

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

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

KOLLEKTIVAVTAL

**Skogsindustrin rf
METO – Skogsbranschens Experter rf**

fr.o.m. 11.03.2020

SKOG - METO

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KOLLEKTIVAVTAL MELLAN SKOGSINDUSTRIN RF OCH METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF.....	4
1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE	4
2 § ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	5
3 § ORGANISATIONSRÄTT	5
4 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE.....	6
5 § UPPSÄGNING OCH PERMITTERING.....	6
6 § LÖNESÄTTNING	6
7 § LÖN FÖR SJUKTID	9
8 § LÖN FÖR DELTID.....	10
9 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER.....	11
10 § ARBETSTID	12
11 § FÖRKORTNING AV ARBETSTID	15
12 § BEREDSKAP	16
13 § SEMESTER.....	16
14 § FLYTTERSÄTTNING	17
15 § GRUPPLIV- OCH ANSVARSFÖRSÄKRING	17
16 § SÄKERHETS- OCH SKYDDSUSTRUSTNING	18
17 § ARBETSTVISTER SOM TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSBRANSCHEN INTE DELTAR I	18
18 § FÖRBINDELSEMAN	19
19 § FÖRHANDLINGSORDNING	19
20 § ARBETSFRED	20
21 § PRINCIPEN OM FORTGÅENDE FÖRHANDLINGAR	20
22 § AVTALETS GILTIGHET OCH UPPSÄGNING	20
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSBRANSCHEN 2014–2017	21
SKOGSINDUSTRIN RF	24
INLEDNING.....	24
1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE	24
2 § FÖRBINDELSEMAN	24
3 § ORDANDE AV FÖRBINDELSEMANNNAVAL	24
4 § VALBARHET	25
5 § ANMÄLNINGAR OM VAL.....	25
6 § FÖRBINDELSEMANNENS UPPGIFTER.....	25
7 § ERSÄTTNINGAR SOM BETALAS TILL FÖRBINDELSEMANNEN	26
8 § FÖRBINDELSEMANNENS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE.....	26
9 § UTBILDNING AV FÖRBINDELSEMAN.....	27
10 § PERSONAL- OCH STATISTIKUPPGIFTER	27

11 AVTALETS GILTIGHET	27
12 § JUSTERING AV PROTOKOLLET	28
SKOGSINDUSTRIN RF	29
I Allmänna bestämmelser	29
1 § Allmänt tillämpningsområde	29
2 § Grunder för uppsägning.....	29
3 § Uppsägningstider	30
4 § Underlåtelse att iakta uppsägningstiden.....	30
5 § Anmälan om uppsägning.....	31
6 § Anmälan om uppsägningsgrund.....	31
7 § Tjänstemannens uppsägningsskydd under graviditet och familjeledighet	31
8 § Delgivning av uppsägning och varning.....	31
9 § Hörande av tjänsteman	32
10 § Domstolsbehandling.....	32
11 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal	32
12 § Ersättningens belopp.....	32
II Permittering.....	33
13 § Permittering.....	33
14 § Förhandsutredning och hörande av tjänsteman	33
15 § Anmälan om permittering	34
16 § Avvikande permitteringssituationer.....	34
17 § Upphörande av anställningsförhållandet för en permitterad tjänsteman.....	35
III Särskilda bestämmelser.....	35
18 §cTurordning vid nedskärning av arbetskraft.....	35
19 §cAnmälningar om uppsägning och permittering	35
20 § Återanställning.....	36
21 § Plikt enligt lagen om kollektivavtal	36
22 § Avtalets giltighet	36
SKOGSINDUSTRIN RF	37
INLEDNING.....	37
1 § UTBILDNINGSSARBETSGRUPP	37
2 § YRKESMÄSSIG FORTBILDNING, KOMPLETTERINGSUTBILDNING OCH OMSKOLNING	37
3 § SAMARBETSUTBILDNING FÖR ARBETSMARKNADSPARTERNA	37
4 § UTBILDNINGSVERKSAMHETENS OMFATTNING.....	39
5 § SOCIALA FÖRMÅNER	39
6 AVTALETS GILTIGHET	39
7 § JUSTERING AV PROTOKOLLET	39
ANVISNINGAR OM TILLÄMPNING AV UTBILDNINGSAVTALET	40

YRKESMÄSSIG FORTBILDNING, KOMPLETTERINGSUTBILDNING OCH OMSKOLNING (2 §).....	40
FACKFÖRENINGsutbildning (3 § punkt 2).....	41
SOCIALA FÖRMÅNER (5 §).....	43
SKOGSINDUSTRIN RF	44
1 § Tillämpningsområde	44
2 § Begreppet arbetsplats	44
3 § Samarbetsorgan.....	45
4 § Branschkommittén för säkerhetsarbetet inom skogsbranschen	45
5 § Lokala samarbetsorgan	46
6 § Samarbetsuppgifter	47
7 § Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.....	47
8 § Arbetarskyddschef.....	48
9 § Arbetarskyddsfullmäktig	48
10 § Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning.....	49
11 § Arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd	49
12 § Förflyttning av arbetarskyddsfullmäktig	50
13 § Vicefullmäktig	50
14 § Expert.....	51
15 § Arbetarskyddsfullmäktigs inkomstbortfall och reseersättningar	51
16 § Ersättningar och premier för en medlem i arbetarskyddskommission	51
17 § Författningssamlingar	52
18 § Giltighet och uppsägning	52
REKOMMENDATION OM SAMARBETE VID RATIONALISERING	53
REKOMMENDATION OM SYSTEMET MED ARBETSTIDSBANK.....	54

KOLLEKTIVAVTAL
MELLAN
SKOGSINDUSTRIN RF
OCH
METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

11.3.2020–31.12.2022

1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- 1 Avtalet binder avtalsparterna Skogsindustrin rf och METO – Skogsbranschens Experter rf.
- 2 Bestämmelserna i avtalet tillämpas på anställningsförhållanden mellan Skogsindustrin rf:s medlemmar och tjänstemän inom skogsbranschen som är medlemmar i METO – Skogsbranschens Experter rf:s arbetsplatsavdelningar och/eller regionföreningar och anställda hos Skogsindustrin rf:s medlemmar.
- 3 Med tjänsteman inom skogsbranschen avses i detta avtal en person som med utbildning inom skogsbranschen eller med den teoretiska och praktiska kompetens som befattningen förutsätter utför nedan definierade uppgifter, dvs.
 - a) en person som utgående från sitt arbetsavtalsförhållande representerar arbetsgivaren gentemot arbetstagarna inom skogsbranschen och som genom att utnyttja den rätt och befogenhet som tillkommer arbetsgivaren leder och övervakar arbetet utan att själv regelbundet delta i själva arbetet och utan att delta i arbetstagarnas ackordsförtjänster.
 - b) en person som utan att direkt leda arbetstagarnas arbete planerar, styr och granskar åtgärder inom sitt område eller representerar arbetsgivaren vid skogshandel eller virkeshandel, vid byte, mottagning eller överlåtelse av skog eller virke samt en person som arbetar med tekniska, utbildnings-, planerings- eller handledningsuppgifter inom skogsbranschen.
 - c) en person som utgående från utbildningen eller tidigare fältarbeten ska betraktas som en tjänsteman inom skogsbranschen men som arbetar med kontorsuppgifter i en skogsavdelning.

- 4 Avtalet gäller inte
- a) de tjänstemän inom skogsbranschen som arbetar vid industrianläggningar och på vilka man utgående från arbetets karaktär tillämpar ett annat motsvarande avtal.
 - b) skogstjänstemän inom företagsledningen med en ställning i vilken de kan inverka på företagets verksamhet eller tjänstemän inom skogsbranschen som arbetar som chef för en skogsavdelning
 - c) personer som inte har fyllt 18 år
 - d) praktikanter
- 5 Ifall det i enstaka fall uppstår meningsskiljaktighet om huruvida en tjänsteman omfattas av detta avtal, ska ärendet utredas i förhandlingar mellan avtalsparterna.

2 § ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

- 1 Syftet med avtalet är att bevara de konfidentiella förhållandena som råder mellan arbetsgivaren och tjänstemännen, ordna arbetsvillkor i allmänhet, förebygga uppkomsten av meningsskiljaktigheter och underlätta utredningen av eventuella meningsskiljaktigheter.
- 2 Tjänstemannen ska i sitt arbete övervaka och främja arbetsgivarens intressen, iaktta fullständig tystlåtenhet beträffande företagets verksamhet när det gäller planering, experiment, undersökningar, prissättning och affärsförbindelser och med noggrannhet och sparsamhet handskas med de medel och annan egendom som har anförtrotts honom eller henne. Arbetsgivaren ska öppet förhandla med tjänstemannen om de ärenden som tjänstemannen ska sköta och tillmötesgående stödja tjänstemannen i tjänstemannens uppgifter genom att speciellt beakta hans eller hennes ställning som arbetsgivarens representant.
- 3 Avtalsparterna är skyldiga att se till att arbetsgivare och tjänstemän som är bundna vid detta avtal iakttar bestämmelserna i detta avtal.

3 § ORGANISATIONSRÄTT

- 1 Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
- 2 Med organisationsrättens okränkbarhet avses också rätten att medverka i förtroendeuppdrag inom ett förbund eller dess medlemsförening som binds av detta kollektivavtal. En tjänsteman som har valts till ett förtroendeuppdrag inom METO – Skogsbranschens Experter rf eller dess centralorganisation har rätt att få ledighet i nödvändig utsträckning för att kunna sköta det nämnda uppdraget. I varje enskilt fall ska man dock avtala om ärendet med chefen.

- 3 Då en tjänsteman anser sig ha blivit uppsagd eller diskriminerad i befattningen på grund av medverkan i yrkesföreningar inom branschen ska man sträva efter att brådska utreda ärendet i förhandlingar mellan avtalsparterna i detta avtal innan man får vidta övriga åtgärder.

4 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

- 1 Arbetsgivaren har rätt att leda och övervaka arbetet samt att anställa och säga upp tjänstemän.
- 2 Med arbetsgivare avses i detta avtal också skogschefen på företaget eller en person som enligt de gällande bestämmelserna på företaget är ansvarig för anställning och uppsägning av tjänstemän.

5 § UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

- 1 I fråga om uppsägning och permittering iakttas avtalet om uppsägningsskydd mellan avtalsparterna som ingår som bilaga i avtalet.

6 § LÖNESÄTTNING

- 1 Tjänstemannens lön fastställs som månadslön. Lönen betalas senast vid mitten av varje lönebetalningsperiod.
- 2 För fastställande av lön placeras befattningarna på olika svårighetsnivåer utgående från svårighetsgraden. Lönerna för olika nivåer är följande:

Fr.o.m. 1.5.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter gäller lönerna för olika svårighetsnivåer som minimilöner enligt följande:

1. 4 877 €/mån.
2. 3 798 €/mån.
3. 3 260 €/mån.
4. 3 020 €/mån.
5. 2 616 €/mån.

Fr.o.m. 1.6.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter gäller lönerna för olika svårighetsnivåer som minimilöner enligt följande:

1. 4 940 €/mån.
2. 3 847 €/mån.

3. 3 302 €/mån.
4. 3 059 €/mån.
5. 2 650 €/mån.

För fastställande av svårighetsnivå har avtalsparterna fastställt följande tillämpningsanvisning från vilken man av grundad anledning genom ett lokalt avtal med förbindelsemannen kan avvika.

Svårighetsnivå 1

Tjänstemän inom skogsbranschen som har helhetsansvar för virkesanskaffningen och/eller övriga funktioner i anknytning till virkesanskaffningen och som arbetar självständigt utgående från de avtalade målen. Tjänstemän arbetar under deras ledning. De rapporterar till ledningen.

Tjänstemän inom skogsbranschen som utgående från de avtalade målen självständigt som direkt underställda ledningen eller chefen för virkesanskaffning eller skogsaffärer utför särskilt krävande planerings-, lednings-, avtals- eller utvecklingsuppgifter. Tjänstemän kan arbeta under deras ledning. De rapporterar till ledningen.

Svårighetsnivå 2

Tjänstemän inom skogsbranschen som direkt underställda chefen för funktionen självständigt på heltid ansvarar för virkesanskaffningsfunktionen eller skogsvårdsfunktionen inom sitt verksamhetsområde. Tjänstemän eller arbetstagare kan arbeta under deras ledning. De rapporterar till förmannen som fungerar som chef.

Tjänstemän inom skogsbranschen som har utbildnings- och övervakningsansvar för planeringen av en krävande virkesanskaffnings-, utbildnings- eller skogsvårdsfunktion.

Tjänstemän inom skogsbranschen som utför krävande och med tanke på virkesförsörjningen ansvariga chefsuppgifter vid mottagning av virke. Tjänstemän eller arbetstagare arbetar eller kan arbeta under deras ledning.

Svårighetsnivå 3

Tjänstemän inom skogsbranschen som framgångsrikt utnyttjar sin omfattande erfarenhet eller specialkunnande när de ansvarar för en virkesanskaffnings- och/eller skogsvårdsfunktion inom sitt verksamhetsområde. Tjänstemän kan arbeta under deras ledning.

Tjänstemän inom skogsbranschen som framgångsrikt utnyttjar sin omfattande erfarenhet eller specialkunnande när de utför uppgifter i anknytning till mottagning av virke vid fabriker.

Svårighetsnivå 4

Tjänstemän inom skogsbranschen som är ansvariga för en virkesanskaffnings- och/eller skogsvårdsfunktion inom sitt verksamhetsområde. Tjänstemän kan arbeta under deras ledning.

Tjänstemän inom skogsbranschen som utför uppgifter i anknytning till mottagning av virke vid fabrikerna.

Svårighetsnivå 5

Tjänstemannens utgångsnivå i början av anställningsförhållandet då han eller hon behöver instruktioner och stöd, dock högst ett år. Med stöd av chefens beslut kan personen även tidigare förflyttas till en övre klass om han eller hon behärskar tjänstemannauppgifterna inom fältet.

Placering på svårighetsnivåer ska avtalas företagsspecifikt.

3 Principerna för lönedifferentieringen kan, avvikande från det ovan nämnda, avtalas företagsspecifikt, då man för detta företags del endast tillämpar den lägsta grundlönen.

4 I undantagsfall kan man alltid genom ett lokalt avtal med förbindelsemannen avvika från den lägsta månadslönen och övriga bestämmelser i kollektivavtalet.

5 Med hjälp av statistiken som ska sammanställas årligen granskar avtalsparterna förtjänstnivån för tjänstemännen inom skogsbranschen och ändringen i den.

Efter att lönestatistiken för oktober månad har färdigställts lämnar Skogsindustrin rf till METO – Skogsbranschens experter rf uppgifter om genomsnittliga månadsförtjänster för tjänstemän inom skogsbranschen som arbetar inom skogsindustrin. Dessa uppgifter är avsedda för granskningen och för internt bruk. Av statistiken ska framgå de genomsnittliga månadsförtjänsterna indelade enligt förtjänstdelarna.

6 När en tjänsteman tillfälligt vid sidan av den egna befattningen utför en annan persons uppgifter betalas till honom eller henne i ersättning för vikariat 14-35 % av hans eller hennes personliga lön. Ersättningen betalas för hela vikariatstiden.

Bestämmelsen gäller inte

- semestervikariat på en månad eller en kortare tid och
- övriga vikariat på en vecka eller en kortare tid

När man överväger ersättningen för vikariat ska man också ta hänsyn till om tjänstemannens arbetsmängd och ansvaret i anslutning till befattningen som ska skötas ökar.

Ersättningen liksom övriga frågor kring arbetsvillkor ska klargöras innan vikariatet inleds.

7 § LÖN FÖR SJUKTID

- 1 Om en tjänsteman till följd av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen och inte har vållat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottslig verksamhet eller lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande, har tjänstemannen rätt att medan arbetsoförmågan pågår få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen under ordinarie arbetstid hade förtjänat, om han eller hon hade varit kvar i arbete enligt följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Lön
mindre än ett år	för 4 veckor
1 år men under 5 år	för 5 veckor
5 år eller längre	3 månader

- 2 En tjänsteman som på grund av sjukdom har blivit arbetsoförmögen är skyldig att så snabbt som möjligt meddela arbetsgivaren om detta liksom också om när arbetsoförmågan uppskattas upphöra.

- 3 När arbetsgivaren så kräver ska tjänstemannen visa fram ett läkarintyg över sin sjukdom som utfärdats av företagets företagsläkare eller ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner. När arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som tjänstemannen visar upp och hänvisar tjänstemannen till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta läkarintygsarvodet som detta tillvägagångssätt medför.

- 4 Om tjänstemannens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag för vilken arbetsgivaren senast betalade lön för sjuktid till honom eller henne, är tjänstemannen inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid i enlighet med punkt 1 utan lönen för sjuktiden betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som anges under punkt 1. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har fullgjorts under den föregående arbetsoförmögenhetsperioden, betalar arbetsgivaren trots det lön för en dags väntetid i enlighet med 8 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Fastställandet om huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut

- 5 Om en tjänsteman då han eller hon har ingått arbetsavtalet med arbetsgivaren avsiktligt har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktid.

- 6 En tjänsteman ges som moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet den tid som tjänstemannen enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. För de första tre månaderna av moderskapsledigheten betalas full lön.

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att tjänstemannens anställningsförhållande oavbrutet har fortgått i minst sex månader före nedkomsten. När en kvinnlig tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får hon under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen tre månaders ledighet med lön som kan likställas med moderskapsledighet. För faderskapsledighet betalas inte lön.

Parterna rekommenderar att det på centralförbundens gemensamt utarbetade blankett görs upp en övergripande plan för hur föräldraledigheten och vårdledigheten ska användas.

Arbetsgivaren ska erbjuda en tjänsteman som efter en moderskaps- eller familjeledighet återvänder till arbetet, om frånvaron varat högst 12 månader, de uppgifter som tjänstemannen skötte före familjeledigheten. Ifall detta inte är möjligt ska arbetsgivaren erbjuda andra uppgifter på samma nivå eller, om sådana inte finns, annat arbete. En tjänsteman som avses i detta stycke har rätt att få arbete före den vikarie som har anställts för moderskaps- eller familjeledigheten.

- 7 För den tid för vilken arbetsgivaren har betalat tjänstemannen lön som fastställs i denna paragraf, är arbetsgivaren berättigad till att för sig själv som återbäring lyfta den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som utgående från lagen eller ett avtal tillkommer tjänstemannen eller att få beloppet återbetalt av tjänstemannen, dock inte mer än det belopp som han eller hon har betalt. Avdragsrätten gäller emellertid inte den dagpenning eller ersättning som betalas till tjänstemannen utgående från en sådan frivillig försäkring som han eller hon själv helt eller delvis har bekostat.

Om dagpenningen eller en därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på tjänstemannen eller om den betalas till ett lägre belopp än vad tjänstemannen enligt lagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den del av dagpenningen eller ersättningen som på grund av tjänstemannens försummelse har blivit obetald.

- 8 Bestämmelserna i denna paragraf medför inte förändringar i de gällande bestämmelserna om lön för sjuktid som på ett vederbörligt sätt har fastställts för företaget. Det enda undantaget är om dessa bestämmelser inte uppfyller det som ovan anges.
- 9 När ett barn under 10 år eller ett handikappat barn under 12 år plötsligt insjuknar betalas till barnets vårdnadshavare lön enligt denna paragraf och bestämmelserna om tillvägagångssätt i den för högst tre kalenderdagar för att arrangera vård eller för att vårda barnet, ifall tjänstemannen med ett läkarintyg bevisar att vårdnadshavarens närvaro är nödvändigt för vården av barnet.

En förutsättning för betalning av ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att tjänstemannen är ensamförsörjare.

8 § LÖN FÖR DELTID

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

9 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER

- 1 En tjänsteman inom skogsbranschen ersätts för en arbetsresa enligt detta resereglemente.
- 2 En arbetsresa som ersätts inleds antingen från tjänstemannens bostad eller fasta verksamhetsställe (kontor eller byrå) och avslutas i bostaden eller på det fasta verksamhetsstället, beroende på till vilken av dessa platser tjänstemannen först återvänder.

En arbetsresa som berättigar till dagtraktamente anses emellertid inte ännu avslutad när tjänstemannen gör en avstickare till sitt verksamhetsställe endast för att överlämna eller byta arbetsredskap, få nya arbetsorder eller för att sköta en annan tillfällig motsvarande arbetsuppgift förutsatt att han eller hon omedelbart därefter fortsätter sin resa.

Resorna mellan bostaden och det fasta verksamhetsstället ingår inte i de arbetsresor som ersätts.
- 3 Arbetsresorna ska företas ändamålsenligt på det billigaste resesättet. Vid valet av resesätt ska speciellt tjänstemannens möjligheter att åka tillsammans med andra tjänstemän eller arbetstagare beaktas.
- 4 Fr.o.m. **1.1.2020** är färdkostnadsersättningen för användning av egen bil **0,43** euro per kilometer.
- 5 Ovan nämnda ersättningar för fordon betalas förhöjda i följande fall:
 - a) Om tjänstemannen transporterar i sin bil sådana personer som arbetsgivaren ska transportera, betalas till tjänstemannen för varje medresande därtill **3** cent per kilometer.
 - b) **7** cent när uppgifterna förutsätter transport av släpvagn kopplad till bilen, och **22** cent när uppgifterna förutsätter transport av raststuga eller motsvarande kopplad till bilen.
 - c) **3** cent när tjänstemannen transporterar i sin bil sådana maskiner eller anläggningar, vilka väger över 80 kilo eller är skrymmande;
- 6 En förutsättning för betalning av dagtraktamente är att den särskilda platsen där arbetet utförs ligger på över 15 kilometers avstånd från tjänstemannens fasta verksamhetsställe eller bostad eller, ifall arbetsresan sträcker sig in i en annan kommuns område, på över 5 kilometers avstånd från kommungränsen.
- 7 Med resedygn avses en tidsperiod på högst 24 timmar som inleds när tjänstemannen beger sig på arbetsresan från sin arbetsplats eller sin bostad. Resedygnet avslutar när tjänstemannen återvänder till sin arbetsplats eller sin bostad från arbetsresan.

- 8 Partiellt dagtraktamente betalas för en resa på över 6 timmar. Fullt dagtraktamente betalas för en resa på över 10 timmar.
- När resan har varat längre än ett resedygn och den för resan använda tiden överskrider det sista resedygnet med över 2 timmar, berättigar den till ett nytt partiellt dagtraktamente. Om dygnet överskrids med över 6 timmar, berättigar detta till ett nytt fullt dagtraktamente.
- 9 Dagtraktamente betalas fr.o.m. **1.1.2020**
- a) som partiellt dagtraktamente för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente 20 euro
 - b) som fullt dagtraktamente för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente **43 euro**
- 10 När tjänstemannen under något resedygn får en måltid som arbetsgivaren bekostar eller som ingår i resebiljettens pris betalas dagtraktamentet för denna del sänkt med 50 %.
- 11 När man för en resa inte ska betala dagtraktamente men arbetsresan utgör den största delen av tjänstemannens arbetsdag och han eller hon inte har möjlighet att inta måltid på sitt sedvanliga måltidsställe och arbetsgivaren inte har bekostat en måltid, betalas till tjänstemannen i måltidsersättning **10,75 euro** fr.o.m. **1.1.2020**.
- 12 För utlandsdagtraktamentenas del iakttas skattestyrelsens beslut om grunderna för och beloppen på de ersättningar för resekostnader som ska betraktas som skattefria.
- När dagtraktamentets storlek fastställs anses resan börja när tjänstemannen beger sig på resan från sin fasta bostad och avsluta när han eller hon återvänder dit.
- 13 Logiersättning betalas utöver dagtraktamentet i enlighet med inkvarteringsföretagets verifikat eller en annan tillförlitlig utredning som ska bifogas reseräkningen.
- 14 Tjänstemannen har rätt att för resor i anknytning till skötseln av befattningen få förskott för varje räkenskapsperiod i högst det belopp som motsvarar de uppskattade resekostnaderna.

10 § ARBETSTID

- 1 På en tjänsteman som huvudsakligen utför kontorsuppgifter tillämpas den gällande arbetstidslagen när han eller utför de nämnda uppgifterna.
- 2 På samtliga andra tjänstemän som omfattas av detta avtal tillämpas fri arbetstid, vars längd kan variera beroende på dag och vecka. Som normativ arbetstid per vecka anses 40 timmar per vecka. Arbetstiderna bokförs inte. Inte heller fastställs den dagliga arbetstidens början och slut med undantag av en eventuell kontorstid som man separat avtalar om. Under arbetsdagen kan tjänstemannen dessutom sköta sina egna ärenden.

- 3 Ifall tjänstemannen ändå konstaterar att den informella normativa arbetstiden på 40 timmar per vecka i genomsnitt inte räcker till för att sköta sina uppgifter, ska han eller hon bokföra sin förverkligade arbetstid. När tjänstemannen börjar bokföra arbetstiderna ska han eller hon börja bokföringen från början av en kalendervecka och meddela ärendet till sin chef senast före fredagen under den vecka som föregår början av arbetstidsbokföringen. Vid behov ger chefer anvisningar om hur arbetstiderna ska bokföras.
- 4 Vid arbetstidsbokföring räknas som förverkligad arbetstid den tid under vilken tjänstemannen de facto utför de uppgifter som befattningen förutsätter. Som arbetstid räknas därmed inte t.ex. den tid som åtgår till en resa från bostaden till ett arbetsställe någon annanstans eller från arbetsstället till bostaden och inte heller den tid som åtgår till måltider, skötseln av personliga ärenden eller till utbildning.

Den förverkligade arbetstiden konstateras i samråd med chefen varje vecka. När man avslutar att bokföra arbetstiderna ska också detta konstateras i samråd med chefen.

Tillämpningsanvisningar:

Vid arbetstidsbokföring är den kortaste separata perioden som ska bokföras 10 minuter, varefter den samlade arbetstiden bokförs i praktiken enligt den förverkligade arbetstiden.

Tiden som åtgår till resande anses i allmänhet inte som arbetstid. Det enda undantaget är flyttning från ett arbetsställe till ett annat under arbetsdagen samt för en tjänsteman som rör sig med bil den körtid som ingår i en annan arbetsresa, om denna överskrider två timmar per dygn.

Representationsuppdrag anses som arbetstid endast när de baserar sig på en order av arbetsgivaren eller omedelbart anknyter till skötseln av en viss arbetsuppgift.

Om det i en arbetsdag ingår utbildning eller resor i anknytning till utbildning, beaktas denna dag inte vid beräkning av arbetstid per vecka enligt punkt 5.

- 5 Ifall den förverkligade arbetstiden under två veckor inte utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka, ersätts den intjänade överskridningen genom att man för de tio första överskridande timmarna betalar lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

Företagsspecifikt kan man avtala annat om den ovan nämnda utjämningsperioden.

Vid beräkning av förhöjd lön beräknas grundlönen genom att tjänstemannens månadslön divideras med talet 160.

Tillämpningsanvisningar:

Syftet med en utjämningsperiod på två veckor är att stödja planenligheten vid ordnande av en skogstjänstemans arbete. Avtalsparterna är eniga om att systemet med utjämningsperioder också ska främja tjänstemannens möjligheter att arbeta ändamålsenligt och det får inte obefogat leda till att arbetsbelastningen för tjänstemannen blir ojämn och långvarig överskridning av arbetstiden.

Om den bestämda dagen inte beaktas vid beräkning av förverkligad arbetstid minskas också det timantal som motsvarar denna dag från de timmar som utgör grunden för jämförelsen.

- 6 Den konstaterade överskridningen av arbetstiden kan också ersättas genom att tjänstemannen ges ledighet, om tjänstemannen och hans eller hennes chef är eniga om ersättningsformen och detaljerna i anknytning till den. Då det på grund av att tjänstemannens arbete är av säsongsmässig natur är grundat, kan man i arbetsavtalet avtala om att överskridningen av arbetstiden i första hand ersätts med ledighet.

Det är möjligt att lokalt avtala om ersättningsformerna för overtidsarbete på grund av uppföljning av arbetstiden.

Längden på ledigheten som motsvarar överskridningen beräknas med iakttagande av principerna om beräkning av förhöjd lön enligt punkt 5.

- 7 Tjänstemannen ges utöver semestern och söndagarna utanför semestern en annan ledig dag per vecka. Den andra lediga dagen per vecka ska ges i samband med veckovilodagen. Ifall den lediga dagen förläggs på någon annan veckodag ska detta meddelas till tjänstemannen minst en vecka på förhand.

- 8 Lediga dagar är utöver den ovan nämnda lördagen under den vecka då nyårsdagen infaller, lördagen under trettondagsveckan, påskafton, lördagen efter påsk, lördagen under den vecka då Kristi himmelfärdsdag infaller, lördagen under den vecka då första maj infaller, midsommarafton, lördagen under självständighetsdagsveckan, julafton och lördagen efter jul.

Om inte annat avtalas företagsspecifikt, får tjänstemannen utan att löneförmånerna minskas en ledig dag på sin egen vigselförloppsdag, 50- eller 60-årsdag, en familjemedlems dödsdag och en familjemedlems eller en nära anhörigs begravningsdag.

- 9 När en tjänsteman på arbetsgivarens initiativ med sitt eget samtycke arbetar på sin angivna lediga dag betalas i ersättning för detta lön förhöjd med 50 %. Ifall man är tvungen att utföra dylikt arbete på söndag eller en annan helgdag uppgår den motsvarande förhöjningen till 150 %. Dagarna som nämns i denna punkt beaktas inte vid beräkning av arbetstid per vecka enligt punkt 5.

Tillämpningsanvisning:

Tjänstemannen och hans eller hennes chef ska på förhand avtala om de uppgifter som tjänstemannen undantagsvis även utför under sin fritid. Detta krav på förhandsavtal får emellertid inte hindra ändamålsenligt utförande av uppgifterna.

- 10 Enligt 19 § i arbetstidslagen är den maximala mängden övertidsarbete under en period på fyra månader högst 138 timmar, dock högst 250 timmar per kalenderår. Lokalt kan man dock avtala om en enda granskningsperiod på ett kalenderår.
- 11 Arbetstiden för tjänstemän som vid fabrikena utför uppgifter med mottagning av virke fastställs enligt den gällande arbetstidslagen eller inom lagens ramar genom ett lokalt avtal. Likaså ska man lokalt avtala om skifttillägg och övriga anställningsvillkor som beaktar arbetets särdrag.
- 12 Den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 kalenderveckor.
- 13 En ändring i arbetstidsschemat som anses bestående meddelas i god tid, dock senast 14 dygn på förhand och en ändring som anses tillfällig senast tre dygn på förhand, om det inte är fråga om nödarbete och därmed jämförbart arbete.
- En tillfällig ändring i arbetstidsschemat avser en ändring som är i kraft i högst sex veckor åt gången.

11 § FÖRKORTNING AV ARBETSTID

- 1 Förkortning av arbetstid gäller de tjänstemän inom skogsbranschen som omfattas av detta avtal med undantag av dem vars ordinarie arbetstid per vecka enligt avtalet underskrider 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts att den årliga arbetstiden i övrigt endast förkortas av kyrkliga högtider, självständighetsdagen, nyårsdagen, trettondagen och första maj samt de lediga dagar som nämns i 10 § punkt 8 i kollektivavtalet.
- 2 Arbetstiden för de tjänstemän som arbetstidsförkortningen gäller förkortas med högst 12,5 dagar genom att ge ledighet enligt de principer som anges under punkterna 3 och 4.
- 3 För att arbetstiden ska kunna förkortas på det sätt som avtalet förutsätter är tjänstemannen berättigad till att få ledighet med lön per kalenderår så att han eller hon intjänar en ledig dag per 17 arbetsdagar.

Som utförda arbetsdagar räknas utöver de ordinarie arbetsdagarna även de dagar under vilka tjänstemannen är sjukskriven och för vilka arbetsgivaren betalar lön samt de dagar under vilka tjänstemannen deltar i en utbildning som arbetsgivaren föreskrivit och bekostat.

Av arbetstidsförkortningen minskas övriga semesterarrangemang som förkortar arbetstiden och som baserar sig på ett företagsspecifikt avtal eller företagsspecifik praxis eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

- 4 Arbetsgivaren ska meddela om ledigheten minst en vecka på förhand om man med tjänstemannen inte avtalar annat.
Ledigheten ges senast före utgången av juni månad under det kalenderår som följer på intjäningsåret.
- 5 Till tjänstemannen betalas hans eller hennes normala månadslön under ledigheten. Om en tjänstemans anställningsförhållande upphör och den förtjänade ledigheten inte fram till det har getts, betalas till tjänstemannen lön som motsvarar de intjänade lediga dagarna. Om en tjänstemans anställningsförhållande upphör och han eller hon har getts flera lediga dagar än vad som intjänats, har arbetsgivaren rätt att från slutlönen innehålla en summa som motsvarar de givna lediga dagarna. I båda fallen beräknas lönen för en ledig dag i enlighet med 8 § punkt 1 i kollektivavtalet.
- 6 Vid fastställande av semesterns längd anses som jämställda med dagar i arbete även de dagar under vilka tjänstemannen inte har utfört arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledighet i enlighet med denna avtalspunkt.
- 7 Det är möjligt att företagsspecifikt avtala om att arbetstidsförkortningsdagarna byts ut mot penningersättning genom att använda talet 21 som divisor.

12 § BEREDSKAP

- 1 Arbetsgivaren kan avtala om beredskap under lediga dagar och helgdagar med de tjänstemän inom skogsbranschen som är anställda hos honom eller henne.
- 2 En tjänsteman som befinner sig i beredskap ska se till att man per telefon eller på ett annat sätt på en tillräckligt kort tid kan kalla honom eller henne till arbetet.
- 3 Tjänstemannen betalas ersättning för beredskap för varje ledig dag eller helgdag som har använts för beredskapen. Ersättningens belopp beräknas genom att daglönen som beräknas enligt 8 § punkt 1 multipliceras med talet 0,5. Avtal om beredskap ingås skriftligen innan beredskapen börjar.
- 4 När tjänstemannen är tvungen att arbeta under en beredskapsperiod betalas till honom eller henne lön enligt 10 §. Då betalas inte mer ersättning för egentlig beredskap.
- 5 Beredskapsdygnet inleds kl. 18.00.

13 § SEMESTER

- 1 I fråga om semester iakttas den gällande arbetstidslagen.
En tjänsteman, vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet fortgått minst ett år, har rätt att få 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

- 2 En kort tillfällig semester som tjänstemannen med anledning av ett plötsligt sjukdomsfall i familjen eller en nära anhörigs död eller för skötseln av samhälleliga förtroendeuppdrag har fått ska inte förkorta semesterns längd.
- 3 Vid beräkning av rätt till semester beaktas den sammanlagda tiden som tjänstemannen varit anställd hos samma arbetsgivare.
- 4 Till en tjänsteman som återvänder till arbetet efter sin semester betalas i semesterpremie 50 % av den förtjänst för semestertiden som är underställd förskottsinnehållning. Semesterpremien beräknas utifrån den lön som man får när månadslönen divideras med talet 25 och den så beräknade daglönen multipliceras med antalet semesterdagar enligt semesterlagen.

Alternativt kan avtalas om att semesterpenningen för en redan intjänad semester ersätts med motsvarande ledighet.
- 5 En förutsättning för att få semesterpremie är att tjänstemannen inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet genast efter att semestern upphört. Man betalar dock semesterpremie ifall återgången till arbetet förhindras av någon annan orsak än en som beror på tjänstemannen själv. Semesterpremien betalas inte när ett anställningsförhållande på viss tid upphör under semesterperioden.
- 6 En tjänsteman som går i ålderspension eller i arbetsoförmögenhetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension får i semesterpremie 50 % av den semesterlön och eventuella semesterersättning som tjänstemannen är berättigad till.
- 7 Om tjänstemannen insjuknar under semestern har arbetsgivaren inte rätt att lyfta sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen för de sjukdagar som ingår i semestern utan den betalas direkt till tjänstemannen.
- 8 Om en tjänsteman så vill, minskas av semestern inte den tid under vilken han eller hon på uppdrag är tvungen att delta i reservövningar eller kurser i befolkningsskydd.

14 § FLYTTERSÄTTNING

- 1 Arbetsgivaren betalar kostnaderna för en flyttning på arbetsgivarens initiativ.

15 § GRUPPLIV- OCH ANSVARSFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för tjänstemän inom skogsbranschen så som centralorganisationerna har avtalat om.

Arbetsgivaren tecknar en ansvarsförsäkring som täcker arbetsgivarens, hans ställföreträdarens och en sådan skogstjänstemans ansvar som är anställd hos försäkringstagaren i ledande eller övervakande ställning samt ansvaret för en person- och egendomsskada som har vållats en tredje part till den del som skadan inte ska ersättas av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen eller trafikförsäkringen.

Ersättningarnas maximala belopp vid personskada är 12 6141 €, dock så att maximibeloppet är 50 456 € per en person och 25 228 € för skada på egendom.

Även de övriga försäkringsvillkoren fastställs i enlighet med de gällande allmänna och särskilda försäkringsvillkoren som gäller för arbetsgivarens ansvarsförsäkring.

16 § SÄKERHETS- OCH SKYDDSUTRUSTNING

Arbetsgivaren ställer till de tjänstemäns förfogande som i sitt arbete är tvungna att använda kemiska bekämpningsmedel, oljor och målarfärger för fältarbetet den skyddsutrustning som lagstiftningen förutsätter.

Arbetsgivaren ställer till förfogande för övriga än de tjänstemän som endast utför kontorsuppgifter en skyddsdräkt, regnkläder (rock och byxor) och skidutrustning eller snöskor till de tjänstemän som i sitt arbete behöver dessa.

Tjänstemannen ansvarar för att den utrustning som arbetsgivaren äger och som avses i punkt 2 är i skick och för att den underhålls.

17 § ARBETSTVISTER SOM TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSBRANSCHEN INTE DELTAR I

- 1 Om det mellan arbetsgivaren och en persongrupp som faller utanför detta avtal bryter ut en arbetstvist (strejk, lockout, blockad osv.) som inte strider mot avtalens eller myndigheternas bestämmelser, ska tjänstemannen
 - a) på sedvanligt sätt utföra de uppgifter som regelbundet på grund av befattningen tillkommer honom eller henne
 - b) utföra de uppgifter som i allmänhet tillkommer sådana tjänstemän på företaget som omfattas av detta avtal
 - c) utföra skydds- och underhållsarbeten med maskiner och verktyg samt övriga anläggningar som är i företagets eget bruk
 - d) utföra sådana uppgifter utanför arbetstvisten som underlättar och påskyndar återgångsättningen, igånghållandet och effektiviseringen av arbetet efter att tvisten har upphört
 - e) delta i skyddsåtgärder med vilka avses arbete i syfte att avbryta driften på ett tekniskt ändamålsenligt sätt och åtgärder för att avvärja en eventuell fara för människor, byggnader och andra anläggningar, fartyg, maskiner eller varulager samt för att förebygga förstöringen av varulager; jämförbart med detta är arbete som ska utföras av särskilt tvingande skäl eller arbete som någon på grundval av lag eller förordning är skyldig att utföra samt arbete vars försummelse kan leda till åtal.

- 2 Under en arbetstvist som strider mot myndigheternas bestämmelser eller bestämmelserna i avtalet ska tjänstemannen när hans eller hennes chef så kräver i mån av möjlighet utföra allt arbete som kommer i fråga.
- 3 Under en pågående arbetstvist ska arbetsgivaren för egen del underlätta tjänstemannens ställning gentemot en persongrupp som arbetstvisten gäller.

18 § FÖRBINDELSEMAN

- 1 Det bifogade avtalet om förbindelsemän mellan avtalsparterna ska iakttas som en del av detta kollektivavtal.

19 § FÖRHANDLINGSORDNING

- 1 Avtalsparterna samt arbetsgivarna och tjänstemännen ska förhandla om tillämpningen av samtliga arbetsvillkor som fastställs i detta avtal och bilagorna samt i allmänhet om frågor som gäller förhållanden mellan arbetsgivaren och tjänstemannen i syfte att lösa dem i samverkan.
Avtalsparterna bidrar för egen del till att goda och sakliga förhandlingsrelationer utvecklas på arbetsplatserna.
- 2 Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller dess bilagor om vilka tjänstemannen och arbetsgivaren i sina inbördes förhandlingar inte lyckas nå enighet kan vardera parten föra ärendet till förbindelsemännen för behandling.
- 3 Förhandlingar mellan förbindelsemän om ärenden som avses i föregående punkt ska inledas inom två veckor efter att en skriftlig eller muntlig förhandlingsframställan har lagts fram.
- 4 Om man i förhandlingarna mellan förbindelsemän inte lyckas nå enighet kan vardera parten föra ärendet till avtalsparterna för förhandling.
- 5 När en lokal meningsskiljaktighet förs till avtalsparterna för behandling ska om ärendet utarbetas en promemoria för vardera parten som båda förbindelsemännen undertecknar och i vilken ärenden som har orsakat meningsskiljaktigheter och vardera partens ståndpunkt kort nämns.
- 6 Den andra avtalsparten ska ges en skriftlig anmälan om en meningsskiljaktighet liksom om en annan fråga om vilken man vill föra förhandlingar mellan avtalsparterna, och förhandlingarna ska inledas inom två veckor därefter.
- 7 Det ligger i båda avtalsparternas intresse att förhandlingar om de frågor som nämns i denna paragraf så snabbt som möjligt slutförs, mellan förbindelsemännen inom en månad och mellan avtalsparterna inom tre månader.

- 8 Om man i förhandlingar mellan avtalsparterna inte lyckas nå enighet, kan vardera avtalsparten föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.

20 § ARBETSFRED

- 1 Detta avtal förhindrar tillgripande av strejk, blockad, lockout eller annan därmed jämförbar åtgärd för att ändra avtalet eller dess bilagedelar eller för att få en ändring i dessa under avtalets giltighetstid liksom också tillgripande av massuppsägning i samma syfte.

21 § PRINCIPEN OM FORTGÅENDE FÖRHANDLINGAR

Avtalsparterna bedömer utvecklingsbehoven och -möjligheterna beträffande sina avtals- och förhandlingsförhållanden samt strävar efter att, beträffande dessa, tillägna sig principen om fortgående förhandlingsförfarande.

22 § AVTALETS GILTIGHET OCH UPPSÄGNING

- 1 Detta avtal gäller fr.o.m. 11.3.2020 t.o.m. 31.12.2022 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt har sagt upp det.

Om kollektivavtalet har sagts upp gäller bestämmelserna i detta avtal vid förhandlingar om ett nytt avtal fram till att ett nytt avtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna i övrigt har upphört.

Helsingfors den 11 mars 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmen

Reima Lehtonen

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Markku Varis

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSBRANSCHEN 2020–2022

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSBRANSCHEN 2014–2017

De undertecknade förbunden reviderar sitt kollektivavtal med följande ändringar:

1 AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet träder i kraft 11.3.2020 och gäller fram till 31.12.2022.

2 LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2020

De individuella månadslönerna för tjänstemän inom skogsbranschen inklusive naturaförmåner höjs 1.5.2020 eller från och med början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 0,7 procent.

Dessutom finns till förfogande 1.5.2020 eller från början av närmast påföljande löneperiod en lokal pott på högst 0,6 % av den lönesumma (jämt naturaförmåner, men utan skiftarbets- och dylika tillägg och förhöjningar för söndagsarbete) om i februari 2020 betalats för ordinarie arbetstid till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal. Syftet med potten är att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och produktivitetsutveckling.

Om man inte kommer överens om den lokala potten före 15.4.2020, fördelas den 1.5.2020 eller från och med början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 0,6 procent.

2021

De individuella månadslönerna för tjänstemän inom skogsbranschen inklusive naturaförmåner höjs 1.6.2021 eller från och med början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,3 procent.

Dessutom finns till förfogande 1.6.2021 eller från början av närmast påföljande löneperiod en lokal pott på högst 0,7 % av den lönesumma (jämt naturaförmåner, men utan skiftarbets- och dylika tillägg och förhöjningar för söndagsarbete) om i mars 2021 betalats för ordinarie arbetstid till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal.

Om man inte kommer överens om den lokala potten före 15.5.2021, fördelas den enligt arbetsgivarens beslut. Syftet med potten är att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och produktivitet utveckling.

Förbindelsemannen har rätt att inom skälig tid efter löneförhöjningarna få en utredning över hur den lokala löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän.

3 LÖNERNA FÖR OLIKA SVÅRIGHETSNIVÅER

Fr.o.m. 01.05.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter gäller lönerna för olika svårighetsnivåer som minimilöner enligt följande:

1	4 877 €/mån.
2	3 798 €/mån.
3	3 260 €/mån.
4	3 020 €/mån.
5	2 616 €/mån.

Fr.o.m. 1.6.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter gäller lönerna för olika svårighetsnivåer som minimilöner enligt följande:

6	4 940 €/mån.
7	3 847 €/mån.
8	3 302 €/mån.
9	3 059 €/mån.
10	2 650 €/mån.

4 FÖRBINDELSEMANNAAVTAL OCH AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE

Ersättningarna för förbindelsemän enligt 7 § i förbindelsemannaavtalet är fr.o.m. 1.5.2020 följande:

antalet tjänstemän på en
arbetsplatsavdelning

165 €/mån. 10–50

245 €/mån. över 50

Arbetsgivaren betalar till arbetarskyddsfullmäktig ersättning för skötseln av uppgifterna fr.o.m. 1.5.2020 enligt följande:

antalet tjänstemän
som representeras

10–50 56 €/mån.

över 50 71 €/mån.

5 ARBETSGRUPP MELLAN FÖRBUNDEN

De undertecknade förbunden tillsätter en arbetsgrupp som ska utreda goda praxis gällande arbetshälsan, arbetstagarnas förmågan att orka i arbete och säkerheten i arbete samt utveckla verksamhetens produktivitet och effektivitet.

Arbetsgruppen kan föreslå ändringar i kollektivavtalet som anses vara nödvändiga och som man kommit överens om tillsammans.

6 PRINCIPEN OM FORTGÅENDE FÖRHANDLINGAR

Avtalsparterna betonar betydelsen av 21 § om principen om fortgående förhandlingar i kollektivavtalet under avtalsperioden även medan man förbereder sig på de följande kollektivavtalsförhandlingarna hösten 2022.

Helsingfors den 11 mars 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

FÖRBINDELSEMANNAAVTAL
mellan
METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF
och
SKOGSINDUSTRIN RF

INLEDNING

Upprätthållande och utveckling av kollektivavtalssystemet baserar sig bl.a. på förhandlingsförhållanden mellan arbetsgivar- och tjänstemannaparten. Syftet med det förbindelsemannasystem som dessa förhållanden förutsätter är att för egen del säkerställa att avtalen som ingåtts mellan avtalsparterna iakttas, att meningsskiljaktighetsfrågor som uppkommer mellan arbetsgivaren och en tjänsteman inom skogsbranschen på ett ändamålsenligt och snabbt sätt kan lösas, att övriga frågor mellan arbetsgivaren och en tjänsteman inom skogsbranschen behandlas samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- 1 Detta avtal tillämpas på Skogsindustrin rf:s medlemsföretag.

2 § FÖRBINDELSEMAN

- 1 Tjänstemän inom skogsbranschen som hör till de organisationer som binds av detta avtal har rätt att företagsspecifikt bland sig välja en förbindelseman och en viceförbindelseman.

3 § ORDNANDE AV FÖRBINDELSEMANNAAVAL

- 1 Förbindelsemännen väljs per företag efter att man mellan avtalsparterna har avtalat om antalet förbindelsemän och deras verksamhetsområde.
- 2 Förbindelsemannavalet kan förrättas på verksamhetsstället. Om så sker, ska de skogstjänstemän på verksamhetsstället som hör till de organisationer som binds av kollektivavtalet beredas möjlighet att delta i valet.
- 3 Ordandet och förrättandet av valet får inte onödigt störa arbetet.

- 4 Om valtider och valplatser ska vid behov avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas.

4 § VALBARHET

- 1 Till förbindelseman kan väljas en i kollektivavtalet avsedd tjänsteman inom skogsbranschen som har varit anställd som skogstjänsteman hos den nämnda arbetsgivaren i minst ett år och som har satt sig in i förhållandena på verksamhetsstället.
- 2 Om arbetsgivarföretaget inte har varit verksamt i ett år, kan till förbindelseman även väljas en tjänsteman inom skogsbranschen som har varit anställd på företaget i en kortare tid.

5 § ANMÄLNINGAR OM VAL

- 1 Tjänstemannaparten ska skriftligt meddela arbetsgivarparten resultatet av förbindelsemannavalet.

Dessutom ska meddelas beträffande viceförbindelsemannen om när han eller hon ska vikariera för förbindelsemannen.
- 2 Efter att ha mottagit ett meddelande om resultatet av förbindelsemannavalet ska arbetsgivaren snarast möjligt meddela förbindelsemannen skriftligt vem som på arbetsgivarens vägnar ska föra lokala förhandlingar.

6 § FÖRBINDELSEMANNENS UPPGIFTER

- 1 Förbindelsemannen har som uppgift att
 - a) representera organiserade skogstjänstemän på verksamhetsstället vid tillämpning av kollektivavtalet och övriga avtal mellan avtalsparterna och i övrigt i ärenden mellan arbetsgivaren och tjänstemannen inom skogsbranschen
 - b) övervaka för skogstjänstemännens del att detta avtal iakttas
 - c) på skogstjänstemännens vägnar leda förhandlingar enligt 18 § i kollektivavtalet
 - d) representera tjänstemän inom skogsbranschen, om en sådan persongrupp gentemot vilken skogstjänstemannen har eller kan ha chefsställning föreslår arbetsgivaren förhandlingar om ett ärende som berör tjänstemän inom skogsbranschen.
 - e) förmedla information mellan arbetsgivaren och skogstjänstemännen.

På företagen ska man arrangera tillräckligt mycket tid för förbindelsemannen för skötseln av förbindelsemannauppgifterna och beakta dessa som resultatmål som är lägre än genomsnittet.

Till chefsförhandlaren som valts bland förbindelsemännen ges befrielse från de ordinarie arbetsuppgifterna för skötseln av sådana uppgifter som tillkommer chefsförhandlaren. Den tillräckliga befrielsen för skötseln av uppgifterna ska avtalas lokalt.

Huvudförbindelsemannen kan enligt lokalt avtal vara heltidsanställd.

7 § ERSÄTTNINGAR SOM BETALAS TILL FÖRBINDESEMANNEN

Ersättningarna för förbindelsemän enligt 7 § i förbindelsemannaavtalet är fr.o.m. 1.5.2020 följande:

antalet tjänstemän på en
arbetsplatsavdelning

165 €/mån. 10–50

245 €/mån. över 50

Till chefsförhandlaren som har valts bland förbindelsemännen betalas ersättningen förhöjd med 75 %.

Löneutvecklingen för förbindelsemannen ska motsvara löneutvecklingen som sker inom hans eller hennes verksamhetsområde på företaget. Förbindelsemannens möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av förbindelsemannauppgifterna.

Ersättning betalas inte för den tid under vilken förbindelsemannen på grund av semester, sjukdom eller ett annat därmed jämförbart hinder inte utför sina förbindelsemannauppgifter. När en viceförbindelseman med stöd av en korrekt gjord anmälan till arbetsgivaren sköter förbindelsemannauppgifterna då förbindelsemannen är förhindrad, betalas ersättningen för denna månad odelad till viceförbindelsemannen.

8 § FÖRBINDESEMANNENS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

- 1 Förbindelsemannen får inte sägas upp på grund av förbindelsemannauppdraget.
- 2 Om det är fråga om nedskärning av tjänstepersonal på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker kan denna åtgärd riktas mot förbindelsemannen endast om man inte kan erbjuda honom eller henne arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunnande eller ett i övrigt lämpligt arbete inom skogsbranschen.
- 3 Förbindelsemannen får inte heller förflyttas till en lägre uppgift på grund av orsaker som beror på skötseln av uppgifterna som avses i detta avtal.

9 § UTBILDNING AV FÖRBINDELSEMAN

- 1 Avtalsparterna anser det önskvärt att man i mån av möjlighet reserverar förbindelsemannen och viceförbindelsemannen möjlighet att delta i en sådan utbildning som avses i utbildningsavtalet mellan avtalsparterna som är ämnad att öka förbindelsemannens kompetens i att sköta förbindelsemannauppgifterna.

10 § PERSONAL- OCH STATISTIKUPPGIFTER

- 1 Allmän informationsförmedling
Arbetsgivaren ska se till att förbindelsemannen i ett så tidigt skede som möjligt blir informerad om ärenden som gäller tjänstemännen inom skogsbranschen på verksamhetsstället.
- 2 Meningsskiljaktigheter
När det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om frågor som gäller en skogstjänstemans anställningsförhållande, är förbindelsemannen berättigad till att få all den information som behövs för att ärendet som klagomålet gäller ska kunna utredas.
- 3 Personuppgifter
Förbindelsemannen har rätt att skriftligt en gång per år få följande uppgifter om samtliga skogstjänstemän som inom förbindelsemannens område omfattas av detta avtal: efter- och förnamn, anställningsdatum, och lönegrupp. Dessa uppgifter ges omedelbart efter att tjänstemannastatistiken enligt kollektivavtalet har färdigställts.
- 4 Uppgifternas konfidentiella karaktär
Förbindelsemannen får ovan avsedda uppgifter på förtroligt basis för att kunna sköta sina uppgifter.

11 AVTALETS GILTIGHET

- 1 Detta avtal träder i kraft 11.3.2020 och gäller tills vidare för varje avtalsperiod tills någondera avtalsparten säger upp avtalet. Vid uppsägning av avtalet iakttas bestämmelserna om uppsägning i kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

12 § JUSTERING AV PROTOKOLLET

Det avtalades om att detta protokoll, som är lika förpliktande som kollektivavtalet, träder i kraft och justeras så att den på Skogsindustrin rf:s vägnar undertecknas av Jyrki Hollmen och Reima Lehtonen och på METO – Skogsbranschens Experter rf:s vägnar av Stefan Borgman och Markku Varis.

Helsingfors den 11 mars 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmen

Reima Lehtonen

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Markku Varis

**AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD
FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSBRANSCHEN**
mellan
METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF
och
SKOGSINDUSTRIN RF

I Allmänna bestämmelser

1 § Allmänt tillämpningsområde

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

Avtalet gäller uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare på grund av orsaker som beror på tjänstemannen eller som hänför sig till hans eller hennes person, tjänstemannens egen uppsägning samt de tillvägagångssätt som ska iakttas vid uppsägning eller permittering av tjänstemän på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker.

Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017).

2 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal eller permittera tjänstemannen utan en i arbetsavtalslagen avsedd grund.

Avbrott i lönebetalning i stället för uppsägning

På de grunder som berättigar till uppsägning eller hävning av ett arbetsavtal och som hänför sig till tjänstemannens person har arbetsgivaren rätt att i stället för att häva anställningsförhållandet avhålla tjänstemannen från arbetet eller låta bli att betala lön. Maximitiden för avbrottet i lönebetalning och övriga tillvägagångssätt i anknytning till den avtalas arbetsplatspecifikt med iakttagande av lagen om samarbete inom företag.

De bestämmelser och anvisningar om tillvägagångssätt som ingår i de arbetsregler som iakttas på arbetsplatsen är fortsättningsvis i kraft, ifall de har tagits i bruk och godkänts enligt lagen om samarbete inom företag.

3 § Uppsägningstider

Uppsägningstiderna som arbetsgivaren ska iaktta då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet är:

- 1 14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst ett år,
- 2 en månad, om anställningen har fortgått över ett år men högst fyra år,
- 3 två månader, om anställningsförhållandet har fortgått över fyra men högst åtta år,
- 4 fyra månader, om anställningsförhållandet har fortgått över åtta men högst 12 år och
- 5 sex månader, om anställningsförhållandet fortgått över 12 år.

Uppsägningstiderna som tjänstemannen ska iaktta då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet är:

- 1 14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst fem år och
- 2 1 månad, om anställningen har fortsatt över 5 år.

Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan, om han eller hon så vill, under semesterperioden (2.5–30.9.) inkludera den semester i uppsägningstiden som man intjänat under det föregående semesterkvalifikationsåret men ännu inte har tagit ut.

4 § Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska i ersättning till tjänstemannen betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En tjänsteman som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från slutlönen som betalas till tjänstemannen genom att iaktta det som anges om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

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

5 § Anmälan om uppsägning

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

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

6 § Anmälan om uppsägningsgrund

Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran utan dröjsmål skriftligt uppge honom eller henne datumet då arbetsavtalet ska upphöra att gälla och de uppsägningsgrunder som arbetsgivaren känner till utgående från vilka arbetsavtalet har hävts.

7 § Tjänstemannens uppsägningsskydd under graviditet och familjeledighet

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

Om arbetsgivaren säger upp avtalet för en gravid tjänsteman eller för en tjänsteman som tar ut familjeledighet, anses uppsägningen ha gjorts på grund av graviditeten eller familjeledigheten om arbetsgivaren inte kan visa att den berott på en annan omständighet.

Arbetsgivaren får säga upp en tjänsteman som är moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledig i enlighet med grunderna i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen endast om arbetsgivarens verksamhet helt upphör.

8 § Delgivning av uppsägning och varning

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

9 § Hörande av tjänsteman

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

10 § Domstolsbehandling

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

11 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

12 § Ersättningens belopp

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

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

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

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

II Permittering

13 § Permittering

Vid permittering av tjänstemän ska iakttas de anmälningstider som avses i 15 § och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

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

Om användning av bostadsförmån under permittering föreskrivs i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

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

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

14 § Förhandsutredning och hörande av tjänsteman

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

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

En förhandsutredning behöver inte läggas fram, om arbetsgivaren utgående från en annan lag, ett annat avtal eller en annan bestämmelse som binder honom eller henne ska lägga fram en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med tjänstemännen eller deras representanter.

15 § Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska meddela tjänstemannen om permitteringen med iakttagande av den tid på 14 dagar för anmälan om permittering som föreskrivs i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Ifall anmälan inte kan delges personligen kan den sändas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma anmälningstid. Tiden för anmälan om permittering börjar löpa från den dag under vilken tjänstemannen har fått anmälan, dock senast 7 dagar efter att anmälan har skickats. I anmälan ska anges grunden till permittering, tidpunkten då den inleds och hur länge en tidsbunden permittering uppskattas vara samt vid permittering tills vidare permitteringsens uppskattade längd.

Ingen anmälningsskyldighet föreligger ifall arbetsgivaren inte har skyldighet att till tjänstemannen betala lön under hela permitteringsperioden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Anmälan ska delges förbindelsemannen som representerar tjänstemännen eller en annan vald representant.

16 § Avvikande permitteringssituationer

Återkallande av permittering

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

Flyttning av permittering

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

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

Arbetsgivaren kan få ett tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytandet av permittering, såvida avsikten är att permitteringen utan en ny anmälan direkt ska fortsätta efter att arbetet har utförts, ska basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Det finns skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. I detta sammanhang finns det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattas vara. Det ovan nämnda gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen och innebär inte ett ställningstagande gentemot bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

17 § Upphörande av anställningsförhållandet för en permitterad tjänsteman

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

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

Arbetsgivaren får avdra 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden, om tjänstemannen är permitterad enligt lag eller avtal genom att tillämpa en anmälningstid för permittering på över 14 dagar.

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

III Särskilda bestämmelser

18 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft

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

I tvistemål som gäller turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som man avtalat om i 10 §.

19 § Anmälningar om uppsägning och permittering

Om det är fråga om nedskärning eller permittering av arbetskraft på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, ska den förbindelseman för tjänstemännen som avses i kollektivavtalet meddelas om detta genast efter att arbetsgivaren blivit medveten om att en dylik åtgärd är nödvändig, och, såvitt möjligt, senast samtidigt som nedskärningen meddelas till tjänstemannen. Om åtgärden riktar sig mot minst tio tjänstemän, ska åtgärden även meddelas till arbetskraftsmyndigheten.

Förhandlingar om åtgärder som nämns i 16 §, 17 § 1:a stycket och 18 § i detta avtal ska föras i enlighet med förhandlingsordningen i 18 § i kollektivavtalet för tjänstemän inom skogsbranschen mellan SKOG och METO.

20 § Återanställning

Skyldigheten att återanställa en arbetstagare fastställs i enlighet med 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

21 § Plikt enligt lagen om kollektivavtal

Utöver de ersättningar som avses i 12 § i detta avtal, kan arbetsgivaren inte dömas till att betala plikt i enlighet med 7 § i lagen om kollektivavtal till den del som det är fråga om brott mot på kollektivavtalet baserade men i och för sig samma skyldigheter, för vilka ersättning enligt avtalet har fastställts.

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

22 § Avtalets giltighet

Detta avtal, som är lika förpliktande som kollektivavtalet, träder i kraft 11.3.2020 och gäller tills vidare för varje avtalsperiod tills någondera avtalsparten säger upp avtalet.

Vid uppsägning av avtalet iakttas bestämmelserna om uppsägning i kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

Helsingfors den 11 mars 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmen

Reima Lehtonen

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Markku Varis

UTBILDNINGSAVTAL
mellan
METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF
och
SKOGSINDUSTRIN RF

INLEDNING

Samhällets utveckling, förändringar i näringsstrukturen, upprätthållande av sysselsättning och ökning av produktivitet förutsätter en fortlöpande utbildningsverksamhet som riktas mot samtliga personalgrupper inom skogsbranschen. Avtalsparterna uppmanar sina medlemmar att ställa sig positivt till all sådan utbildning.

I och med att fritiden ökar har personalen allt bättre förutsättningar att inrikta sin utbildning mot de egna hobbyerna.

Utbildningen spelar också en central roll i utveckling av samarbete. Därför anser avtalsparterna det viktigt att gemensamt främja utbildningen. Samtidigt konstateras det att avtalsparterna även i sin egen utbildningsverksamhet ska främja upprätthållande och utveckling av sakliga och förtroliga förhållanden.

1 § UTBILDNINGSPARBETSGRUPP

- 1 För att verkställa detta avtal tillsätter avtalsparterna en utbildningsarbetsgrupp. Utbildningsarbetsgruppen fungerar dessutom som samarbetsorgan i fråga om utbildningsfrågor mellan avtalsparterna.

2 § YRKESMÄSSIG FORTBILDNING, KOMPLETTERINGSUTBILDNING OCH OMSKOLNING

- 1 När arbetsgivaren ger en tjänsteman yrkesutbildning eller sänder tjänstemannen till utbildning i anslutning till tjänstemannens yrke, ersätts de direkta kostnaderna till följd av utbildningen utan att tjänstemannens månadslön sänks. Om utbildningen äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna till följd av den.

3 § SAMARBETSUTBILDNING FÖR ARBETSMARKNADSPARTERNA

Gemensam utbildning

- 1 Utbildningen som förutsätts i samarbetsavtalen mellan centralorganisationerna arrangeras av

- centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt
 - samarbetsorganen för centralorganisationerna eller deras medlemsförbund som samarbetsavtalet förutsätter eller
 - arbetsgivar- och tjänstemannaparten gemensamt på arbetsplatsen.
- 2 Avtalsparterna konstaterar att den gemensamma utbildningen i allmänhet äger rum arbetsplatsspecifikt på det ändamålsenligaste sättet, varvid de lokala förhållandena bäst beaktas.
 - 3 En medlem i något samarbetsorgan som deltar i utbildningen och den representant för tjänstemännen som avtalen förutsätter betalas ersättning så som föreskrivs i 2 §. Om deltagande i utbildning ska avtalas lokalt beroende på utbildningens karaktär i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förbindelsemannen.

Fackföreningsutbildning

- 1 Tjänstemän bereds möjlighet att delta i kurser som arrangeras av FTFC eller dess medlemsförbund METO och som varar i en månad eller en kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet går an. I negativa fall ska orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter meddelas förbindelsemannen senast 10 dagar innan kursen inleds. Då kursen varar i högst en vecka, ska meddelandet om avsikten att delta i kurserna ges minst två veckor innan kursen inleds, samt när det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor på förhand.
- 2 Förbindelsemannen, viceförbindelsemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig, arbetarskyddsombudet och en medlem i arbetarskyddskommissionen får delta i de i föregående stycke avsedda kurserna i samarbetsutbildning som arrangeras av FTFC eller dess medlemsförbund METO och som samarbetsgruppen har godkänt utan att deras månadslön sänks, för förbindelsemannen emellertid inte för en längre tid än för en månad och för de övriga ovan nämnda för högst två veckor. Förutsättningen för att månadslönen inte sänks är dessutom att kursen anknyter till de ovan nämnda personernas samarbetsuppgifter.
- 3 Under samma förutsättningar som nämns i föregående stycke får ordföranden för medlemsföreningarna delta i kurser i anknytning till förbindelsemannaverksamhet utan att deras månadslön sänks, för högst en månad, ifall de arbetar på sådana företag där antalet anställda är minst 180 och de medlemsföreningar som de leder har minst 50 medlemmar.
- 4 Dessutom betalas till de tjänstemän som deltar i kurser i enlighet med 3 § punkt 2 (fackföreningsutbildning) styckena två och tre i ersättning för varje sådan kursdag för vilken månadslönen inte sänks en måltidsersättning som avtalsparterna separat har avtalat om.

4 § UTBILDNINGSVVERKSAMHETENS OMFATTNING

- 1 Utbildningsarbetsgruppen kan godkänna kurser enligt 3 § punkt 2 (fackföreningsutbildning) att omfattas av ersättningarna i den omfattning som avtalsparterna separat avtalar om.

5 § SOCIALA FÖRMÅNER

- 1 Deltagande i en utbildning i enlighet med 3 § punkt 2 (fackföreningsutbildning) innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag i fråga om semester-, pension- eller andra därmed jämförbara förmåner.

6 AVTALETS GILTIGHET

- 1 Detta avtal träder i kraft den 11 mars 2020 och gäller tills vidare för varje avtalsperiod, tills någondera avtalsparten säger upp avtalet.

Vid uppsägning av avtalet iakttas bestämmelserna om uppsägning i kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

7 § JUSTERING AV PROTOKOLLET

Det avtalades om att protokollet, som är lika förpliktande som kollektivavtalet, träder i kraft och justeras så att den på Skogsindustrin rf:s vägnar undertecknas av Jyrki Hollmen och Reima Lehtonen och på METO – Skogsbranschens Experter rf:s vägnar av Stefan Borgman och Markku Varis.

Helsingfors den 11 mars 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmen

Reima Lehtonen

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Markku Varis

ANVISNINGAR OM TILLÄMPNING AV UTBILDNINGSAVTALET

YRKESMÄSSIG FORTBILDNING, KOMPLETTERINGSUTBILDNING OCH OMSKOLNING (2 §)

Sändning till utbildning

Arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning för direkta kostnader och inkomstbortfall gäller den utbildning som arbetsgivaren ger samt sådana utbildningar till vilken arbetsgivaren har sänt en person som är anställd hos honom eller henne. Uppkomsten av ersättningsskyldighet förutsätter därmed att arbetsgivaren redan innan man anmäler sig till utbildningen tydligt konstaterar att det är fråga om sådan utbildning som avses i avtalspunkten, till vilken arbetsgivaren uttryckligen har skickat tjänstemannen. Med tanke på uppkomsten av ersättningsskyldighet spelar det ingen roll vem som har tagit initiativet till deltagande i utbildning eller vem som har tagit hand om de praktiska arrangemangen i anknytning till anmälan till kursen.

Direkta kostnader

Med direkta kostnader avses kursavgifter, kostnader för kursmaterial och rese- och levnadskostnader.

Om det i kursavgifterna även ingår övriga kostnadsfaktorer än enbart en avgift för undervisningen, ska dylika beloppen naturligtvis tas i beaktande. Betalningssättet är närmast en organisationsfråga.

Sådana kostnader för kursmaterial som inte ingår i kursavgiften ersätts separat. Kursmaterialet ska vid behov även överlåtas till arbetsgivarens förfogande efter kursen.

Levnadskostnaderna ersätts ofta på så sätt att arbetsgivaren betalar helpensionsavgiften direkt till internatet eller kursarrangören.

Om ersättningar för kostnader till följd av anskaffning av litteratur eller tekniska hjälpmedel liksom övriga kostnader ska man i mån av möjlighet alltid avtala på förhand.

Lönebetalning för kurstid

Tjänstemannen betalas månadslön utan avdrag för kursen och för resorna i anknytning till kursen.

Resekostnaderna betalas i enlighet med resereglementet i kollektivavtalet. Ersättningarna betalas även till en tjänsteman som deltar i en gemensam utbildning enligt 3 § punkt 1 i utbildningsavtalet, såvida det lokalt har fastställts att utbildningens syfte är att främja tjänstemannens yrkesfärdigheter.

Exempel 1

Tjänstemän på METO:s/Aktiivi-Instituuttis kurs.

Förutsättningar	1. Arbetsgivaren sänder 2. Internat
Betalas	1. Månadslön 2. Direkta kostnader <ul style="list-style-type: none">- kursavgifter- avgifter för kursmaterial- resekostnader 3. Dagtraktamente enligt resereglementet i kollektivavtalet.

FACKFÖRENINGsutbildning (3 § punkt 2)

För att ledighet ska ges, förutsätts att

- kursen arrangeras av FTFC eller dess medlemsförbund METO
- utbildningen varar i högst en månad
- tjänstemannens frånvaro inte orsakar kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet.

Lönebetalning

Innan tjänstemannen deltar i en ovan avsedd utbildning ska man med arbetsgivaren avtala om och uttryckligen på förhand konstatera om det är fråga om en sådan utbildning som arbetsgivaren ska ersätta.

När en tjänsteman som deltar i FTFC:s eller dess medlemsförbund METO:s förbindelsemannakurs samtidigt är den förbindelseman eller viceförbindelseman som avses i kollektivavtalet, minskas månadslönen inte för kurstiden.

När tjänstemannen som deltar i en kurs i arbetarskydd som arrangeras av någon av de ovan nämnda är arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig, arbetarskyddsombud eller en medlem i en arbetarskyddskommission eller ett motsvarande arbetarskyddsorgan, minskas hans eller hennes månadslön inte för en kurs på högst två veckor. En förutsättning för lönebetalning till den ovan nämnda personen är att utbildningsarbetsgruppen på förhand har godkänt kursen som en av de kurser för vilka man inte gör några avdrag på lönen.

Kurserna som nämns i denna punkt ska hänföra sig till de ovan nämnda personernas samarbetsuppgifter.

Utbildningen i anknytning till förbindelsemannaverksamhet utsträcks till att omfatta också ordföranden för medlemsföreningar när

- ordföranden arbetar på ett företag med minst 180 anställda och
- den förening som ordföranden leder har minst 50 medlemmar.

För förbindelsemannakurser på högst 3 månader som FTFC och METO/Aktiivi-Instituutti arrangerar betalas till förbindelsemän och ordföranden för de föreningar som avses i föregående punkt lön för en månad.

Förutsättningen för lönebetalningen är även i detta fall att utbildningsarbetsgruppen har godkänt kursen. Tjänstemännens anställningsförhållande består för kurser på högst tre månader som arrangeras av FTFC eller METO/Aktiivi-Instituutti.

Ersättning för måltidskostnader för dem som deltar i fackföreningsutbildning

Enligt avtalet betalas **25,34 euro/dag år 2020** i måltidsersättning för varje kursdag till de förbindelsemän, viceförbindelsemän, ordföranden för medlemsföreningar, arbetarskyddsfullmäktige, vicefullmäktige, medlemmar i arbetarskyddskommissioner eller motsvarande arbetarskyddsorgan och arbetarskyddsombud vars månadslön enligt avtalet inte minskas för tiden för fackföreningsutbildning. Måltidsersättning betalas endast för de dagar för vilka man inte gör avdrag på personens månadslön. Detta innebär i praktiken att när det är fråga om en kurs på en vecka betalas ersättningen för måltidskostnader för fem dagar, i fråga om kurser på två veckor för 10 dagar, i fråga om kurser på en månad eller längre för 20 dagar.

När utbildningsarbetsgruppen eventuellt godkänner att fackföreningskurser arrangeras under veckosluten (distriktskurser) betalas måltidsersättningen också för dessa dagar. Måltidsersättningen betalas på det ändamålsenligaste sättet enligt de regler och rutiner som man iakttar på företaget vid betalning av dagtraktamentsersättningar till följd av övriga motsvarande resor.

Exempel 2

Tjänsteman som deltar i en fackföreningskurs som ordnas av FFC eller METO/Aktiivi-Instituutti.

Förbindelsemannen och viceförbindelsemannen, arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktig, arbetarskyddsombudet och en medlem i en arbetarskyddskommission, ordföranden för en medlemsförening under ovan nämnda förutsättningar

Övriga än ovan nämnda tjänstemän

- | | |
|--|--|
| 1. Arbetsgivaren och tjänstemannen ska på förhand komma överens om | 1. Arbetsgivaren och tjänstemannen ska på förhand komma överens om |
| - deltagande | - deltagande |
| - om det är fråga om en kurs som arbetsgivaren ska ersätta | |
| 2. Möjlighet att delta | 2. Möjlighet att delta |
| | - ifall inga olägenheter för företagets verksamhet |
| 3. Kursens längd | 3. Kursens längd |
| - förbindelse- och viceförbindelseman högst 1 mån. | - högst 1 mån. |
| - övriga ovan nämnda högst 2 veckor | |
| 4. Betalas | 4. Betalas inte |
| - månadslön | - månadslön |
| - måltidsersättning år 2020 25,34 €/dag | - måltidsersättning |
| | - dagtraktamente |
| | - resekostnader |
| 5. Betalas inte | |
| - dagtraktamente | |
| - resekostnader | |

SOCIALA FÖRMÅNER (5 §)

När det är fråga om deltagande i fackföreningsutbildning, innebär det för en månad inga avdrag på semester-, pensions- eller övriga därmed jämförbara förmåner. Kurstiden räknas vid beräkning av dessa förmåner som jämställd med tiden i arbetet upp till gränsen på en månad.

**AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE
MELLAN
METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF
OCH
SKOGSINDUSTRIN RF**

För att främja säkerheten på arbetsplatserna, för att få till stånd en positiv anda för arbetarskyddsverksamheten, och för att främja samarbetet mellan arbetsgivarna och tjänstemännen i arbetarskyddet har avtalsparterna ingått detta avtal som avses i 8 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

1 § Tillämpningsområde

Avtalet tillämpas på alla de tjänstemannaarbeten inom skogsbranschen som nämns i 1 § i kollektivavtalet mellan SKOG och METO. Avtalet binder å ena sidan Skogsindustrin rf:s medlemsföretag och å andra sidan METO – Skogsbranschens Experter rf.

I den mån det inte i detta avtal avtalas annat, iakttas lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet vilka inte utgör delar av detta avtal.

2 § Begreppet arbetsplats

Enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet avses med arbetsplats i tjänstemannaarbeten inom skogsbranschen en verksamhetsdel som består av ett eller flera arbetsställen som övervakas av samma arbetsgivare, och som leds av en ämbets- eller tjänsteman som inom ramen för arbetsgivarens organisation har rätt att fatta och verkställa beslut. Arbetsplatser för tjänstemannaarbeten inom skogsbranschen är enligt denna definition till exempel anskaffningsområden, små och medelstora skogsavdelningar, mätningföretag och övriga motsvarande operativa organisationsenheter. Ifall praxis enligt ovan nämnda exempel inte kan tillämpas på någon arbetsgivares organisation, ska företaget och Branschkommittén för Säkerhetsarbetet inom Skogsbranschen sinsemellan avtala om begreppet arbetsplats.

3 § Samarbetsorgan

Arbetarskyddets samarbetsorgan är:

- Branschkommittén för säkerhetsarbetet inom skogsbranschen
- en arbetarskyddskommission eller ett samarbetsorgan enligt ett lokalt avtal
- arbetarskyddschef
- arbetarskyddsfullmäktige
- vicearbetarskyddsfullmäktig
- experter

4 § Branschkommittén för säkerhetsarbetet inom skogsbranschen

Som det nationella samarbetsorganet för skogsbranschen fungerar branschkommittén för Säkerhetsarbetet inom Skogsbranschen vars hemort är Helsingfors stad.

Till Branschkommittén för Säkerhetsarbetet inom Skogsbranschen hör åtta egentliga medlemmar, varav tre representerar arbetsgivarna, tre arbetstagarna och två tjänstemännen. Förutom de egentliga medlemmarna har vardera parten en ersättare.

Vardera parten utnämner sina representanter till Branschkommittén för Säkerhetsarbetet inom Skogsbranschen.

Ifall de undertecknade avtalsparterna samtycker kan organisationer eller motsvarande som anknyter till skogsbranschen anknytas som medlemmar och experter i Branschkommittén på så sätt att de ovan nämnda medlemmarnas relativa andelar kvarhålls.

Uppgifter

Branschkommittén för Säkerhetsarbetet inom Skogsbranschen har följande uppgifter:

- Att allmänt utveckla och effektivisera arbetarskyddet inom skogsbranschen.
- Att utveckla samarbetsverksamheten inom arbetarskyddet på arbetsplatserna.
- Handledning, utbildning och informering av personer som är verksamma inom samarbetsverksamheten inom arbetarskyddet.

Kontakt med organisationer som är verksamma inom arbetarskyddet:

- arbetarskyddsmyndigheter
- arbetarskyddscentralen
- inrättningar och personer som arbetar med arbetarskyddet inom skogsbranschen
- skogsbranschens centralorganisationer och fältorganisationer
- övriga organisationer som kan komma i fråga

Utredning av specialfrågor i anknytning till arbetarskyddet inom skogsbranschen:

- ergonomi
- behandling och utredning av eventuella meningsskiljaktigheter om arbetarskyddet inom skogsbranschen, såvida de inte hör till någon annan organisations uppgifter.

Övriga uppgifter som parterna ger åt Branschkommittén för säkerhetsarbetet inom skogsbranschen.

5 § Lokala samarbetsorgan

För arbetarskyddssamarbetet finns det på arbetsplatsen en arbetarskyddschef som arbetsgivaren utnämner, en arbetarskyddsfullmäktig samt två invalda vicefullmäktige som representerar tjänstemännen och en arbetarskyddsfullmäktig samt två invalda vicefullmäktige som representerar arbetstagarna.

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet tjänstemän och uppgifternas karaktär samt övriga omständigheter.

För arbetarskyddssamarbetet tillsätts en arbetarskyddskommission på en arbetsplats där antalet ordinarie anställda är minst 20, om man inte avtalar om en annan samarbetsform. Arbetarskyddskommissionen har fyra (4) medlemmar.

En fjärdedel av arbetarskyddskommissionens medlemmar representerar arbetsgivaren, hälften tjänstemännen och en fjärdedel arbetstagarna. Ifall det finns fler arbetstagare än tjänstemän på arbetsplatsen, representerar hälften arbetstagarna och en fjärdedel tjänstemännen.

Arbetarskyddskommissionens sammansättning avtalas separat för varje arbetsgivares del genom att beakta antalet anställda tjänstemän och arbetstagare i arbetsgivarens tjänst samt det som anges om detta i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

Mandatperioden för medlemmarna i arbetarskyddskommissionen är två år eller fyra år om så avtalats lokalt.

Vid val av arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och eventuellt arbetarskyddskommissionsval iakttas de valinstruktioner som Branschkommittén för Säkerhetsarbetet inom Skogsbranschen har gett.

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar omvandlas arbetarskyddsorganisationen så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

6 § Samarbetsuppgifter

I arbetarskyddssamarbetet ska man, oberoende av samarbetsformen, och med beaktande av arbetsplatsens storlek, verksamhetens karaktär och andra omständigheter

- årligen göra upp en verksamhetsplan som beaktar planeringen av företagets arbetarskydd jämte utvecklingsförslag,
- behandla arbetsförhållandena och deras utveckling och göra utvecklingsförslag,
- behandla behovet, förverkligandet och uppföljningen av arbetarskyddsundersökningar i anknytning till arbetsförhållandena,
- behandla organiseringen av granskningen av arbetsplatsens hälsosamhet och säkerhet,
- behandla behovet av en intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen och framföra förslag om det samt följa upp dess verkställande,
- behandla planer på ändringar och förnyelser som inverkar på arbetsförhållandena på arbetsplatsen, samt ge uttalanden om dem och följa upp hur de genomförs,
- behandla och göra förslag om att organisera utbildning, arbetshandledning och introduktion som anknyter till arbetarskyddet,
- behandla verkställandet av företagshälsovården och göra förslag om dess utveckling,
- behandla informeringen om arbetarskyddet på arbetsplatsen,
- behandla övriga ärenden som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddet.

7 § Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan

För att effektivisera verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna förutsätts samarbete mellan företagshälsovården, arbetarskyddsorganisationen, linjeledningen och personaladministrationen. I företagshälsovårdens verksamhetsplan framförs principerna för verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan. Detta garanterar att verksamheten påbörjas i rätt tid och verkställs effektivt. I detta sammanhang är arbetarskyddskommissionens uppgift att

- tillsammans med företagshälsovårdens, linjeledningens och personalförvaltningen delta i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan,
- främja en positiv attityd till verksamheten,
- uppfölja hur de anställda klarar sig i arbetet och
- vid behov göra upp instruktioner för att styra dem som behöver verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan till expertvård.

Arbetarskyddschefen och -fullmäktig har som uppgift att:

- delta i planeringen av verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan när företagshälsovårdens verksamhetsplan och individuella åtgärdsplaner görs upp samt delta i förverkligandet av planerna och uppföljningen av dem.

8 § Arbetarskyddschef

Arbetarskyddschefen ska, med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, vara tillräckligt bra insatt i arbetarskyddsfrågorna på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefen ska ges tillräckliga verksamhetsförutsättningar för skötseln av uppgifterna. Arbetarskyddschefens uppgift vid sidan av andra uppgifter inom arbetarskyddssamarbetet är att

- sätta sig in i regler, bestämmelser och anvisningar som berör arbetarskyddet,
- organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet,
- sätta sig in i planer och förhållanden på arbetsplatsen som gäller arbetssäkerheten och hälsosamheten, uppfölja deras utveckling och vid behov genomföra åtgärder för att behandla missförhållanden eller brister som han eller hon märkt,
- skaffa all nödvändig information och material om arbetarskyddet, vid behov ta initiativ till organisering av en intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen samt arrangera det nödvändiga informationsflödet mellan arbetstagarna, linjeorganisationen och företagshälsovården.

9 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktig ska väljas på en arbetsplats där antalet löntagare är minst 10. När antalet uppgår till 10–20 kan arbetarskyddsfullmäktig tillsammans med arbetarskyddschefen fungera som arbetsplatsens lokala samarbetsorgan eller arbetarskyddskommission.

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom utför arbetarskyddsfullmäktig de övriga uppgifter som på basis av övrig lagstiftning och övriga avtal tillfaller honom eller henne.

Arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna. Arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen bland de arbetstagare han eller hon representerar.

Efter att arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag har upphört ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren reda ut, ifall upprätthållandet av personens yrkeskunnande i det tidigare eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställande av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd för arbetarskyddsfullmäktig och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

10 § Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få befrielse från arbetet i tillräcklig utsträckning för att ändamålsenligt kunna sköta arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna under den tid som med tanke på arbetet anses vara lämplig. Detta ska beaktas när resultatmålen uppställs.

Vid avtal om hur mycket befrielse arbetarskyddsfullmäktig ska få och om arrangemangen i anknytning till detta ska man beakta antalet tjänstemän och arbetenas karaktär, antalet arbetsställen för tjänstemännen och var dessa är belägna samt de möjligheter som arbetarskyddsfullmäktigs eget arbete för skötseln av uppdraget ger.

Mandatperioden för en arbetarskyddsfullmäktig som valts genom val är 2 år eller 4 år om man så avtalar lokalt.

Arbetarskyddsfullmäktige kan enligt lokalt avtal vara heltidsanställd.

11 § Arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, får en dylik åtgärd inte beröra arbetarskyddsfullmäktig om inte alla löntagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar har permitterats eller sagts upp. Ifall det gemensamt konstateras att arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller ett arbete som i övrigt passar honom eller henne, kan man dock avvika från denna regel.

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

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

Vid bedömning av grunderna för hävning av arbetsavtal får arbetarskyddsfullmäktig inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Bestämmelserna om uppsägning och hävning av anställningsförhållande i denna paragraf ska även tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligt har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds dock tidigast tre veckor innan valet förrättas och upphör för den som inte blivit vald till arbetarskyddsfullmäktig efter att valresultatet fastställts.

Bestämmelserna om uppsägning och hävning av anställningsförhållande i denna paragraf ska tillämpas på en tjänsteman som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig, sex månader efter att hans eller hennes arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag upphört, enligt följande:

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal hävts i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren betala till arbetarskyddsfullmäktig ersättning i form av lön för minst 10 och högst 30 månader. Ifall antalet ordinarie arbetande tjänstemän på arbetsplatsen är 20 eller mindre, motsvarar ersättningen minst 4 och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Om domstolen prövar att det finns förutsättningar för ett fortsatt anställningsförhållande eller att ett redan upphört anställningsförhållande kan återställas, och anställningsförhållandet trots detta inte tillåts fortgå, ska detta beaktas som ett särskilt vägande skäl när ersättningens storlek fastställs.

12 § Förflyttning av arbetarskyddsfullmäktig

En tjänsteman som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig får inte under den tid han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett arbete med en lägre lön än den som betalades för det arbete som han eller hon hade innan han eller hon blev vald till arbetarskyddsfullmäktig.

På en arbetsplats med mer än 5 tjänstemän, får arbetarskyddsfullmäktig inte utan arbetarskyddsfullmäktigs eget samtycke förflyttas till ett sådant rese- eller skiftarbete, som väsentligt försvårar skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna.

13 § Vicefullmäktig

När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad sköter vicefullmäktig sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktig som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktig inte längre har hinder. Arbetarskyddsfullmäktig ska meddela arbetsgivaren om hindret och om att vicefullmäktig tar över arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter.

Vicefullmäktig får befrielse från sitt ordinarie arbete under en sådan tid som han eller hon behöver för skötseln av de arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter som avses i 1 mom.

Till övriga delar har vicefullmäktig när han eller hon sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktig.

14 § Expert

Man kan till arbetarskyddskommissionen även kalla in sådana expertmedlemmar som står i entreprenad- eller anställningsförhållande till arbetsgivaren och som inte omfattas av detta avtal samt även andra arbetarskyddsexperter som verkar som experter i arbetarskyddsfrågor som berör den bransch de representerar.

15 § Arbetarskyddsfullmäktigs inkomstbortfall och reseersättningar

Arbetsgivaren betalar till arbetarskyddsfullmäktig ersättning för skötseln av uppgifterna fr.o.m. 1.5.2020 enligt följande:

antal representerade personer

10–50 56 €/mån.

över 50 71 €/mån.

I fråga om arbetstiden iakttas det som avtalas om arbetstiden i 10 § i kollektivavtalet mellan SKOG och METO.

Löneutvecklingen för arbetarskyddsfullmäktig ska motsvara löneutvecklingen inom hans eller hennes verksamhetsområde på företaget. Arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget.

Beträffande reseersättningar för arbetarskyddsfullmäktig iakttas det som avtalas om ersättning för resekostnader mellan avtalsparterna i 9 § i kollektivavtalet mellan SKOG och METO.

Arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddschefen kommer på förhand överens om arbetarskyddsfullmäktigs kontrollreseplan.

16 § Ersättningar och premier för en medlem i arbetarskyddskommission

Arbetsgivaren ersätter arbetarskyddsfullmäktig och en medlem i en arbetarskyddskommission och dess sekreterare det inkomstbortfall som skötseln av uppgifterna under arbetstiden förorsakar.

Om en medlem i en arbetarskyddskommission är tvungen att använda sitt eget fordon för att kunna delta i kommissionens möte, iakttas vad gäller ersättningarna till tillämpliga delar det som bestäms om reseersättningar mellan avtalsparterna i 9 § i kollektivavtalet mellan SKOG och METO.

Resekostnaderna och inkomstbortfallet till följd av utbildning ersätts av arbetsgivaren enligt det som avtalsparterna kommit överens om i utbildningsavtalet.

17 § Författningssamlingar

Arbetsgivaren anskaffar till arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddskommissionens förfogande nödvändiga lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser för att de kan sköta de uppgifter som tillhör dem.

18 § Giltighet och uppsägning

Detta avtal träder i kraft 11.3.2020 och gäller tills vidare för varje avtalsperiod tills någondera avtalsparten säger upp avtalet. Vid uppsägning av avtalet iakttas bestämmelserna om uppsägning i kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

Det avtalades om att protokollet, som är lika förpliktande som kollektivavtalet, träder i kraft och justeras så att den på Skogsindustrin rf:s vägnar undertecknas av Jyrki Hollmen och Reima Lehtonen och på METO – Skogsbranschens Experter rf:s vägnar av Stefan Borgman och Markku Varis.

Helsingfors den 11 mars 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmen

Reima Lehtonen

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Markku Varis

REKOMMENDATION OM SAMARBETE VID RATIONALISERING

Lokala avtal och öppna diskussioner skapar bra och hållbara ramar för att utveckla företagets affärsverksamhet. Utveckling av företagets verksamhet genom att rationalisera förutsätter samarbete mellan arbetsgivaren och personalen. Grunden för samarbetet inom skogsbranschen har traditionellt utgjorts av goda och förtroliga förhållanden mellan arbetsgivaren och tjänstemännen inom skogsbranschen. Med detta som utgångspunkt har Skogsindustrin rf och METO – Skogsbranschens Experter rf konstaterat följande om samarbete vid rationalisering:

- Rationalisering är verksamhet i syfte att höja det ekonomiska nyttovärdet för företagets verksamhet. Det kan gälla bl.a. organisation, arbetsarrangemang, arbetsmetoder, arbetsuppgifter, förläggning av funktioner, faktorer i anknytning till arbetsmiljö samt maskiner och anläggningar
- Man skapar de bästa möjliga förutsättningarna för företagets rationaliseringsverksamhet genom att utnyttja skogstjänstemännens expertis från och med planeringsfasen.
- Med tanke på att rationaliseringsmålen ska kunna uppnås är det viktigt att det på samtliga organisationsnivåer förekommer initiativkraft för utveckling av företagets verksamhet. Detta i sin tur förutsätter öppenhet vid behandling av rationaliseringsplaner och att i synnerhet representanterna för arbetsplatsavdelningarna underrättas om planerna.
- När en rationaliseringsåtgärd inverkar på en skogstjänstemans uppgifter och ansvarsområde ska den behandlas i samarbete i det skede när det fortfarande är möjligt att påverka beslutets innehåll. Målet är att rationaliseringen utöver en förbättrad lönsamhet leder till förhöjda reallöner, en rättvis löneutveckling och meningsfulla arbetsuppgifter. Ett lönsamt företag har de bästa förutsättningarna med tanke på vidareutveckling av anställningsvillkor.

Helsingfors den 11 mars 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmen

Reima Lehtonen

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Markku Varis

REKOMMENDATION OM SYSTEMET MED ARBETSTIDSBANK

Parterna rekommenderar att man använder ett system med arbetstidsbank när det finns behov av flexibilitet i arbetstiderna.

Den centrala avsikten med arbetstidsbanken är att göra det möjligt att arbete utförs på ett flexibelt sätt i enlighet med företagets och personalens behov.

Ibrukttagande av systemet

Om ibrukttagandet av ett system med arbetstidsbank avtalas lokalt. Avtalet ska ingå skriftligt. Samtidigt ska man även avtala om de gränser inom vilka arbetstidssaldot kan variera. Likaså ska man komma överens om huruvida saldot kan vara negativt.

I arbetstidsbanken kan man deponera till exempel sparad ledighet som avses i semesterlagen, ledigheter till följd av förkortad arbetstid eller den semesterpenning eller en del av den som man avtalat om att tas ut i form av ledighet.

Beviljande av ledighet

Lokalt ska avtalas om sättet på vilket man tar ut sådana ledigheter som man sparar i banken. Arbetsgivaren kan dock med iakttagande av en anmälningstid på en månad meddela vid vilken tidpunkt ledigheterna ges. Utanför semesterperioden (1.10–30.4) kan tjänstemannen ta ut ledighet efter att han eller hon meddelat detta minst två månader i förväg, förutsatt att vägande skäl inte hindrar detta.

Ledigheterna ges i form av hela dagar. De ledigheter som man har tagit ut jämföras med arbetade dagar när semestern ges. De intjänade ledigheterna ska ges inom två år efter att de överförs till banken, om annat inte avtalas lokalt. Om ledigheterna inte har tagits ut när anställningsförhållandet upphör, ersätts de i enlighet med principerna i detta kollektivavtal.

Lönebetalning

Om lönegrunden för en ledighet i arbetstidsbanken ska avtalas lokalt.