arbetstagare, vilka använder eller kör arbetsmaskiner och vilka arbetsgivaren längst kan erbjuda arbete.

## 4 § ARBETSTID

- 4.1 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar i veckan.

Protokollsanteckning: Angående arbetstidsbestämmelserna har för Maskinföretagarnas förbunds medlemsföretag avtalats om olika periodarbetssystem för Södra och Norra Finland som inte är en del av detta riksomfattande kollektivavtal

Arbetstiden börjar på särskild plats för arbetets utförande. Om arbetstagaren i samband med sin arbetsresa utför transporter förknippade med underhåll, reparation eller förflyttning av maskiner eller andra uppdrag, som inte kan anses vara anknutna till en vedertagen arbetsresa, räknas den åtgångna tiden som arbetstid. Tiden som används för arbetsresor räknas inte som arbetstid, om inte annat lokalt överenskommits.

- 4.2 Lönen höjs med 50 procent för de 2 första timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden under ett dygn samt med 100 procent för de följande timmarna. För de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden under en vecka höjs lönen för de åtta första timmarna med 50 procent samt för de följande timmarna med 100 procent. Lön förhöjd med 100 procent utbetalas för övertidsarbete, som utöver de åtta timmarna av övertidsarbete per vecka utförts samma arbetsdag.

Arbetsgivaren kan låta utföra maximalt 250 övertidstimmar per kalenderår och i enlighet med arbetstidslagen genom lokal överenskommelse högst 80 timmar extra övertidsarbete.

- 4.3 För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt för arbete som utförs på dagar som enligt lag är fridagar för arbetstagare utbetalas för utförda arbetstimmar en med 100 procent förhöjd lön.

- 4.4 Gällande arbeten med prestationslön beräknas övertids- och de med punkt 4.3 förenliga förhöjningarna på basis av medeltimlönen under föregående löneutbetalningsperiod då ifrågavarande arbete utfördes.

Man kan lokalt ingå avvikande avtal om beräkningen av ersättningarna enligt föregående punkt. Avtalet ska ingås skriftligen och kunna sägas upp med en månads uppsägningstid. Grunden ska dock uppfylla definitionen av personlig tidlön enligt 6.2 §.

- 4.5 Arbetsveckan inleds på måndagen klockan 06.00, om annat inte lokalt överenskommits. Den oavbrutna fritiden om 35 timmar per vecka under varje sjudagarsperiod bör man försöka placera i samband med söndagen. Avvikelser från detta kan göras i enlighet med vad som bestämts i arbetstidslagen.

- 4.6 I skiftarbete växlar arbetspassen varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gemensamt komma överens om en annorlunda skiftväxling, ifall detta är ändamålsenligt med hänsyn till organisering av arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen.

- 4.7 Arbetsgivaren bestämmer över ordinarie arbetstid, ordningsföljd gällande ankomst till arbetet samt vederbörliga arbetspauser inom de ramar som detta kollektivavtal tillåter.

Om arbetstiden per dygn överskrider sex timmar, bör arbetstagaren tillåtas ha en vilopaus om minst en halv timme eller en måltidsmöjlighet under arbetet. Om övriga pauser kan man överenskomma lokalt.

Den regelbundna dygnsvilan skall i periodarbete vara minst åtta timmar och för övrigt 11 timmar. Avvikelser från detta är möjliga endast i sådana fall och mängder, som finns omnämnda i arbetstidslagen.

4.8 I övrigt följs arbetstidslagen (605/96).

4.9 Arbetsgivaren bör informera sin arbetstagare om den reglering av arbetstiden, som skall följas, samt dess centrala innehåll, såsom utjämningsperiodens längd och löneutbetalning.

## 5 §

### ÅRLIG FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN

5.1 Arbetstagare har rätt till ledig tid i åtta (8) timmar per 24 utförda arbetsdagar, emellertid högst 9 fridagar per kalenderår.

Dessa bestämmelser angående fridagar tillämpas inom arbetstidsformer där den regelbundna arbetstiden är 40 timmar per vecka.

Som utförda arbetsdagar räknas också frånvarodagar på grund av deltagande i Trä-facket's förbundsfullmäktige- eller förbundsstyrelsemöten samt i de möten som hålls av skogsmaskinbranschens förhandlingsdelegation för tjänstekollektivavtal eller i möten som hålls av de gemensamma arbetsgrupperna som delegationen tillsatt.

5.2 Arbetsgivaren beviljar de i punkt 5.1 angivna fridagarna efter att minst en vecka därförrinnan ha meddelat därom, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annan tidpunkt för fridagarna. Minst en fridag skall ges åt gången.

Fridagarna skall ges senast före utgången av maj månad påföljande år. Därefter förklaras de fridagar som inte hållits förfallna.

5.3 De införtjänade fridagarna betalas för varje fridags del i samband med påföljande löneutbetalning, oberoende av när fridagen hålls. Lönen räknas enligt personlig tidlön.

Lokalt kan man komma överens om att inkomstbortfallet för den givna fridagen kan ersättas enligt åttatimmars personlig tidlön i samband med den löneutbetalning då fridagen hålls.

Om de åt arbetstagaren beviljade fridagarnas antal i enlighet med punkt 5.2 överstiger antalet sparade dagar enligt punkt 5.1 avdras den överstigande delen från de fridagar som sparas under påföljande kalenderår eller, om så överenskomms, avdras från lönen för följande avlöningsperiod en summa som motsvarar lönen för de överstigande fridagarna

När arbetsförhållandet upphör innehåller arbetsgivaren från arbetstagarens slutlikvid en summa som motsvarar lönen för de i denna punkt avsedda överstigande fridagarna.

5.4 De uttagna arbetstidsförkortningsdagarna är likställda med arbetade dagar när semesterns längd fastställs.

## 6 §

### LÖNERNA

Grundlönerna inom skogsmaskinbranschen bestäms utgående från hur krävande arbetet är samt från arbetstagarens yrkeserfarenhet. Yrkeserfarenhet som berättigar till förhöjd arbetsgrundlön räknas enligt hela månader i arbetsuppgift, dock så att arbete i lönegrupp A inte räknas. För att tjänstgöring hos en annan arbetsgivare ska beaktas ska arbetstagaren förete en godtagbar utredning över när arbetsförhållandet inleddes.



## 6.1

## Lönegrupperna fr.o.m. 1.2.2017

- A Arbetstagare som är i läroavtalsutbildning, yrkesstuderande och arbetstagare som blir insatta i yrket
- I Arbete som inte förutsätter yrkesutbildning, och där arbetet till ansvar och belastning är normalt. Till lönegrupp I hör t.ex. lastning av virke på lagerplats, snöplogning och annat underhåll av vägar och då arbetet till sitt innehåll är likartat
- II Arbete som förutsätter yrkesutbildning eller längre arbetserfarenhet av respektive arbete. Arbetet är självständigt och ansvarsfullt. Till lönegrupp II hör t.ex. skogstransport, skörd av energivirke, grävmaskinsarbete, flisning, maskinell plantering och plantskogsskötsel samt manuellt avverknings- och skogsvårdsarbete. Typiska arbeten är sådana som kräver att man arbetar ensam, gör självständiga beslut och tar ansvar för dem.
- III Arbeten som kräver speciellt lång inlärningstid och som fordrar stort ansvarstagande. Arbetsbelastningen är stor. Till lönegrupp III hör t.ex. maskinell avverkning, montörsarbeten som kräver specialkunskap samt arbeten som kräver körkort för fordonskombination. Typiska arbeten är sådana som kräver att man arbetar ensam, gör mångsidiga, självständiga beslut och tar ansvar för dem.

Yrkesstuderande och arbetstagare som blir insatta i arbetet

Till lönegrupp A hör:

1) arbetstagare i läroavtalsutbildning eller arbetstagare som idkar yrkesstudier  
Arbetstagare i läroavtalsutbildning eller arbetstagare som idkar yrkesstudier kan tillhöra lönegrupp A högst ett år varefter de hör till lönegrupp I högst ett år. I övrigt bestäms lönen enligt lönegrupp med avseende på arbetets svårighetsgrad.

samt

2) arbetstagare som har mindre än ett års erfarenhet av det arbete de skall utföra En arbetstagare kan tillhöra lönegrupp A i högst ett års tid, varav avdras hälften av den praktiktid som görs i ett maskinföretag, dock högst två månader.

Grundtimlöner

1.2.2017

Lönegrupp		Yrkeserfarenhet				
		över 2 år	över 4 år	över 6 år	över 8 år	över 10 år
A	9,56		Lön €/h			
I	10,83	11,20	11,56	11,93	12,29	12,66
II	12,03	12,44	12,84	13,25	13,65	14,06
III	12,92	13,36	13,79	14,23	14,66	15,10

### Yrkesexamenspenning

Då arbetstagaren under sitt arbetsförhållande avlägger maskinbranschens yrkes- eller specialyrkesexamen, och företer arbetsgivaren ett intyg däröver, betalar arbetsgivaren åt honom en yrkesexamenspenning. Yrkesexamenspenningen är för yrkesexamen 250 euro och för specialyrkesexamen 350 euro och betalas som en engångssumma.

### 6.2

#### Personlig tidlön

Arbetstagarens personliga tidlön är enligt punkt 6.1 hans grundtimlön med yrkeserfarenheten beaktad. Om arbetstagarens reella timlön för regelbunden arbetstid är högre än ovannämnda tillämpas dock det högre alternativet.

#### Förflyttning från en arbetsuppgift till en annan

Arbetstagarens grundlön enligt arbetsuppgift bestäms skilt för varje uppgift i enlighet med arbetets fordringar.

Såvida en arbetstagare annat än tillfälligt förflyttas från ett tidlönbaserat arbete till ett annat bestäms hans personliga tidlön för detta nya arbete. En förflyttning för kortare tid än 4 veckor anses tillfällig.

### 6.3

#### Prestationspremie

I ett arbete kan man komma överens om att förutom den personliga tidlönen betala en prestationspremie, vars storlek bestäms exempelvis utgående från den utförda arbetsprestationens volym och / eller kvalitet, den uppnådda kostnadsbesparingen eller från någon annan lokalt avtalad faktor. Arbetstagarens härigenom uppstådda totala lön skall överstiga hans/hennes personliga tidlön betraktat per varje kalendermånad. Prestationspremien kan utbetalas varje avlöningsmånad eller vid annars överenskomna tidpunkter. Prestationspremien beaktas inte vid kalkylering av medeltimlönen enligt kollektivavtalets punkt 8.6.

### 6.4

#### Prestationslöner

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetet avlönas enligt prestation.

Användning av prestationslön bör vara anpassad till förhållandena och det arbete som skall utföras, samt basera sig på faktorer, som arbetstagaren själv kan påverka. Arbetstagarens prestationslön skall överstiga arbetstagarens personliga tid-

lön varje kalendermånad. Kan man inte komma överens om tillämpning av prestationslön, eller om arbetsgivaren eller arbetstagaren sagt upp ett dylikt avtal med beaktande av en månads uppsägningstid, utförs arbetet på personlig tidlön.

Innan arbetet påbörjas skall arbetstagaren och arbetsgivaren komma överens om den lön som betalas för arbetet eller om lönegrunderna. Dessa uppgifter skall delges arbetstagaren skriftligt på dennes begäran. Anmärkningar angående avlöningsgrunderna bör påtalas utan dröjsmål och senast vid utbetalningen av respektive arbetslön.

Om en arbetstagare i ett prestationsbaserat arbete, föranledd av arbetsgivaren tvingas avbryta sitt arbete, skall arbetstagaren för den tid som avbrottet varar tilldelas annat arbete. Ifall detta arbete utförs på prestationsbasis, skall betalas antingen den prestationslön som ifrågavarande arbete förutsätter, eller en i kollektivavtalets 6 § bestämd personlig tidlön jämte vederbörliga tillägg, om arbetet utförs med tidlön.

## 7 §

### SKIFTTILLÄGG fr.o.m. 1.2.2017

Till arbetstagare i kvällsskift betalas 1,00 euro i tillägg per varje utförd arbetstimme i kvällsskift och i nattskift 2,00 euro i tillägg för varje utförd arbetstimme i nattskift.

## 8 §

### BETALNING AV LÖN

- 8.1 Lön betalas två gånger i månaden, den 15:e och den sista dagen i månaden, om inte om annat lokalt överenskommit. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om betalning av lön på bestämd lönedag en gång i månaden.

Genom att tillämpa periodiserad arbetstid strävar man efter en jämn löneutbetalning. Respektive bestämmelser finns tillgängliga i arbetstidsprotokollen.

I arbete med prestationslön ska lönen vara inbetalad senast inom förloppet av 9 kontorsdagar efter att arbetet blivit färdigställt, **om inte arbetsgivare och arbetstagare har kommit överens om något annat.**

Tilläggsandelen för övertid betalas i periodarbete i samband med efter utjämningsperiodens slut närmas följande löneutbetalning.

Arbetstagaren skall delges en skriftlig utredning över de löner och ersättningar som betalats honom/henne.

- 8.2 Anmärkningar om avlöningen skall göras utan dröjsmål om skäl därtill föreligger, dock senast före följande avlöning och, om del av lönen lyfts, för denna del omedelbart då lönen betalas.
- 8.3 Om lönen, av något skäl som beror av arbetsgivaren medan arbetsförhållandet är i kraft, står till arbetstagarens förfogande vid en senare tidpunkt än vad som överenskommit i punkt 1, betalar arbetsgivaren i ersättning på den inestående delen av lönen dröjsmålsränta enligt räntelagen.

8.4 Då arbetstagarens arbetsförhållande upphör, förfaller den återstående lönen till betalning den närmast följande, normala avlöningsdagen efter att arbetsförhållandet upphört.

8.5 Om ovan nämnda avlöningsordning inte kan tillämpas på grund av att prestationsbaserat arbete räcker längre än en avlöningsperiod, skall arbetstagaren för varje avlöningsperiod få ett förskott som motsvarar den uppskattade arbetsprestationen. När arbetet färdigställts betalas slutlön enligt bestämmelsen i punkt 1.

8.6 Medeltimlön

Arbetstagarens medeltimlön räknas ut genom att lönen för arbetstagarens två föregående löneutbetalningsperioder, exkl. påslagen för övertid eller söndagsarbete samt prestationspremierna enligt punkt 6.3, divideras med de i respektive löneutbetalningsperioder ingående arbetstimmar. Alternativt kan medeltimlönen räknas ut per kalenderår genom att lönen för det föregående året, bortsett från påslagen för övertid eller söndagsarbete samt prestationspremierna enligt punkt 6.3, divideras med respektive års arbetstimmar, och det härigenom erhållna resultatet kompletteras med det i kollektivavtalet ingående eventuella generella lönelöftet.

9 §

RESE- OCH ARBETSREDSKAPSERSÄTTNING fr.o.m. 1.1.2017

9.1 Arbetsgivaren bestämmer om hur man tar sig till och från arbetet. Arbetstagaren skall vid ingåendet av arbetsavtal tillkännage sin boningsort, begynnelseplats för de dagliga arbetsresorna och den sträcka, för vars överstigande resekostnadsersättning inte erläggs när boningsorten senare ändras, om inte om annat överenskomms.

Arbetstagare, som inte har ordinarie arbetsplats och som efter att ha kommit överens med sin arbetsgivare färdas till sin arbetsplats med fordon som han äger eller innehar får i kilometerersättning för användning av eget fordon 0,41 euro/km och för varje passagerare 0,03 euro/km.

Om arbetstagare för anskaffning av reservdelar för maskinreparation o.a. service, använder eget fordon höjs kilometerersättningen med 0,02 euro/km. Såsom servicekörning räknas transport av nedsmutsande eller till sin storlek skrymmande maskindelar eller smörjmedel.

9.2 Arbetstagare, som efter överenskommelse med arbetsgivaren övernattar på annan ort än där han har sin fasta bostad i behöriga inkvarteringsutrymmen erhåller traktamente 35,40 euro/övernattningsdygn.

I traktamentet ingår måltidsersättning.

Protokollsanteckning: Man kom överens om att, såsom det i 9 § mom. 3 i kollektivavtalet sägs, ett vederbörligt inkvarteringsutrymme har värme, belysning och vatten, bädd med sängkläder, möjlighet att tillreda mat samt tvättmöjligheter i bastu eller dusch.

9.3 Arbetstagare, vars arbetsresa från den fasta bostaden till arbetsplatsen är över 40 km i en riktning och arbetsdagens längd inklusive restid överstiger 6 timmar skall i måltidsersättning erhålla 10,25 euro per dag och ifall arbetstagarens arbetsresa från den fasta bostaden till arbetsplatsen är över 75 km i en riktning och arbetsdagens längd inklusive matpauser överstiger 11 timmar, skall han i förhöjd måltidsersättning erhålla 18,25 euro per dag.

9.4 Arbetstagare, som använder egen motor- eller röjsåg i sitt arbete, erhåller i arbetsredskapersättning 5,30 euro per brukstimme.

## 10 §

### ERSÄTTNING FÖR SÖCKENHELG OCH SJÄLVSTÄNDIGHETSDAG

Arbetstagaren, vars arbetsförhållande utan avbrott fortgått i minst en månad före långfredagen, annandag påsk, första maj, självständighetsdagen eller julaftonen, betalas som ersättning för söckenhelg en åtta timmars lön i enlighet med den personliga tidlönen, dock endast i sådana fall, då nämnda söckenhelg annars skulle ha varit dennes arbetsdag.

## 11 §

### ÅRSSEMESTER

Rätt till årssemester, semesterlön och semesterersättning

Arbetstagarens rätt till årssemester, semesterlön och semesterersättning bestäms i enlighet med semesterlagen (162/2005). Arbetstagaren har rätt till semester 2 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad. Arbetstagare, vars arbetsförhållande före semesterperioden fortgått utan avbrott till den 31 mars har rätt till 2,5 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Arbetstagarens årssemesterlön är hans medeldagslön multiplicerad med en koefficient baserad på antalet semesterdagar enligt följande tabell. Arbetstagarens medeldagslön är lönen för åtta timmar i enlighet med hans/hennes medeltimlön under semesterkvalifikationsåret eller förgående kalenderår.

Antalet semesterdagar	Koeffi-
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4

19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Om antalet semesterdagar är fler än 30 höjs koefficienten med 0,9 för varje semesterdag.

#### Semesterpenning

Åt arbetstagare, som återkommit från sin normala årssemester betalas som semesterpenning 50 % av hans semesterlön den första avlöningsdagen efter återkomsten.

Om permitteringen börjar eller pågår omedelbart efter årssemester, betalas semesterpenningen åt arbetstagaren, som återkommit då permitteringen upphört, den första avlöningsdagen

Semesterpenningen betalas också om arbetstagaren omedelbart efter semestern medan anställningsförhållandet pågår har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke.

I övrigt efterföljs bestämmelserna i semesterlagen.

För arbetstagare med deltidspension bestäms semesterförmånerna i samma förhållande som den i arbetsavtalet bestämda arbetstiden står i förhållande till heltidsarbete.

## 12 §

### RESERVÖVNINGAR SAMT UTBILDNING FÖR BEFOLKNINGSSKYDD

- 12.1 Arbetsgivaren betalar åt arbetstagare som inkallats till reservövning eller till utbildning enligt lagen om befolkningsskydd lön enligt personlig tidlön för varje sådan till reservövning eller till befolkningsskyddsutbildning använd dag, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.
- 12.2 En förutsättning för betalning av lön är att
- arbetstagarens arbetsförhållande med ifrågavarande arbetsgivare varat minst en månad före reservövningen eller befolkningsskyddskursen,
  - arbetstagaren i god tid efter att han fått kallelsen underrättar sin arbetsgivare om när han skall på reservövning,
  - arbetstagaren återkommer till sin förra arbetsplats efter reservövningen.

- 12.3 Arbetsgivaren kan avdra den av staten utbetalade reservistlönen från den ovan, i punkt 1 nämnda åt arbetstagaren betalda lönen.
- 12.4 När arbetstagaren för första gången kallats till uppbåd för att fullgöra sin värnplikt eller till ett urvalsprov, betalar arbetsgivaren åt honom lön enligt hans personliga tidlön för uppbådsdag, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

### 13 §

#### PERSONLIGA BEMÄRKESEDAGAR OCH BEGRAVNING AV NÄRA ANHÖRIG

Arbetstagare beviljas en ledig dag för eget bröllop, nära anhörigs begravning samt när arbetstagaren fyller 50 eller 60 år om denna dag infaller på en dag, som annars vore arbetstagarens arbetsdag. För dag som nämns ovan utbetalas lön enligt den personliga tidlönen.

Som nära anhöriga anses arbetstagarens maka/make, barn och adoptivbarn, föräldrar, bröder och systrar samt äkta makans/makens föräldrar.

### 14 §

#### OLYCKS- OCH SJUKDOMSFALL

##### 14.1

##### Första hjälp

Arbetsgivaren bör så snart som möjligt meddelas om olycks- och sjukdomsfall.

På avverkningsområdet måste finnas vederbörlig första hjälp beredskap. Dessutom skall arbetstagare som arbetar med motorsåg medföra behövlig första förbandsförpackning

Arbetsgivaren bör försäkra sig om att arbetstagaren har tillräckligt kunnande i första hjälp och vetskap om möjligheterna att få hjälp om olycks- eller sjukdomsfall inträffar.

När avverkningsarbete utförs på avlägsna platser bör man speciellt se till att det finns erforderlig transportmöjlighet till första hjälp- eller vårdplatsen. Arbetsgivaren bekostar dylik första hjälp och transport. När transport måste ordnas utan att arbetsgivaren kunnat konstatera dess nödvändighet, skall arbetstagaren om arbetsgivaren så fordrar, uppvisa vederbörligt läkarintyg över sin sjukdom för att få transportkostnaderna ersatta. Kostnaderna för anskaffandet av sådant läkarintyg erlägger arbetsgivaren.

##### 14.2

##### Löneutbetalning under sjukdomstid

Åt arbetstagare, vars arbetsförhållande fortgått minst en månad, betalar arbetsgivaren för tiden av arbetsoförmögenhet lön på grund av sjukdom under följande förutsättningar och för nedan nämnda tidsperioder för arbetsförhållande som fortgått utan avbrott:

Arbetsförhållandet varat	Tidsperiodens längd
minst 1 månad	28 dagar
minst 3 år	35 dagar
minst 7 år	42 dagar
minst 10 år	56 dagar





Betalning av lön för sjuktid förutsätter en av arbetstagaren utan dröjsmål befordrad samt av arbetsgivaren godkänd utredning över sjukdomen eller olycksfallet, som hindrar arbetstagaren från att utföra arbetet.

Lön för sjuktid betalas för arbetsdagar som infaller inom ovan nämnda tidsperioder. Lön betalas från och med början av den andra sjukdagen eller, om arbetsoförmågan beror på arbetsolycksfall, från början av den första sjukdagen, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

Om arbetsoförmögenheten på grund av sjukdom fortgår så länge att rätt till dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen har uppstått, betalas lön för sjuktid även för den första sjukdagen.

Åt arbetstagare, vars arbetsförhållande redan innan sjukdomen uppstått hade fortgått utan avbrott minst två år, betalas lön för sjuktiden från början av sådan första sjukdag, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

I det fall arbetstagarens arbetsförhållande fortgått en kortare tid än en månad när arbetsoförmögenhet börjar, betalar arbetsgivaren honom/henne 50 % av ovan bestämda sjuktidslön för arbetsdagarna i enlighet med det system gällande arbetstimmar, som infaller inom tidsperioden räknat från arbetsoförmögenhetens begynnelse och därpå följande nio vardagar, förutom för periodens första arbetsdag, som är arbetstagarens karensgdag.

- 14.3 I det fall arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmögenhet erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt stadganden i sjukförsäkringslagen, lagen om olycksfallsförsäkring, arbetstagarens lag om arbetspensioner eller trafikförsäkringslagen avdras ersättningen från den för samma tid betalda lönen för sjuktid. Om lönen redan har betalats har arbetsgivaren rätt att erhålla och lyfta såsom återbäring en högst så stor del av den för motsvarande tid erhållna sjukersättningen att den motsvarar den betalda lönen för sjuktiden.

Protokollsanteckning:

Avtalsparterna konstaterar att man då det gäller tillämpningen av § 14, punkt 3, skall förfara sålunda, att arbetsgivaren betalar åt arbetstagaren full lön för sjuktiden och därefter med stöd av fullmakt av arbetstagaren lyfter de eventuellt i enlighet med punkt 3 utfallande ersättningarna.

Ifall ersättningen beroende på en av arbetstagaren föranledd orsak avslås eller utbetalas som en mindre summa än vad denne enligt lagen varit berättigad till, är arbetsgivaren berättigad att avdra den summa från sjuktidslö-  
nen, som på grund av arbetstagarens försummelse blivit obetald.

- 14.4 Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren uppsåtligt vållat sjukdomen eller skadan eller orsakat den genom kriminell verksamhet, lättsinnigt leverne eller genom annat förvållande.

Arbetsgivaren har inte skyldighet att ersätta arbetsoförmögenhet, som vållats av förvärvsarbete på något annat ställe.

- 14.5 Arbetstagarens sjuktidslön är lika stor som hans/hennes lön för regelbunden arbetstid när han/hon är på arbete.

Åt arbetstagare med prestationslön betalas sjuktidslön i enlighet med medeltimlönen.

#### 14.6

##### Läkargranskningar

Arbetstagare, som i enlighet med lagen om företagshälsovård (1383/2001) 12 § mom. 1, punkt 2, på arbetstid deltar i av arbetsgivare anordnad läkarkontroll då arbetet inleds eller inom bestämd tid efter det arbetstagaren antagits i arbete, samt som en följd av detta deltar i av läkare ordinerade förnyade undersökningar förenligt med statsrådets förordning (1485/2001) 4 §, motiverade av att arbetet medför speciell fara för ohälsa, betalas i ersättning för förlorad arbetsförtjänst lön såsom sjuktidslön.

När hälsoundersökning företas innan arbetsförhållandet inletts, erlaggs på grund av undersökningsdagen, som ersättning för förlorad arbetsförtjänst, lön enligt grundlönen i det ifrågavarande arbetet.

Rese- och övriga direkta kostnader som föranleds av deltagande i hälsoundersökning bekostas av arbetsgivaren.

#### 14.7

##### Vård av barn under 10 år

Åt mor eller far, vars barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, betalas enligt detta kollektivavtals bestämmelser om lön för sjuktid ersättning för ordnande av vård för barnet eller för kortvarig, tillfällig frånvaro som är nödvändig ur vårdsynpunkt, dock för högst tre dagar. En förutsättning för att erhålla ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar samt att man företer motsvarande utredning över barnets sjukdom som det av arbetstagaren krävs över sin egen sjukdom samt att moderns eller faderns arbetsförhållande har fortgått minst en månad. Ovannämnda tillämpas även på ensamförsörjare och makes/makas barn som bor i samma hushåll.

Vid tillämpning av denna punkt jämställs studier på annan ort med förvärvsarbete. För samma sjukdom betalas ersättning endast åt den ena av föräldrarna.

Vid ordnande av frånvaro från arbete i enlighet med denna punkt rekommenderar avtalsparterna att man tar i betraktande den skadeverkan som skogsmaskinbranschens arbetstagares frånvaro från arbete möjligen kan ha på produktionen. Det här gäller i synnerhet om arbetstagaren är den enda som använder skogsmaskinen.

#### 14.8

##### Vård av allvarligt sjukt barn

Arbetstagare, vars barn har sådan svår sjukdom eller skada som avses i § 1 i statsrådets beslut (1315/89), har rätt till frånvaro från arbetet, sedan han på förhand kommit överens med arbetsgivaren om frånvaron, för att delta i 23d § i sjukförsäkringslagen avsedd vård och rehabilitering av barnet eller i handledning som är nödvändig för att syftet med barnets medicinalvård skall uppnås.

Protokollsanteckning: Avtalsparterna har uppgjort ett gemensamt tillämpningsdirektiv för handläggning av olycks- och sjukdomsfall.

## 14.9

## Familjeledighet

Arbetstagarens faderskaps-, moderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms enligt arbetsavtals- och sjukförsäkringslagen.

Åt en arbetstagare vars arbetsförhållande pågått minst sex månader betalas för den i arbetsavtalslagens 4 kap 1 § avsedda faderskapsledigheten, personlig tidslön för högst sex dagar.

Arbetsgivaren bör meddelas minst en månad på förhand om planerad faderskapsledighet.

Angående betalningsförfarandet följs till tillämpliga delar bestämmelser gällande lön under sjukdom.

## 15 §

## GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för sina arbetstagare på sätt varom avtalats mellan centralorganisationerna.

## 16 §

## ARBETARSKYDDET OCH SKYDDSUSTRUSTNING

Arbetsgivaren skall se till att lagen om skydd i arbete samt övriga lagar, förordningar och av myndigheter utfärdade beslut som gäller arbetarskyddet och förebyggande yrkessjukdomar efterföljs. Det är arbetstagarens skyldighet att efterfölja givna direktiv. Arbetsgivaren ställer till arbetstagarens förfogande en skyddsdräkt och vid behov hörselskydd, skyddsskodon, skyddshandskar och värmedräkt.

## Röjnings- och motorsågsarbete

Om en arbetstagare, i ett arbetsförhållande som gäller tillsvidare, arbetar i motor- och röjsågsarbeten, skall arbetsgivaren skaffa följande säkerhets- och skyddsutrustning åt honom:

- för motorsågsarbeten CE-godkänd skogshug-  
gardräkt 1–2 st
- för en arbetstagare som gör röjningsarbete  
skyddsbyxor och -rock 1 st
- för motorsågs- och röjsågsarbete CE-godkänt  
hjälpaket till vilket hör hjälm, hörselskydd, ögon-  
skydd, hjälmössa och nackskydd 1 st
- för motorsågsarbeten CE-godkända skydds-  
stövlar: gummi- och läderstövlar 1+1 par
- för andra arbeten lämpliga skyddsskodon, lokalt  
överenskommet 1 par
- regncape och regndräkt 1 st

- skyddshandskar 3 par
- mellandräkt 1 st
- i huggningsarbete vändband 1 st

Arbetsgivaren skaffar, enligt ovannämnd lista, behövlig säkerhets- och skyddsutrustning åt en arbetstagare med tidsbunden anställning eller tillfälligt anställd i arbete med motor- eller röjsåg.

Om någon ovannämnd utrustning i normal användning blir obrukbar ersätter arbetsgivaren utrustningen med motsvarande ny eller låter reparera den.

För hantering och spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel skaffar arbetsgivaren för arbetstagarens bruk personlig skyddsutrustning enligt arbetskyddsbestämmelserna.

Genom lokala avtal kan man också alternativt använda annan ändamålsenlig skyddsutrustning som arbetsuppgifterna förutsätter. Dylig utrustning är alternativ till ovan nämnd utrustning.

Arbetsgivaren anskaffar en pausrock åt arbetstagaren i arbete som fortgår tillsvidare.

Arbetsgivaren anskaffar åt arbetstagare i tidsbundet arbete en pausrock om väderleks- eller arbetsplatsförhållandena så kräver.

Såvida pausrocken i normal användning blir obrukbar ersätter arbetsgivaren den med en ny eller låter reparera den.

Bestämmelserna i denna paragraf uppfyller stadganden om pausutrustning i statsrådets förordning om säkerheten i drivningsarbete.

Om arbetet är kortvarigt och arbetstagaren har en ovannämnd, vederbörlig skyddsutrustning, kan man lokalt komma överens om att använda den i nämnda arbeten mot en utrustningsersättning om 2,50 euro per dag.

## 17 §

### ARBETSPLATSREGLER

Arbetstagaren skall utföra sitt arbete med flit och noggrannhet samt följa de direktiv som arbetsledningen ger.

Arbetsmaskiner och andra arbetsredskap som arbetsgivaren gett till arbetstagaren för användning i arbetet skall skötas och uppbevaras med omsorg.

Det gagnar såväl arbetsgivaren som arbetstagaren om gräl kan undvikas genom ett sakligt och mänskligt uppträdande.

## 18 §

### FÖRTROENDEMÄNNEN

Vad gäller förtroendemännen följs vad som separat överenskommits mellan parterna.

## 19 § OMBUDSMÄNNEN

För lokal övervakning av att detta avtal verkställs samt för utredning av eventuella konflikter som kan uppstå när avtalet tillämpas tillsätter vardera avtalsparten ombudsmän som verkar på särskilt utsedda områden.

Ombudsmannen har rätt att besöka arbetsplatsen efter att först ha anmält om sitt besök till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren skall på anmodan visa och redogöra för ombudsmannen om ärenden som hänför sig till avlöningen, till vilket hör grunderna för avlöningen, förtjänstnivån i genomsnitt och lönelistorna.

## 20 § BEHANDLING AV TVISTER

- 20.1 Om arbetstagare har något att anmärka mot tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller till detta anknutna andra avtal, skall han utan dröjsmål anmäla därom till arbetsgivaren.
- 20.2 Man skall sträva efter att bilägga meningsskiljaktigheter lokalt mellan arbetstagaren, en eventuell förtroendeman och arbetsgivaren. De gemensamt konstaterade felen skall rättas till.
- Tvist, som inte har klarats upp lokalt kan underställas de av avtalsparterna utsedda ombudsmännen för behandling.
- 20.3 Om ombudsmännen når enighet om hur frågan skall lösas ger de sitt förslag till parterna. Ett på detta sätt givet förslag till lösning av en lokal arbetstvist som gäller avlöning är bindande för vardera parten. Om det är fråga om en meningsskiljaktighet av annan karaktär och någondera parten inte godkänner medlingsförslaget skall frågan föreläggas avtalsparterna för behandling. På samma sätt skall man även gå till väga om ombudsmännen inte kan enas. Ombudsmännen uppgör en promemoria i ärendet, i vilken kort beskrivs den fråga man är oenig om samt de olika parternas ställningstaganden i frågan.
- Förhandlingar mellan avtalsparterna om en tvist skall inledas så snart som möjligt och senast inom två veckor efter gjord framställan.
- 20.4 Medan före nämnda förhandlingar pågår får kampåtgärder för avgörande av meningsskiljaktighet som uppstått inte vidtas.
- 20.5 En promemoria över förhandlingarna mellan avtalsparterna angående meningsskiljaktigheten skall uppgöras för vardera parten, vilka också undertecknar den. I promemorian antecknas kort vad tvisten gäller samt vardera partens åsikt i frågan.
- 20.6 Avtalsparterna konstaterar, att vad som i denna paragraf avses med arbetstagarens aktivitet, inte får leda till en försämring av hans arbetsförhållande.

## 21 § LOKALA AVTAL

Inom ramen för detta kollektivavtal kan man komma överens om arbetstidsarrangemang och avtal om avlöning lokalt, under förutsättning att kollektivavtalets minimikrav uppfylls.

Ett lokalt avtal ska i första hand ingås skriftligen och kunna sägas upp med högst två månaders uppsägningstid, om inte avtalet har ingåtts för viss tid.

Ett lokalt avtal ingås i första hand mellan arbetsgivare och förtroendeman.

## 22 § ARBETSFRED

Påtryckningsmedel såsom strejk, blockad, lockout, massuppsägning av arbetstagare eller en massuppsägning från arbetstagarnas sida eller andra jämförbara åtgärder i syfte att åstadkomma en ändring eller ett tillägg i detta kollektivavtal så länge det är i kraft är förbjudet.

## 23 § ANSLUTNING TILL AVTALET

Arbetsgivare eller arbetsgivarförening, som vill ansluta sig till detta kollektivavtal under tiden det är i kraft kan meddela därom skriftligt till Maskinföretagarnas förbund och Träfacket som behandlar och avgör ärendet.

På arbetsgivare eller arbetsgivarförening, som anslutit sig till avtalet, samt på arbetstagare hos arbetsgivaren eller på arbetstagare hos medlem i arbetsgivarföreningen tillämpas avtalsbestämmelserna från den dag då anslutningen undertecknats.

## 24 § GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

- 24.1 Detta avtal träder i kraft 1.2.2017 och gäller till och med 31.1.2018, varefter det är i kraft ett år i sänder, ifall inte någon av avtalsparterna säger upp det senast två månader före det löper ut.
- 24.2 Om detta avtal i sin helhet eller till vissa delar sägs upp skall den uppsägande parten ge åt motparten ett fullständigt ändringsförslag senast vid uppsägningstidens utgång, eller om förhandlingar om ett nytt avtal inleds tidigare, på det första mötet som hålls för att behandla det nya avtalet.
- 24.3 Under tiden för förhandlingar om ett kollektivavtal är bestämmelserna i detta kollektivavtal i kraft tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller tills avtalsförhandlingarna eljest är avslutade.
- 24.4 I fråga om giltighetstid och uppsägning av bilageprotokoll som hör till detta kollektivavtals tillämpningsområde gäller vad i dessa särskilt bestämts.

Helsingfors den 15 juni 2016

Maskinföretagarnas förbund

Träfacket

## FÖRTROENDEMANNAAVTAL

### 1 §

#### Avtalets syfte och tillämpningsområde

- 1 Syftet med förtroendemannasystemet är att för egen del säkerställa att avtalen som ingåtts mellan parterna iakttas, att meningsskiljaktighetsfrågorna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på ett ändamålsenligt och snabbt sätt kan lösas, att övriga frågor mellan arbetsgivaren och arbetstagarna behandlas samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

Detta avtal tillämpas på sådana företag som omfattas av kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen där antalet anställda som omfattas av det nämnda kollektivavtalet är minst fem.

### 2 §

#### Val av förtroendeman

- 1 Arbetstagarna som är anställda på medlemsföretaget utser i oktober-november bland sig en förtroendeman för två år åt gången.
- 2 Förtroendemannen ska ha ett anställningsförhållande som pågår tillsvidare, vara medlem i en fackavdelning inom Trä- och specialbranschernas förbund och vara förtrogen med förhållandena på företaget i egenskap av anställd.
- 3 Yrkesavdelningen ska bekräfta valet och skriftligen meddela arbetsgivaren om detta, varefter förtroendemannen uppnår den i detta avtal avsedda förtroendemannaställningen.
- 4 Med fackavdelning avses i detta avtal en till Trä- och specialbranschernas förbund ansluten registrerad medlemsförening.

### 3 §

#### Förtroendemannens anställningsförhållande

- 1 Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande i samma ställning gentemot arbetsgivaren som de övriga arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att iakttä alla arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.
- 2 Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppsdraget.
- 3 En arbetstagar som är verksam som förtroendeman får inte under den tid han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. Han eller hon får inte avskedas från arbetet på grund av förtroendemannauppsdraget.
- 4 Förtroendemannens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom företaget.
- 5 Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får en dylik åtgärd inte beröra förtroendemannen om inte företagets verksamhet helt avbryts inom förtroendemannens normala arbetsområde. Dock kan man avvika från denna regel, om man gemensamt konstaterar att för-

troendemannen inte kan bli erbjuden ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som i övrigt passar honom eller henne.

- 6 En förtroendeman kan enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv utan att majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.
- 7 Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8 kap. i arbetsavtalslagen.
- 8 Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid mot detta avtal, fastställs den ersättning som arbetsgivaren ska betala till förtroendemannen i enlighet med bestämmelserna i 12 kap. i arbetsavtalslagen.
- 9 Bestämmelserna i denna paragraf ska även tillämpas på en arbetstagare som varit verksam som förtroendeman sex månader efter att hans eller hennes förtroendemanuppdrag upphört.

#### 4 §

##### Förtroendemannens uppgifter

- 1 Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som arbetstagarnas representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.
- 2 Förtroendemannen representerar yrkesavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet gäller förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.
- 3 Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

#### 5 §

##### Information om förtjänster o.d. som ska ges till förtroendemannen

- 1 Förtroendemannen har dessutom rätt att få följande information om arbetstagarna på företaget som omfattas av detta avtal:
  - Arbetstagarens efter- och förnamn samt adress
  - Lönegrunder
  - Tidpunkt då anställningsförhållandet börjar för nya arbetstagare

Informationen ska ges efter att arbetstagaren har fått kännedom om valet av förtroendeman och om antalet anställda förändras. Informationen ska vid behov ges skriftligen. Vid uppsägnings- och permitteringsfall ges förtroendemannen uppgift om anställningsdatum för samtliga arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal. Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de gällande lönegrunderna för arbetstagarna på företaget som omfattas av detta avtal.

- 2 Förtroendemannen får ovan avsedda uppgifter på konfidentiell basis för att kunna sköta sitt uppdrag.



## 6 §

## Skötseln av förtroendemannauppgifterna

1 Vid behov ska förtroendemannen för skötseln av sina uppgifter beviljas befrielse från sitt arbete.

Då behovet av ledighet bedöms ska bl.a. följande faktorer beaktas:

- antalet arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal, företagsverksamhetens natur och regionala omfattning
- lönesystem som tillämpas för de arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal och förhandlingsbehovet som dessa förutsätter
- antalet övriga uppgifter som enligt detta avtal tillkommer förtroendemannen.

2 Lokalt kan man avtala om att förtroendemannen får använda arbetsgivarens kommunikationsmedel för att sköta uppgifterna som förtroendeman.

## 7 §

## Ersättande av inkomstbortfall

1 Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen under sin arbetstid förlorar antingen på grund av lokala förhandlingar med arbetsgivarens representant eller då han eller hon utför andra uppgifter som avtalats med arbetsgivaren.

2 Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för befrielse som förtroendemannen beviljats. Om förtroendemannen utanför sin arbetstid utför uppgifter som avtalats med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller så avtalar man med förtroendemannen om en annan tilläggsersättning.

Till förtroendemannen betalas 35 €/mån. i ersättning för arbeten utanför arbetstiden under avtalsperioden.

3 Ersättningen för inkomstbortfallet betalas i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid.

4 För resor som företas i samband med de förtroendemannauppgifter som man avtalat om med arbetsgivaren betalas förtroendemannen ersättning i enlighet med punkterna 9.1, 9.2 och 9.3 i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

## 8 §

## Förtroendemannautbildning

1 Förtroendemannen har rätt att delta i en av parterna godkänd kurs i anställningsfrågor på högst 5 arbetsdagar då detta går an utan att orsaka olägenhet för företaget. För denna tid ersätter arbetsgivaren arbetstagarens inkomstbortfall på det sätt som fastställts i punkt 7.3 i detta avtal.

2 Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska ges till arbetsgivaren minst 4 veckor innan kursen inleds. Ifall arbetsgivaren nekar förtroendemannen att delta i kursen, ska han eller hon meddela förtroendemannen om orsaken till detta minst 2 veckor innan kursen inleds.

## 9 §

## Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 1.3 2011 och är i kraft till och med 31.1.2014, varefter det är i kraft ett år i sänder, om inte någon av avtalsparterna säger upp det senast två månader innan avtalet löper ut. I övrigt iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen som slutits mellan parterna om uppsägning av avtalet.

Helsingfors den 16 mars 2011

Maskinföretagarnas förbund

Trä- och specialbranschernas förbund

## PROTOKOLLET GÄLLANDE ARBETSTIDER I VIRKESTERMINALER

### 1 § Tillämpningsområde

Detta protokoll tillämpas på arbetstagare i virkesterminaler hos medlemsföretag i Maskinföretagarnas förbund och dess medlemsföreningar.

Lokalt kan man avtala att införa arbetstidssystem enligt detta protokoll om arbetstider också i andra arbeten än de som omfattas av kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

### 2 § Arbetstid

2.1 På arbetstiderna tillämpas bestämmelserna i gällande arbetstidslag, om inte annat föreskrivs nedan.

2.2 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar i veckan.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan sinsemellan avtala om att förlänga arbetstiden per dygn på det sätt som avses i 12 § 1 mom. i arbetstidslagen.

2.3 Den ordinarie arbetstiden per vecka kan också ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar förutsatt att det i förväg har utarbetats ett arbetstidsschema för åtminstone den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det angivna genomsnittet.

Utjämningsperioden är högst ett år.

2.4 Arbetstiden i kontinuerligt tvåskiftsarbete och intermittert treskiftsarbete är i genomsnitt **högst 37,1** timmar per vecka och **1744** timmar per år. Arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt **högst 35 timmar** per vecka och **1645** timmar per år. Lokalt kan man avtala att det arbetstidssystem som används motsvarar det arbetstidssystem som tillämpas vid den avdelning vid fabriksanläggningen som terminalen betjänar.

Utjämningsperioden är högst ett år.

2.5 Det inkomstbortfall som beror på arbetstidsförkortning i kontinuerligt tvåskiftsarbete, intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete ersätts arbetstagaren genom att lönen för åtta timmar betalas för en ledig dag som getts arbetstagaren. Lönen räknas enligt medeltimlönen.

I kontinuerligt tvåskiftsarbete (2/7) innebär detta:

Arbets-tidsform	Genomsnittlig arbetstid per	Arbetstid per år	Arbetstidsförkortning som ersätts	SEMESTER
2/7	37,1 timmar	1744 timmar	17 dagar	30 dagar
2/7	37,1 timmar	1781 timmar	17 dagar	24 dagar

I intermittert treskiftsarbete (3/5) innebär detta:

Arbets-tidsform	Genomsnittlig arbetstid per	Arbetstid per år	Arbetstidsförkortning som ersätts	SEMESTER
3/5	37,1 timmar	1744 timmar	17 dagar	30 dagar
3/5	37,1 timmar	1781 timmar	17 dagar	24 dagar

I kontinuerligt treskiftsarbete (3/7) innebär detta:

Arbets- tidsform	Genomsnittlig arbetstid per	Arbetstid per år	Arbetstidsförkortning som ersätts	SEMESTER
3/7	35 timmar	1645 timmar	29,5 dagar	30 dagar
3/7	35 timmar	1680 timmar	29,5 dagar	24 dagar

Den arbetstidsförkortning som ersätts innehåller de lediga dagar som avses i 5 och 10 § i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

Protokollsanteckning:

Antalet lediga dagar som konstateras ovan kan variera från år till år beroende på det totala antalet arbetsdagar per år utan att det för den skull leder till särskilda ersättningar.

Om antalet lediga dagar som beviljats arbetstagaren för förkortning av arbetstiden överskrider antalet intjänade lediga dagar enligt punkt 2.5, avdras den överskridande delen från antalet lediga dagar som tjänas in under följande kalenderår eller, om så avtalas, avdras från lönen för den följande lönebetalningsperioden den summa som motsvarar lönen för de överskridande lediga dagarna.

Fridagarna skall ges senast före utgången av maj månad påföljande år. Därefter förklaras de fridagar som inte hållits förfallna.

När arbetsförhållandet upphör innehåller arbetsgivaren från arbetstagarens slutlikvid en summa som motsvarar lönen för de i denna punkt avsedda överstigande fridagarna. Vid anställningens upphörande betalar arbetsgivaren lön för de i denna paragraf avsedda lediga dagar som inte tagits ut.

## 2.6

Då arbetstiden fastställs enligt punkt 2.2 eller 2.3 betalas för de 2 första timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn lön förhöjd med 50 procent och för följande timmar lön förhöjd med 100 procent. För de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden under en vecka höjs lönen för de åtta första timmarna med 50 procent samt för de följande timmarna med 100 procent. Lön förhöjd med 100 procent utbetalas för övertidsarbete, som utöver de åtta timmarna av övertidsarbete per vecka utförts samma arbetsdag.

Då arbetstiden fastställs enligt punkt 2.4 betalas för de 2 första timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn lön förhöjd med 50 procent och för följande timmar lön förhöjd med 100 procent. När den genomsnittliga arbetstiden per vecka överskrider 40 timmar betalas för de sex första genomsnittliga övertidstimmar lön förhöjd med 50 procent och för därpå följande timmar lön förhöjd med 100 procent.

Då arbetstiden fastställs enligt punkt 2.4 betalas arbetstagaren utöver den lön som ska betalas dessutom en enkel personlig tidlön i ersättning för hans eller hennes arbetstimmar på midsommarafton, modsommardagen, julafton, juldagen eller annandag jul.

För att upprepade gånger överskrida arbetstiden till 10 timmar per dygn eller 50 timmar per vecka krävs arbetstagarens samtycke.

- 2.7 Lönen som betalas för övertidsarbete kan efter en överenskommelse delvis eller helt ges i form av ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid genom att iakttas beräkningsregeln som man avtalat om beträffande penningersättning.
- 2.8 Då man avtalat om arbete på söndag eller en annan kyrklig högtidsdag samt på dagar som enligt lagen är arbetstagares lediga dagar betalas för de utförda arbetstimmarna lön förhöjd med 100 procent.
- 2.9 Arbetsgivaren kan med arbetstagarens samtycke låta utföra maximalt 250 övertidstimmar per kalenderår och i enlighet med arbetstidslagen genom lokal överenskommelse högst 80 timmar extra övertidsarbete.
- 2.10 Förhöjda löner enligt detta protokoll räknas ut enligt medeltimlönen.
- Man kan lokalt ingå avvikande avtal om beräkningen av ersättningarna enligt föregående punkt. Avtalet ska ingås skriftligen och kunna sägas upp med en månads uppsägningstid. Grunden ska dock uppfylla definitionen av personlig tidlön enligt 6.2 § i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.
- 2.11 Arbetstagare som arbetar i virkesterminaler får ett lördagstillägg à 1,00 €/h för arbetstimmar på lördagar inom ordinarie arbetstid.

### 3 Övriga bestämmelser om arbetstid och lönebetalning

- 3.1 Arbetsgivaren bestämmer över den ordinarie arbetstiden och ordningsföljden beträffande ankomsten till arbetet inom ramen för detta kollektivavtal.
- 3.2 Arbetsveckan börjar på måndag kl. 06.00 och arbetsdygnet växlar klockan 06.00. Den oavbrutna fritiden om 35 timmar per vecka under varje sjudagarsperiod bör man försöka placera i samband med söndagen. Avvikelser från detta kan göras i enlighet med vad som bestämts i arbetstidslagen. Den regelbundna dygnsvilan ska vara minst 11 timmar.
- 3.3 I skiftarbete växlar arbetspassen varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gemensamt komma överens om en annorlunda skiftväxling, ifall detta är ändamålsenligt med hänsyn till organiseringen av arbetet.
- 3.4 En bestående ändring i arbetstidsschemat eller av arbetstidsformen ska meddelas i god tid, dock senast 7 dygn på förhand, och en tillfällig ändring ska meddelas senast två dygn på förhand, om det är möjligt.
- 3.5 Om arbetstiden per dygn överskrider sex timmar, bör arbetstagaren tillåtas ha en vilopaus om minst en halv timme eller en måltidsmöjlighet under arbetet. Om övriga pauser kan man överenskomma lokalt.
- Arbetstagaren ges två 10 minuter långa pauser som räknas in i arbetstiden, den första i början av arbetsskiftet och den andra i slutet av skiftet om man inte lokalt avtalar om annan praxis.
- 3.6 Lönebetalning och ersättning av resekostnader

Lön betalas under en pågående utjämningsperiod per lönebetalningsperiod enligt det genomsnittliga antalet av 40 timmar/vecka oberoende av antalet arbetstimmar per vecka som utförts under lönebetalningsperioden. Felet som eventuellt föranleds av

detta korrigeras innan utjämningsperioden löper ut i samband med den närmast följande lönebetalningen, om inget annat avtalas lokalt.

Arbetsgivaren bestämmer om hur man tar sig till och från arbetet. Om en arbetstagare som arbetar på en fast arbetsplats i en virkesterrinial av arbetsgivaren kommenderas till en särskild arbetsplats, ersätts arbetsresan enligt skattestyrelsens gällande beslut om skattefria resekostnadsersättningar.

- 3.7 Inom ramen för detta protokoll kan man komma överens om arbetstidsarrangemang och avtal om avlöning lokalt, under förutsättning att minimikraven i detta protokoll och kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen uppfylls.

Ett lokalt avtal ska i första hand ingås skriftligen och kunna sägas upp med högst två månaders uppsägningstid, om inte avtalet har ingåtts för viss tid.

Ett lokalt avtal ingås i första hand mellan arbetsgivare och förtroendeman.

#### 4 § Giltighetstid

Protokollet träder i kraft 1.2.2017 och gäller under kollektivavtalet för skogsmaskinbranschens giltighetstid 1.2.2017–31.1.2018.

#### 5 § Justering av protokollet

Parterna justerar protokollet i samband med undertecknandet.

Detta protokoll har upprättats i två likalydande exemplar, ett för varje part.

Helsingfors den 15 juni 2016

Maskinföretagarnas förbund

Träfacket

## Avtal om skogsmaskinbranschens periodarbetssystem i Södra Finland

### 1 § Tillämpningsområde och definition

Detta avtal tillämpas vid medlemsföretag i Maskinföretagarnas förbunds medlemsföreningar vars hemort finns i landskapet Åland eller på Fastlandsfinland, exklusive landskapen Kajanaland, Lappland och Norra Österbotten.

Med periodarbete avses periodarbete enligt arbetstidslagen (605/1996). I periodarbete kan arbetstagarens arbetstid per vecka överskrida 40 timmar och arbetstiden jämnas ut under en avtalad period till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Detta sker genom att kompensera de arbetstimmar som överskrider 40 timmar/vecka med avlönad ledighet under perioden (utjämningsledighet).

### 2 § Avtalsförfarande

Om tillämpningen av periodarbete avtalas genom arbetsavtal eller under anställningsförhållandet i övrigt. Om inget avtalas om tillämpningen av periodarbete, kan arbetsgivaren införa periodarbete genom att underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor på förhand.

### 3 § Utjämningsperiod

Arbetsgivaren kan besluta om en högst 26 veckor lång utjämningsperiod. Då utjämningsperiodens längd avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare kan den vara högst 52 veckor lång.

### 4 § Arbetstiden, dess förläggning och vilotider

Arbetstiden börjar på särskild plats för arbetets utförande. Om arbetstagaren i samband med sin arbetsresa utför transporter förknippade med underhåll, reparation eller förflyttning av maskiner eller andra uppdrag, som inte kan anses vara anknutna till en vedertagen arbetsresa, räknas den åtgångna tiden som arbetstid. Tiden som används för arbetsresor räknas inte som arbetstid, om inte annat lokalt överenskommits.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om arbetstidens längd per dygn och per vecka. I detta avtal måste man se till att uppfylla bestämmelserna i arbetstidslagen om dygnsvila och veckovila i periodarbete. Om inget avtalas om arbetstidens längd, kan arbetsgivaren själv besluta om att införa en arbetstid på högst tio timmar per dygn och högst 50 timmar per vecka.

Arbetsveckan inleds på måndagen klockan 06.00, om annat inte lokalt överenskommits. Den oavbrutna fritiden om 35 timmar per vecka under varje sjudagarsperiod bör man försöka placera i samband med söndagen. Avvikelse från detta kan göras i enlighet med vad som bestämts i arbetstidslagen.

I skiftarbete växlar arbetspassen varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gemensamt komma överens om en annorlunda skiftväxling, ifall detta är ändamålsenligt med hänsyn till organisering av arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren bestämmer över den ordinarie arbetstiden, ordningsföljden beträffande ankomsten till arbetet samt behövliga pauser i arbetet inom de ramar som detta kol-

lektivavtal tillåter.

Om arbetstiden per dygn överskrider sex (6) timmar, bör arbetstagaren tillåtas ha en vilopaus om minst en halv timme eller en måltidsmöjlighet under arbetet. Om övriga pauser kan man överenskomma lokalt.

Den regelbundna dygnsvilan skall i periodarbete vara minst åtta timmar och för övrigt 11 timmar. Avvikelse från detta är möjliga endast i sådana fall och mängder, som finns omnämnda i arbetstidslagen.

Utjämningsperioden anses inte avbrytas på det sätt som avses i 22 § i arbetstidslagen om arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester, sjukdom, ledighet på grund av arbetstidsförkortning eller annat godtagbart skäl. Dessa tider, med undantag av de lediga dagar som på förhand planerats, anses dock inte utgöra tid som ingår i utjämningsperioden.

## 5 § Registrering av arbetstid och lönebetalning

Arbetstagaren ska registrera sin arbetstid på det sätt som avtalas närmare lokalt. Arbetstagaren betalas lön enligt ordinarie arbetstid (40 h/vecka) och de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden jämnas ut i form av lediga dagar för vilka betalas lön som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om arbetet utförs på en söndag, kyrklig helgdag, första maj, självständighetsdagen eller julafton betalas förhöjningsdelarna för dessa i samband med den vanliga lönebetalningen. I skiftarbete betalas skifttilläggen i samband med den vanliga lönebetalningen.

Utjämnningen av arbetstiden räknas ut genom att dividera antalet arbetstimmar som under perioden överskrider genomsnittet på 40 h/vecka med åtta varvid man får fram hur många arbetsdagar som behövs för utjämnningen.

För utjämnningen av arbetstiden används vardagar mellan måndag och fredag inklusive nämnda dagar. Om det i utjämningsperioden ingår vardagar (mån-fre) som enligt lagen eller kollektivavtalet är avlönade dagar, betalas för dem lön enligt vad som avtalats om dessa och dessa dagar används inte för att jämna ut arbetstiden.

## 6 § Utjämnning av arbetstid

Arbetsgivare och arbetstagare avtalar om utjämnning av arbetstiden under perioden. Om ingenting har avtalats i frågan, kan arbetsgivaren bestämma att utjämningsledighet ska hållas med en veckas varsel. Utjämnningen kan genomföras i en eller flera omgångar. Man ska emellertid försöka ordna så att utjämningsperioden är minst ett arbetsskift. Om man är tvungen att avbryta arbetet på grund av kyla, kan den tid då det är för kallt att arbeta användas som utjämningsperiod utan ovan nämnda varsel.

## 7 § Utjämningsledighetens förhållande till tid i arbete, sjuktid och permittering

Utjämningsledighet är helt och hållet jämförbar med tid i arbete.

Om arbetstagaren insjuknar under utjämningsledigheten, tillämpas på ledigheten avtalsparternas bestämmelser om semester i punkt 9 i förfarandeanvisningen och tillämpningsanvisningen gällande sjuktid (16.03.2011).

Arbetsgivaren kan inte permittera arbetstagaren innan samtliga utjämningsledigheter



har tagits ut, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt avtalar om detta.

## 8 § Lönebetalning

Lön betalas under en pågående utjämningsperiod per lönebetalningsperiod enligt det genomsnittliga antalet av 40 timmar/vecka oberoende av antalet arbetstimmar per vecka som utförts under lönebetalningsperioden. Felet som eventuellt föranleds av detta korrigeras innan utjämningsperioden löper ut i samband med den närmast följande lönebetalningen.

Tilläggsandelen för övertid betalas i periodarbete i samband med efter utjämningsperiodens slut närmas följande löneutbetalning.

När utjämningsledigheten tas ut fastställs lönen i enlighet med den gällande lönen för ordinarie arbetstid vid den tidpunkt då ledigheten tas ut och betalas i enlighet med det normala lönebetalningssystemet som tillämpas på företaget.

## 9 § Arbetstid som inte jämnats ut

Om inte arbetstiden jämnas ut under utjämningsperioden, betalas för arbetstimmar som överskrider genomsnittet på 40 h/vecka lön förhöjd med 50 procent i samband med den lönebetalning som följer närmast efter att utjämningsperioden upphör.

## 10 § Om anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod

Om anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod, upphör även utjämningsperioden då. Ifall anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden utjämnats till i genomsnitt 40 timmar per vecka, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskrider 40 timmar per vecka, och för de timmar som överskrider detta mantal betalas ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden.

## 11 § Övriga avtalsbestämmelser

Arbetsgivaren kan låta utföra maximalt 250 övertidstimmar per kalenderår och i enlighet med arbetstidslagen genom lokal överenskommelse högst 80 timmar extra övertidsarbete.

Gällande arbeten med prestationslön beräknas övertids- och de med 5 § förenliga förhöjningarna på basis av medeltimlönen under föregående löneutbetalningsperiod då ifrågavarande arbete utförts.

Man kan lokalt ingå avvikande avtal om beräkningen av ersättningarna enligt föregående punkt. Avtalet ska ingås skriftligen och kunna sägas upp med en månads uppsägningstid. Grunden ska dock uppfylla definitionen av personlig tidlön enligt 6.2 § i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

Lokalt kan man avtala om nattarbete som annat arbete än period- eller skiftarbete.

Protokollsanteckning: Ett lokalt avtal i likhet med det tidigare avtalet av den 18.11.1996 om övertidsersättningar för ackordsarbeten kan ingås med beaktande av bestämmelserna i 24 § i kollektivavtalet. Av avtalet ska framgå hur övertidsersättningarna räknas ut och över arbetstiderna ska föras bok på det sätt som förutsätts i arbetstidslagen.

Protokollsanteckning: Skifttillägg eller prestationspremier beaktas inte vid beräkning-

en av förhöjda löner enligt protokollet om arbetstider.

En arbetsgivare som har rätt att tillämpa detta avtal får tillämpa detta avtal också utanför Finlands gränser på arbete som utförs utomlands.

I övrigt följs bestämmelserna i arbetstidslagen (605/1996).

## 12 § Ikraftträdande

Detta kollektivavtal ersätter protokollet om arbetstidsbestämmelser i skogsmaskinbranschen som avtalsparterna undertecknade 16.3.2011 i Maskinföretagarnas förbunds medlemsföreningar i landskapet Åland samt i Södra, Västra och Östra Finlands län och träder i kraft 11.1.2016.

Helsingfors den 27 januari 2016

Maskinföretagarnas förbund    Träfacket

## Avtal om skogsmaskinbranschens periodarbetssystem i Norra Finland

### 1 § Tillämpningsområde och definition

Detta avtal tillämpas vid medlemsföretag i Maskinföretagarnas förbunds medlemsföreningar vars hemort finns i något av landskapen Kajaland, Lappland och Norra Östbotten. Avtalet tillämpas inte i virkesterminaler.

Med periodarbete avses periodarbete enligt arbetstidslagen (605/1996). I periodarbete kan arbetstagarens arbetstid per vecka överskrida 40 timmar och arbetstiden jämnas ut under en avtalad period till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Detta sker genom att kompensera de arbetstimmar som överskrider 40 timmar/vecka med avlönad ledighet under perioden (utjämningsledighet).

### 2 § Avtalsförfarande

Om tillämpningen av periodarbete avtalas genom arbetsavtal eller under anställningsförhållandet i övrigt. Om inget avtalas om tillämpningen av periodarbete, kan arbetsgivaren införa periodarbete genom att underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor på förhand.

### 3 § Utjämningsperiod

Arbetsgivaren kan besluta om en högst 28 veckor lång utjämningsperiod. Då utjämningsperiodens längd avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare kan den vara högst 52 veckor lång.

### 4 § Arbetstiden, dess förläggning och vilotider

Arbetstiden börjar på särskild plats för arbetets utförande. Om arbetstagaren i samband med sin arbetsresa utför transporter förknippade med underhåll, reparation eller förflyttning av maskiner eller andra uppdrag, som inte kan anses vara anknutna till en vedertagen arbetsresa, räknas den åtgångna tiden som arbetstid. Tiden som används för arbetsresor räknas inte som arbetstid, om inte annat lokalt överenskommit.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om arbetstidens längd per dygn och per vecka. I detta avtal måste man se till att uppfylla bestämmelserna i arbetstidslagen om dygnsvila och veckovila i periodarbete. Om inget avtalas om arbetstidens längd, kan arbetsgivaren själv besluta om att införa en arbetstid på högst tio timmar per dygn och högst 50 timmar per vecka.

Arbetsveckan inleds på måndagen klockan 06.00, om annat inte lokalt överenskommit. Den oavbrutna fritiden om 35 timmar per vecka under varje sjudagarsperiod bör man försöka placera i samband med söndagen. Avvikelse från detta kan göras i enlighet med vad som bestämts i arbetstidslagen.

I skiftarbete växlar arbetspassen varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gemensamt komma överens om en annorlunda skiftväxling, ifall detta är ändamålsenligt med hänsyn till organisering av arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren bestämmer över den ordinarie arbetstiden, ordningsföljden beträffande ankomsten till arbetet samt behövliga pauser i arbetet inom de ramar som detta kol-

lektivavtal tillåter.

Om arbetstiden per dygn överskrider sex (6) timmar, bör arbetstagaren tillåtas ha en vilopaus om minst en halv timme eller en måltidsmöjlighet under arbetet. Om övriga pauser kan man överenskomma lokalt.

Den regelbundna dygnsvilan skall i periodarbete vara minst åtta timmar och för övrigt 11 timmar. Avvikelse från detta är möjliga endast i sådana fall och mängder, som finns omnämnda i arbetstidslagen.

Utjämningsperioden anses inte avbrytas på det sätt som avses i 22 § i arbetstidslagen om arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester, sjukdom, ledighet på grund av arbetstidsförkortning eller annat godtagbart skäl. Dessa tider, med undantag av de lediga dagar som på förhand planerats, anses dock inte utgöra tid som ingår i utjämningsperioden.

## 5 § Registrering av arbetstid och lönebetalning

Arbetstagaren ska registrera sin arbetstid på det sätt som avtalas närmare lokalt. Arbetstagaren betalas lön enligt ordinarie arbetstid (40 h/vecka) och de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden jämnas ut i form av lediga dagar för vilka betalas lön som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om arbetet utförs på en söndag, kyrklig helgdag, första maj, självständighetsdagen eller julafton betalas förhöjningsdelarna för dessa i samband med den vanliga lönebetalningen. I skiftarbete betalas skifttilläggen i samband med den vanliga lönebetalningen.

Utjämnningen av arbetstiden räknas ut genom att dividera antalet arbetstimmar som under perioden överskrider genomsnittet på 40 h/vecka med åtta varvid man får fram hur många arbetsdagar som behövs för utjämnningen.

För utjämnningen av arbetstiden används vardagar mellan måndag och fredag inklusive nämnda dagar. Om det i utjämningsperioden ingår vardagar (mån-fre) som enligt lagen eller kollektivavtalet är avlönade dagar, betalas för dem lön enligt vad som avtalats om dessa och dessa dagar används inte för att jämna ut arbetstiden.

## 6 § Utjämnning av arbetstid

Arbetsgivare och arbetstagare avtalar om utjämnning av arbetstiden under perioden. Om ingenting har avtalats i frågan, kan arbetsgivaren bestämma att utjämningsledighet ska hållas med en veckas varsel. Utjämnningen kan genomföras i en eller flera omgångar. Man ska emellertid försöka ordna så att utjämningsperioden är minst ett arbetsskift. Om man är tvungen att avbryta arbetet på grund av kyla, kan den tid då det är för kallt att arbeta användas som utjämningsperiod utan ovan nämnda varsel.

## 7 § Utjämningsledighetens förhållande till tid i arbete, sjuktid och permittering

Utjämningsledighet är helt och hållet jämförbar med tid i arbete.

Om arbetstagaren insjuknar under utjämningsledigheten, tillämpas på ledigheten avtalsparternas bestämmelser om semester i punkt 9 i förfarandeanvisningen och tillämpningsanvisningen gällande sjuktid (16.03.2011).

Arbetsgivaren kan inte permittera arbetstagaren innan samtliga utjämningsledigheter har tagits ut, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt avtalar om detta.

## 8 § Lönebetalning

Lön betalas under en pågående utjämningsperiod per lönebetalningsperiod enligt det genomsnittliga antalet av 40 timmar/vecka oberoende av antalet arbetstimmar per vecka som utförts under lönebetalningsperioden. Felet som eventuellt föranleds av detta korrigeras innan utjämningsperioden löper ut i samband med den närmast följande lönebetalningen.

Tilläggsandelen för övertid betalas i periodarbete i samband med efter utjämningsperiodens slut närmas följande löneutbetalning.

När utjämningsledigheten tas ut fastställs lönen i enlighet med den gällande lönen för ordinarie arbetstid vid den tidpunkt då ledigheten tas ut och betalas i enlighet med det normala lönebetalningssystemet som tillämpas på företaget.

## 9 § Arbetstid som inte jämnats ut

Om inte arbetstiden jämnas ut under utjämningsperioden, betalas för arbetstimmar som överskrider genomsnittet på 40 h/vecka lön förhöjd med 50 procent i samband med den lönebetalning som följer närmast efter att utjämningsperioden upphör.

## 10 § Om anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod

Om anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod, upphör även utjämningsperioden då. Ifall anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden utjämnats till i genomsnitt 40 timmar per vecka, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskrider 40 timmar per vecka, och för de timmar som överskrider detta mantal betalas ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden.

## 11 § Övriga avtalsbestämmelser

Arbetsgivaren kan låta utföra maximalt 250 övertidstimmar per kalenderår och i enlighet med arbetstidslagen genom lokal överenskommelse högst 80 timmar extra övertidsarbete.

Gällande arbeten med prestationslön beräknas övertids- och de med 5 § förenliga förhöjningarna på basis av medeltimlönen under föregående löneutbetalningsperiod då ifrågavarande arbete utförts.

Man kan lokalt ingå avvikande avtal om beräkningen av ersättningarna enligt föregående punkt. Avtalet ska ingås skriftligen och kunna sägas upp med en månads uppsägningstid. Grunden ska dock uppfylla definitionen av personlig tidlön enligt 6.2 § i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

Lokalt kan man avtala om nattarbete som annat arbete än period- eller skiftarbete.

Protokollsanteckning: Ett lokalt avtal i likhet med det tidigare avtalet av den 18.11.1996 om övertidsersättningar för ackordsarbeten kan ingås med beaktande av bestämmelserna i 24 § i kollektivavtalet. Av avtalet ska framgå hur övertidsersättningarna räknas ut och över arbetstiderna ska föras bok på det sätt som förutsätts i arbetstidslagen.

Protokollsanteckning: Skifttillägg eller prestationspremier beaktas inte vid beräkningen av förhöjda löner enligt protokollet om arbetstider.

En arbetsgivare som har rätt att tillämpa detta avtal får tillämpa detta avtal också utanför Finlands gränser på arbete som utförs utomlands.

I övrigt följs bestämmelserna i arbetstidslagen (605/1996).

## 12 § Ikraftträdande

Detta kollektivavtal ersätter protokollet om arbetstidsbestämmelser i skogsmaskinbranschen som avtalsparterna undertecknade 16.3.2011 i Maskinföretagarnas förbunds medlemsföreningar i Uleåborgs och Lapplands län och träder i kraft 11.1.2016.

Helsingfors den 27 januari 2016

Maskinföretagarnas förbund

Träfacket

Kollektivavtalet för skogsmaskinbranschens förfarandeanvisning och tillämpningsanvisning gällande sjuktid

## 1. Allmänt

Till arbetstagare i skogsmaskinbranschen betalas lön för sjuktid för inkomstbortfall till följd av olycka eller sjukdom enligt kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen (14 §). När arbetstagaren på grund av samma arbetsförmåga får ersättning för inkomstbortfall med stöd av lagen om olycksfallsförsäkring, sjukförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagare, lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden eller trafikförsäkringslagen har arbetsgivaren rätt att som återbäring få och lyfta högst den del av ersättningen för samma tid som motsvarar lönen.

Om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen nekas eller minskas på grund av en orsak som beror på arbetstagaren, har arbetsgivaren rätt att dra av beloppet i fråga från den lön som betalas under sjuktiden.

Parterna i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen har avtalat om följande tolkningsanvisningar gällande 14 § i kollektivavtalet.

## 2. Arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter

När anställningsförhållandet inleds ska arbetstagarens närmaste chef klargöra vilka rättigheter och skyldigheter arbetstagaren har vad gäller lön för sjuktid.

Enligt kollektivavtalet är arbetstagaren skyldig att anmäla olycksfall och sjukdomsfall till arbetsgivaren så fort som möjligt.

## 3. Rätt till lön för sjuktid

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande har pågått minst en månad och som enligt den utredning arbetsgivaren godkänt inte är arbetsför på grund av sjukdom eller olycksfall betalar arbetsgivaren lön för sjuktid för de förlorade arbetsdagarna enligt följande:

Arbetstagaren har varit anställd utan avbrott hos arbetsgivaren

1 mån–3 år	arbetsdagarna under en period på 28 dagar
3 år–7 år	arbetsdagarna under en period på 35 dagar
7 år–10 år	arbetsdagarna under en period på 42 dagar
10 år–	arbetsdagarna under en period på 56 dagar

I det fall arbetstagarens arbetsförhållande fortgått en kortare tid än en månad när arbetsförmögenhet börjar, betalar arbetsgivaren honom/henne 50 % av ovan bestämda sjuktidslön för arbetsdagarna i enlighet med det system gällande arbetstimmar, som infaller inom tidsperioden räknat från arbetsförmögenhetens begynnelse och därpå följande nio vardagar, förutom för periodens första arbetsdag, som är arbetstagarens karensdag.

Full lön under sjuktiden betalas arbetstagare vars anställningsförhållande har pågått minst en månad. Om ovan nämnda tidskrav uppfylls först medan sjukdomen pågår, får arbetstagaren inte rätt till lön för sjuktid för sjukdomen i fråga.

## 4. Utredning över arbetsförmåga

Enligt kollektivavtalet betalas lön för sjuktid på basis av den utredning som arbetstagaren utan dröjsmål lämnat till arbetsgivaren och som denne godkänt. Sådana utredningar kan t.ex. vara:

- intyg av läkare eller annan hälsovårdare
- sjukhusräkning eller kopia
- sjukförsäkringsbyråns meddelande, beslut eller giroblankett om betald sjukdagpenning
- försäkringsbolagets meddelande eller ersättningsbeslut om dagpenning

Avtalsparterna rekommenderar att lön för sjuktid vid kortvarig arbetsoförmåga som varar högst den självrisktid som avses i sjukförsäkringslagen betalas utan ovan nämnda intyg om hindret för arbetet på annat sätt har konstaterats bero på sjukdom. Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som arbetstagaren visat upp, har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. Då är det arbetsgivaren som ska betala kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.

#### 5. Betalning av lön för sjuktid i vissa fall

Till en arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att arbeta betalar arbetsgivaren lön för sjuktid, om arbetstagaren enligt punkt 3 ovan har rätt till lön för sjuktid.

Det ovan nämnda innebär att arbetstagaren betalas lön för sjuktid oavsett när och var sjukdomen eller olyckan inträffade. Därmed kan arbetstagaren ha drabbats av sjukdomen eller råkat ut för olyckan på arbetsplatsen, en arbetsresa eller fritiden.

Lön för sjuktid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligen vållat sjukdomen eller skadan eller orsakat den genom kriminell verksamhet, lättsinnigt leverne eller genom annat förvållande. Lön för sjuktid kan nekas om arbetstagaren har dolt sin sjukdom när arbetsavtalet ingicks. Arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta en sådan arbetsoförmåga på grund av olycksfall som beror på förvärvsarbete som utförts på annat håll.

Om arbetstagaren försummar sin skyldighet att utan dröjsmål, såvida inte fullgod orsak föreligger, underrätta arbetsgivaren om insjuknandet eller skadan, börjar skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast fr.o.m. den dag då anmälan har gjorts.

#### 6. Dagen för insjuknande eller olycka när lön för sjuktid ska fastställas

Eftersom storleken på lönen för sjuktiden i vissa fall beror på fastställandet av dagen för insjuknandet, har avtalsparterna definierat begreppet dagen för insjuknande på följande sätt:

Om arbetstagaren insjuknar eller råkar ut för en olycka innan arbetet börjar, är den första sjukdagen den ifrågasvarande arbetsdagen som arbetstagaren stod i beråd att inleda.

Om en arbetstagare insjuknar eller råkar ut för ett olycksfall under arbetsdagens lopp, betalar arbetsgivaren arbetstagaren ersättning motsvarande den genomsnittliga förtjänsten för den ordinarie arbetstid han eller hon förlorar denna dag. Den första sjukdagen är härvid först följande dag, som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete.

Till exempel om arbetstagaren insjuknar en söndag eller måndag morgon innan arbetet inleds, är den första sjukdagen därmed måndag. Om arbetstagaren insjuknar eller råkar ut för en olycka under en pågående arbetsdag, t.ex. måndag, är tisdag den första sjukdagen.



## 7. Tiden för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid

Enligt kollektivavtalet beror tiden för vilken lön för sjuktid betalas dels på hur länge arbetsförhållandet pågått (punkt 3), dels på sjuktidens längd.

Det är fråga om en kort sjukdom när arbetsförmågan upphör innan arbetstagarens rätt till sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar. Då är den första sjukdagen en karensgång när det rör sig om ett sjukdomsfall och arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för sjuktid från och med den andra sjukdagen, om den hade varit en arbetsdag för arbetstagaren.

Åt arbetstagare, vars arbetsförhållande redan innan sjukdomen uppstått hade fortgått utan avbrott minst två år, betalas lön för sjuktiden från början av sådan första sjukdag, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

Det är fråga om en lång sjukdom då arbetsförmågan fortsätter så länge att arbetstagaren har rätt till sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Då betalar arbetsgivaren lön för sjuktid också för den första sjukdagen, om den hade varit en arbetsdag för arbetstagaren.

Vid olycksfall på arbetsplatsen betalar arbetsgivaren lön för sjuktid från och med den första sjukdagen.

## 8. Återkommande sjukdom

Eftersom det inte finns särskilda anvisningar i kollektivavtalet gällande betalning av lön för sjuktid när sjukdomen återkommer, har avtalsparterna kommit överens om följande:

Om en arbetstagare med kort mellanrum insjuknar i olika sjukdomar har han eller hon rätt till lön för sjuktid för varje sjukdom förutsatt att villkoren i punkt 3 uppfylls. Det finns inga bestämmelser i kollektivavtalet om det maximala antalet sjukdagar per kalenderår.

Då samma sjukdom upprepas betalar arbetsgivaren lön för sjuktid enligt följande:

Om samma sjukdom upprepas inom förloppet av högst 30 dagar från den dag då man sist betalade sjukpenning eller lön för sjuktid till ifrågavarande arbetstagare, påbörjas lönebetalning för sjuktid genast första dagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag ifall han eller hon varit i arbete, om inte i punkt 3 nämnda tidsperiod uppfyllts tidigare. Man fortsätter att betala lön för sjuktid i detta fall till dess den maximala tidsperiod uppfyllts, som bestäms enligt arbetstagarens anställningsförhållande. Då samma sjukdom upprepas inom 30 dagar kan betalningstiden för sjuktidens lön bestå av flera perioder.

Ifall det förflötit mer än 30 dagar från den dag samma sjukdom började till den dag den upprepades, då sjukpenning eller lön för sjuktid senast betalats, förfar man ifråga om lönebetalningen för sjuktid som om det var fråga om en ny sjukdom, dvs. man följer de normala karens- och periodföreskrifterna.

Fastställandet om huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut

## 9. Betalning av lön för sjuktid och permittering

Om arbetstagaren insjuknar innan permitteringsvarsel görs, betalar arbetsgivaren ifrågavarande arbetstagare lön för sjuktid även under permitteringen till dess att perioden har uppfyllts eller sjukdomen upphört.

Om arbetstagaren insjuknar efter permitteringsvarsel har gjorts, men innan permitteringen har börjat, betalar arbetsgivaren lön för sjuktid tills dess att permitteringen börjar. Om ifrågavarande arbetstagare är sjuk ännu när permitteringen upphör och lönebetalningsperioden för sjuktid inte har löpt ut innan permitteringen börjar, betalar arbetsgivaren lön för sjuktid från och med att permitteringen upphör till och med att perioden uppfyllts.

Om arbetstagaren insjuknar under permitteringen och ännu är sjuk när permitteringen upphör, börjar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet från och med den andra arbetsdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbete, och pågår till slutet av den tidsperiod som fastställs enligt anställningsförhållandets längd inklusive karensdag. Vad gäller lönen för karensdagen går man tillväga såsom i punkt 9 stycke 5.

## 10. Arbetsdag när lön för sjuktid fastställs

På basis av kollektivavtalet betalas arbetstagaren lön för sjuktid för arbetsdagar som under ifrågavarande sjuktid annars hade varit arbetstagarens arbetsdagar.

## 11. Lönens storlek under sjuktiden

Arbetstagarens sjuktidslön är lika stor som hans/hennes lön för regelbunden arbetstid när han/hon är på arbete. Således betalas inga skifttillägg för sjuktiden.

Åt arbetstagare med prestationslön betalas sjuktidslön i enlighet med medeltimlönen.

Medeltimlönen för en arbetstagare som arbetar mot prestationslön räknas ut genom att lönen för arbetstagarens två föregående löneutbetalningsperioder, exkl. påslagen för övertid eller söndagsarbete samt prestationspremierna enligt punkt 6.3, divideras med de arbetstimmar som ingår i löneutbetalningsperioden.

- På basis av kontoredovisningar beräknas ifrågavarande arbetstagares inkomst med förskottinnehållningar utan semesterlön, semesterpenning och semesterersättning för de två lönebetalningsperioderna före olyckan eller sjukdomen.
- Obs! Inkomsten omfattar inte lönen för annat än faktiska arbetstimmar såsom söckenhelgersättning, lön för självständighetsdagen eller lön för personliga bemärkelsedagar, en nära anhörigs begravning eller arbetstidsförkortning.
- Inkomsten som räknats ut på detta sätt divideras med arbetstimmarna under lönebetalningsperioden i fråga.

## 12. Betalning av lön för sjuktid

Arbetstagaren betalas lön för sjuktid för arbetsdagar som under ifrågavarande sjuktid annars hade varit arbetstagarens arbetsdagar.

Arbetsgivaren sköter arrangemangen för betalningen av lön för sjuktid så att arbetsgivaren betalar lön för sjuktid uträknad på det sätt som nämns ovan i punkt 12 till arbetstagaren i sin helhet, varvid arbetsgivaren från ifrågavarande arbetstagare uppbär dagpenning som inkommit under samma tid och som grundar sig på olika försäkringar (sjukförsäkringslagen, lagen om olycksfallsförsäkring,

trafikförsäkringslagen).

Lön för sjuktid är lön på vilken vanliga förskottinnehållningar samt socialskyddsavgifter etc. ska verkställas.

Om den tid arbetstagarens sjukdom varar och för vilken ersättning betalas omfattar självständighetsdagen, för vilken lön ska betalas enligt lagen, eller en söckenhelg som ska ersättas enligt kollektivavtalet, betalas för ifrågavarande dag lön för sjuktid, om den inte ersätts arbetstagaren som lön för självständighetsdagen eller söckenhelg.

### 13. Läkarundersökningar

#### Lagstadgade läkarundersökningar

En arbetstagare som deltar i undersökningar i samband med nyanställning ersätts för inkomstbortfallet i form av den arbetsspecifika grundtimlönen för åtta timmar, om undersökningen sker innan anställningen inleds. Vid undersökningar efter att anställningen inletts betalas ersättning i form av lön för sjuktid.

Ersättningen för inkomstbortfallet vid regelbundna och tilläggsundersökningar betalas i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid. Förutsättningen för tilläggskontroller är att de är ordinerade av läkare och beror på faktorer som orsakar särskilda risker för insjuknande i arbetet.

Arbetsgivaren betalar rese- och övriga direkta kostnader.

### 14. Sjukt barn

När barn under 10 år plötsligt insjuknar

Åt mor eller far, vars barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, betalas enligt detta kollektivavtals bestämmelser om lön för sjuktid ersättning för ordnande av vård för barnet eller för kortvarig, tillfällig frånvaro som är nödvändig ur vårdsynpunkt, dock för högst tre dagar. En förutsättning för att erhålla ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar samt att man företer motsvarande utredning över barnets sjukdom som det av arbetstagaren krävs över sin egen sjukdom samt att moderns eller faderns arbetsförhållande har fortgått minst en månad. Det ovan nämnda tillämpas också på ensamförsörjare.

Vid tillämpning av denna punkt jämföras studier på annan ort med förvärvsarbete. För samma sjukdom betalas ersättning endast åt den ena av föräldrarna. Med kort tillfällig frånvaro avses frånvaro på högst fyra arbetsdagar, då den första frånvarodagen är en karensdag (karensdagen gäller alla anställningsförhållanden som varat mindre än två år utan avbrott). Ersättning betalas dock för högst tre dagar oberoende av hur länge anställningsförhållandet pågått. När ett barn plötsligt insjuknar under moderns eller faderns arbetsdag, räknas denna dag som karensdag. I detta fall betalas lön för dagen i fråga enligt frånvarons andel av arbetsdagen.

En förutsättning för betalning av ersättningen är att

- modern eller fadern är i ett anställningsförhållande som avses i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen
- anställningsförhållandet har pågått i minst en månad innan barnet insjuknar
- en motsvarande utredning som den som krävs för egen sjukdom företes för barnets sjukdom
- båda föräldrarna förvärvsarbetar (studier på en annan ort likställs med förvärvsarbete)

Enligt avtalets andemening betraktas som ensamförsörjande även en person som utan särskilt skilsmässobeslut permanent har flyttat i sär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

Vid ordnande av frånvaro från arbete i enlighet med denna punkt ska man beakta den skadeverkan som skogsmaskinbranschens arbetstagares frånvaro från arbete möjligen kan ha på produktionen. Det här gäller i synnerhet om arbetstagaren är den enda som använder skogsmaskinen.

#### Vård eller rehabilitering av svårt sjukt barn

En arbetstagare som deltar i vård eller rehabilitering av svårt sjukt barn har rätt att vara borta från arbetet efter att ha avtalat om detta med arbetsgivaren.

Sjukdomar i följande grupper av sjukdomar anses som svåra:

- leukemi och andra elakartade tumörer
- allvarliga medfödda hjärtfel
- svåra olyckor och brännskador
- svårbalanserad diabetes och inledningsskedet vid behandling av diabetes
- svåra psykiatriska sjukdomar
- andra sjukdomar som i fråga om svårighetsgrad kan jämföras med de ovan nämnda sjukdomarna

Förutom beviljande av ledighet betalar arbetsgivaren inga ersättningar.

Helsingfors den 16 december 2013

Maskinföretagarnas förbund Trä- och specialbranschernas förbund

## PROTOKOLL ÖVER UNDERTECKNANDET AV SKOGSMASKINBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL

### 1 § Giltighetstid

Avtalstiden börjar 1.2.2017 och slutar 31.1 2018. Protokollet gällande arbeten inom skogsmaskinbranschen som utförs på rysk mark som parterna undertecknat 27.1.2016 upphör gälla 31.1.2017.

### 2 § Ändringar i texten

Ändringarna i fråga om arbetstid som träder i kraft 1.1.2017 och övriga ändringar i texten som träder i kraft 1.2.2017 som parterna avtalat om har markerats med fet stil i det undertecknade exemplaret.

Förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar kan genomföras genom att ingå lokala avtal i arbeten som omfattas av terminalprotokollet, vilket även gäller periodarbete. Om man inte når ett lokalt avtal senast 31.10.2016, tillämpas den arbetstid som slagits fast i terminalprotokollet.

### 3 § Anteckningar i underteckningsprotokollet

Under avtalsperioden kan man genom lokalt avtal komma överens om att låta bli att genomföra den tidsbestämda förhöjningen, om arbetsgivarens ekonomiska situation kräver detta. Denna krisklausul kan dock inte tillämpas för en sådan arbetstagare vars tidsbestämda förhöjning inte har genomförts under den avtalsperiod som löper ut 31.1.2017.

### 4 § Principen om kontinuerliga förhandlingar

Under avtalsperioden fortsätter parterna arbetet med att förnya och bereda centrala frågor som rör kollektivavtalet så att dessa kan utnyttjas från och med början av följande avtalsperiod.

### 5 § Justering av protokollet

Avtalsparterna har vid undertecknandet justerat protokollet

Helsingfors den 15 juni 2016

Maskinföretagarnas förbund rf

Träfacket rf

**Skogsmaskinbranschens valinstruktioner för val av arbetarskyddsfullmäktige och organisering av arbetarskyddssamarbetet****1. Allmänt**

Skogsmaskinbranschens valinstruktioner grundar sig på lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Organiseringen av arbetarskyddssamarbetet avtalas i första hand lokalt med beaktande av arbetsplatsens art och storlek, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga förhållanden. Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet på en arbetsplats där antalet ordinarie arbetstagare är minst 20.

**2. Arbetsplats**

Med arbetsplats avses en med avseende på tillsynen över efterlevnaden av stadgandena och bestämmelserna om arbetarskydd ändamålsenlig funktionell helhet som består av olika arbetsställen.

Arbetsplatser enligt denna definition är till exempel skogsmaskinföretag, virkesterminalföretag och flisningsföretag.

**3. Förrättande av val****3.1 Förberedelser inför val**

Arbetsgivaren eller den arbetarskyddschef som utsetts ska vidta nödvändiga åtgärder för att ordna arbetarskyddssamarbetet.

Arbetstagarna kan föreslå kandidater enligt punkt 3.7. Inga val behöver ordnas om endast en kandidat som gett sitt samtycke har nominerats för varje uppgift. Valkommittén fastställer ett sådant val.

**3.2 Valkommittéer**

Lämpliga valkommittéer är de nuvarande arbetarskyddskommissionerna.

Om det inte finns någon arbetarskyddskommission på arbetsplatsen, kan arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschefen se till att val förrättas.

Om det inte finns några arbetarskyddssamarbetsorgan alls på arbetsplatsen, utser arbetsgivaren och arbetstagarna sina representanter att förbereda och förrätta valet. Valkommittén och valförrättarna ersätts för inkomstförlust och resekostnader så som separat har avtalats.

**3.3 Tidpunkt för val**

Val förrättas i november-december under valåret. Om det inte finns någon arbetarskyddsfullmäktig på arbetsplatsen, kan man avvika från denna tidpunkt.

Vid poströstning underrättar valkommittén dem som röstar om tidpunkten för rösträkningen. Godkända röster är alla de röster som har sänts till valkommittén före rösträkningen. Det ska vara minst två veckor mellan postningen av valmaterialet och rösträkningen.

### 3.4 Valsätt

Avtal om platsen och tiden för valet ska i förväg ingås med arbetsgivaren. Valet ska ordnas så att alla arbetstagare på arbetsplatsen kan delta i det och så att det inte i onödan stör verksamheten på arbetsplatsen.

Val kan förrättas på arbetsplatsen till exempel i samband med ett utbildningstillfälle som arbetsgivaren ordnar då det av inbjudan ska framgå att val av arbetarskyddsfullmäktig ska hållas. Val kan också hållas som poströstning eller elektroniskt.

### 3.5 Rösträtt och valbarhet

Alla arbetstagare som under röstningstiden är anställda eller arbetar i läroavtal på arbetsplatsen har rätt att rösta. Rösträtt har även personer som är sjuklediga, på semester, deltidspensionerade, permitterade eller annars tillfälligt är borta från arbetsplatsen.

Alla personer som har rösträtt är valbara. Med tanke på verksamhetens kontinuitet bör i första hand arbetsplatsens ordinarie arbetstagare väljas till uppgifterna.

### 3.6 Förteckning över röstberättigade och valbara personer

Arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetstagarna en förteckning över arbetstagarna på arbetsplatsen. Valförteckningarna ska upprättas 20 dygn innan val förrättas.

### 3.7 Att föreslå kandidater

I arbetarskyddsval kan arbetstagarna föreslå kandidater till valkommittén senast 20 dygn före valet. Kandidater ska föreslås skriftligen och ett förslag ska undertecknas av minst tre (3) personer vid samma arbetsplats. I förslagen får inte förekomma politiska eller andra slagord.

Ett förslag hindrar inte att man röstar på vilken person som helst som finns i namnförteckningen.

Valkommittén sänder en förteckning över föreslagna kandidater i bokstavsordning tillsammans med det övriga valmaterialet till dem som röstar.

### 3.8 Överlämnande av förteckningar och meddelande om val

Förteckningar, meddelande om att val ska hållas och kandidatförslag ska lämnas till arbetstagarna och tjänstemännen 14 dygn innan valet förrättas.

### 3.9 Allmänna anvisningar för val

Val av arbetarskyddsfullmäktige och vice fullmäktige förrättas som majoritetsval med slutna sedlar. Den person som fått flest röster blir arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig, och förste respektive andre vice fullmäktige blir de som fått näst flest respektive tredje flest röster. Lotten avgör om rösterna faller lika.

Arbetarskyddsfullmäktigen blir automatiskt representant för sin personalgrupp i arbetarskyddssamarbetsorganet.

Om arbetarskyddssamarbetsorganet är en arbetarskyddskommission ingår även förste vice fullmäktige i arbetarskyddskommissionen om fyra personer.

### 3.10 Röstning

Det ska finnas en valurna på arbetsplatsen för valsedlarna och urnan ska vara förseglad, låst eller säkrad på annat sätt. Valet förrättas med slutna sedlar. Varje röstberättigad röstar på en person.

För poströstningen sänder valkommittén till dem som röstar utöver valsedelns dessutom ett namnförsett kuvert och ett anonymt kuvert. Den som röstar sätter den vikta valsedelns i det anonyma kuvertet och sätter det i det andra namnförsedda kuvertet som skickas till valkommittén. Därmed

kan rösträtten verifieras och den röstberättigade kryssas för i förteckningen över röstberättigade.

För att bevara valhemligheten sätts de anonyma kuverten som innehåller valsedlar i valurnan och öppnas först vid rösträkningen.

När röstningen sker elektroniskt ska man vara noga med att valhemligheten bevaras under alla omständigheter och att föreskrifter och principer gällande val som man avtalat om inom samarbetet följs.

### **3.11 Rösträkning**

När röstningen sker på arbetsplatsen eller elektroniskt inleds rösträkningen när rösttiden går ut och vid poströstning vid den tidpunkt som valkommittén har fastställt och meddelat dem som röstar. Röster som skickats till valkommittén före rösträkningen godkänns.

### **3.12 Mandattid**

Mandattiden för de som väljs är två kalenderår.

### **3.13 Protokoll och meddelande av valresultat**

Ett protokoll görs upp över valförrättningen i vilket anges tidpunkt och plats för valförrättningen, valdeltagandet, antalet röstberättigade samt namnet på alla personer som fick röster i valet och hur många röster de fick. Protokollet bekräftas av valfunktionärerna genom deras underskrift, varefter en kopia av protokollet lämnas till arbetsgivaren. Valresultatet meddelas personalen.

## **4. Anmälan av de valda till personregistret för arbetarskyddet**

Kontaktuppgifterna för de som väljs till arbetarskyddet (arbetarskyddsfullmäktige och vice fullmäktige) och namnet på den arbetarskyddschef som arbetsgivaren utsett meddelas till Arbetarskyddscentralen på adressen: Lönnrotsgatan 4 B, 00120 Helsingfors. Anmälan görs enligt separata anvisningar.