

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 för tjänstemän inom skogsmaskinbranschen

10.5.2023–30.4.2025



Koneyrittäjät ry
METO – Skogsbranschens Experter rf

Innehåll

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSMASKINBRANSCHEN 10.5.2023–30.4.2025	1
1 § Avtalets giltighetstid och tillämpningsområde	1
2 § Allmänna bestämmelser	1
3 § Rätten att organisera sig	1
4 § Anställningsförhållande	2
5 § Permittering, uppsägning och avslutande av anställningsförhållande	2
6 § Arbetstid	2
7 § Lön	4
8 § Särskilda ersättningar	5
9 § Lön för sjuktid	5
10 § Semester	6
11 § Familjeledigheter	7
12 § Vård av barn under 10 år	7
13 § Deltidslön	7
14 § Personliga bemärkelsedagar, en anhörigs begravning och repetitionsövningar	8
15 § Ersättning av resekostnader	8
16 § Gruppliv- och ansvarsförsäkring	8
17 § Säkerhets- och skyddsutrustning	9
18 § Arbetstvister som tjänstemän inte deltar i	9
19 § Lokala avtal	10
20 § Förhandlingsordning	10
21 § Arbetsfred	10
22 § Principen om fortlöpande förhandlingar	11
23 § Bilageavtal	11
24 § Avtalets giltighet och uppsägning	11
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSMASKINBRANSCHEN	12

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSMASKINBRANSCHEN 10.5.2023–30.4.2025

1§ Avtalets giltighetstid och tillämpningsområde

- 1 Detta avtal binder avtalsparterna Koneyrittäjät ry och METO – Skogsbranschens Experter rf.
- 2 Bestämmelserna i avtalet tillämpas på tjänstemän som arbetar vid företag som är medlemmar i Koneyrittäjät ry samt på anställningsförhållanden inom skogsmaskinbranschen för tjänstemän som hör till en organisation som är medlem i METO – Skogsbranschens Experter rf.
- 3 Till avtalets tillämpningsområde hör tjänstemannauppgifter som hänför sig till den ordinarie verksamheten och stödfunktioner vid företag inom skogsmaskinbranschen.

Med skogsmaskinbranschen avses i detta avtal det tillämpningsområde som fastställts i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen som ingåtts mellan Koneyrittäjät och Industrifacket.
- 4 Avtalet gäller inte sådana tjänstemän som arbetar i företagets ledning eller i egenskap av familjemedlemmar och som inte omfattas av arbetstidslagets tillämpningsområde.

Avtalet gäller inte sådana arbetsavtal som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017).
- 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 förhållanden som råder mellan arbetsgivaren och tjänstemännen, ordna anställningsvillkor i allmänhet, förebygga uppkomsten av meningsskiljaktigheter och underlätta utredningen av eventuella meningsskiljaktigheter.
- 2 Tjänstemannen ska i sitt arbete övervaka och främja arbetsgivarens intressen, iakttä fullständig tystlåtenhet beträffande företagets verksamhet när det gäller prissättning, affärsförbindelser, entreprenadavtal, planering, experiment och undersökningar och med noggrannhet och sparsamhet handskas med de medel och annan egendom som har anförtratts 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 tillse att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna till detta avtal följer dess bestämmelser.

3§ Rätten att organisera sig

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma om de vill ansluta sig till fackföreningar eller inte.

4§ Anställningsförhållande

Arbetsgivaren har rätt att leda och övervaka arbetet samt att anställa och säga upp tjänstemän.

Då ett arbetsavtal ingås kan man avtala om en prøvotid på högst sex (6) månader, under vilken vardera parten kan häva arbetsavtalet.

5§ Permittering, uppsägning och avslutande av anställningsförhållande

Vad gäller permittering, uppsägning och avslutande av anställningsförhållande iakttas bestämmelserna i arbetsavtalslagen, inklusive avtal om uppsägningstider i arbetsavtal, såvida inget annat konstateras nedan.

I punkt 5 i underteckningsprotokollet finns en länk till arbetsavtalslagen.

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

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

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

I fråga om ett ärende som gäller en enskild tjänsteman kan man vid omställningsförhandlingar alltid gå till väga i enlighet med bestämmelserna i 9 kap. 2 och 3 § i arbetsavtalslagen.

Avbrott i lönebetalning i stället för uppsägning

Arbetsgivaren har på grunder som berättigar till uppsägning eller hävning av en tjänstemans avtal och som hänför sig till tjänstemannens person utan särskild varsel rätt att istället för att häva anställningsförhållandet avhålla tjänstemannen från arbetet eller låta bli att betala lön under en viss tid.

6§ 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 genomsnittlig arbetstid per vecka anses 37,5 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. Tjänstemannen organiserar i regel själv hur han eller hon använder sin arbetstid under arbetsdagen.

Protokollsanteckning:

Tid som används för att sköta egna ärenden räknas inte som arbetstid.

Ifall arbetsgivaren och tjänstemannen i samråd konstaterar att tjänstemannens normativa arbetstid per vecka upprepade gånger överskrids och det inte är möjligt att jämna ut arbetstiden, kommer de överens om ersättningen från fall till fall.

- 3 Vid beräkning av förhöjd lön beräknas grundlönen genom att tjänstemannens månadslön divideras med talet 150.
- 4 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.
- 5 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 100 %.

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.

- 6 Arbetstagarens arbetstid inklusive övertidsarbete får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på tolv månader. Om arbetstagarens oavbrutna arbetstid per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet skall kunna fortgå, ska han eller hon under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han eller hon har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten får inte placeras i början eller slutet av arbetsdagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare, dock minst 30 minuter lång rast.

Om arbetstiden överskrider 10 timmar per dygn, har arbetstagaren dessutom rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta timmar arbete. Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförs under beredskapstid. Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per sju dagar får en minst 35 timmar lång oavbruten vilotid. Vilotiden ska i mån av möjlighet förenas med söndagen. Veckovila kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Vilotiden ska omfatta minst 24 timmar i följd för varje sjudagarsperiod. Bestämmelserna i denna punkt 6 gäller både vid kontorsarbetstid och fri arbetstid.

- 7 Den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas så att den i genomsnitt är 37,5 timmar under en tidsperiod av högst 52 kalenderveckor.
- 8 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.

7§Lön

1 Tjänstemannens lön fastställs som månadslön. Lönen betalas senast vid mitten av varje lönebetalningsperiod, såvida inget annat avtalas lokalt. Slutlikviden kan betalas på den vid företaget sedvanliga lönebetalningsdag som följer efter att anställningsförhållandet upphört.

2 För att fastställa lönen placeras befattningarna utifrån svårighetsgraden på de svårighetsnivåer som presenteras nedan, vars löner finns i tabellen i punkt 3 i underteckningsprotokollet.

Svårighetsnivå A

Tjänstemän i assisterande kontorsuppgifter. Uppgifterna förutsätter inte att de yrkesmässiga kompetenskraven uppfylls.

Svårighetsnivå 1

Tjänstemän som utför rutinmässiga uppgifter. Övriga tjänstemän under en högst ett år lång introduktionsperiod. Tjänstemannen har inga underordnade.

Svårighetsnivå 2

Tjänstemän som självständigt förmår sköta sin uppgift och som ansvarar för till exempel virkesanskaffningen och/eller skogsvården inom sitt verksamhetsområde. Tjänsteman som ansvarar för bokföringen. Tjänstemannen leder arbetstagare.

Svårighetsnivå 3

Tjänstemän som ansvarar för att utveckla sin verksamhet och som till exempel har helhetsansvaret för virkesanskaffningen och/eller andra funktioner som anknyter till virkesanskaffningen. Tjänstemän arbetar under deras ledning och de rapporterar till ledningen.

Praktikantlöner

Tjänstemannens lön får vara 40 procent lägre än svårighetsklassen för arbetet när det är fråga om praktik i samband med studier.

Tjänstemannens lön får underskrida lönen enligt gällande svårighetsnivå med 20 procent i följande situationer:

- nyutexaminerade under högst åtta månader efter att anställningsförhållandet inletts
- läroavtalselever och personer som ingår ett arbetsavtal på basis av ett utbildningsavtal under högst ett år.

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

8§ Särskilda ersättningar

Vikariatersättning

Om vikariatersättningen förhandlas från fall till fall. Övriga frågor som gäller anställningsvillkoren avtalas innan vikariatet inleds.

Bestämmelsen gäller inte:

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

9§ Lön för sjuktid

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

Anställningsförhållandets längd	Längden på tidsperioden
Minst en månad	10 dagar
Minst 1 år	28 dagar
Minst 3 år	35 dagar
Minst 7 år	42 dagar
Minst 10 år	56 dagar

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

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

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

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

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

När en tjänsteman insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar efter att han eller hon har återvänt till arbetet betalas lön för sjuktid genom att räkna ihop frånvaroperioderna och betala lön som om det hade varit en och samma sjukdomsperiod.

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

Protokollsanteckning:

Avtalsparterna konstaterar att arbetsplatsen ska förfara så att arbetsgivaren till tjänstemannen betalar den fulla lön han eller hon har rätt till för sjuktiden och därefter med stöd av fullmakt av tjänstemannen lyfter de eventuellt utfallande ersättningarna.

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

Lön för sjuktid betalas inte om tjänstemannen uppsåtligen vållat sjukdomen eller skadan eller orsakat den genom kriminell verksamhet, lättsinnigt leverne eller genom annat förvållande. 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.

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

10 § Semester

Rätt till årssemester, semesterlön och semesterersättning

Tjänstemannens rätt till årssemester, semesterlön och semesterersättning bestäms i enlighet med semesterlagen (162/2005). Tjänstemannen har rätt till semester 2 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad. En tjänsteman vars anställningsförhållande före semesterperioden fortgått utan avbrott till den 31 mars har rätt till 2,5 vardagar för varje full kvalifikationsmånad.

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

I övrigt efterföljs bestämmelserna i semesterlagen.

I punkt 5 i underteckningsprotokollet finns en länk till semesterlagen.

Semesterpenning

Åt tjänsteman, som återkommit från sin normala semester betalas som semesterpenning 50 % av hans eller hennes semesterlön den första avlöningsdagen efter återkomsten.

Om en permittering börjar eller pågår omedelbart efter semestern, betalas semesterpenningen åt tjänstemannen, som återkommit då permitteringen upphört, den första avlöningsdagen.

Semesterpenning betalas åt en tjänsteman som återkommer till arbetet också om tjänstemannen omedelbart efter semestern medan anställningsförhållandet varit i kraft har varit borta från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller på grund av permittering, sjukdom eller olycksfall.

11 § Familjeledigheter

Tjänstemannens graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Till en tjänsteman vars anställningsförhållande har varat i minst sex månader innan barnets beräknade nedkomst betalas under graviditetsledigheten lön för arbetsdagar under en kalenderperiod om 40 vardagar enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Till en tjänsteman vars anställningsförhållande har varat i minst sex månader innan barnets beräknade nedkomst betalas under föräldraledigheten lön för arbetsdagar under en kalenderperiod om 16 vardagar enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Samma rätt gäller även tjänstemän som adopterar ett annat barn än makens/makans barn.

Arbetsgivaren bör meddelas minst två månader på förhand om planerad ledighet. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad.

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

12 § Vård av barn under 10 år

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

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

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

I punkt 5 i underteckningsprotokollet finns en länk till sjukförsäkringslagen.

13 § Deltidslön

Vid beräkning av lön för deltid beräknas lönen som betalas för en dag genom att månadslönen divideras med 21.

14 § Personliga bemärkelsedagar, en anhörigs begravning och repetitionsövningar

Tjänstemannen beviljas, utan avdrag på löneförmånen, en ledig dag för sin egen vigsel, en nära anhörigs begravning samt när arbetstagaren fyller 50 eller 60 år om denna dag infaller på en dag, som annars vore arbetstagarens arbetsdag, såvida inget annat avtalats.

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

Till personer som deltar i repetitionsövningar i reserven, försvarskurser eller uppbåd betalas lön med avdrag för reservistlönen eller motsvarande ersättning. Om en person som inkallats till reservens repetitionsövningar inte betalas reservistlön med stöd av värnpliktslagen (1438/2007), ska han eller hon inte heller betalas den lön som avses ovan.

15 § Ersättning av resekostnader

- 1 Till tjänstemannen betalas om kriterierna i Skatteförvaltningens årliga beslut om skattefria resekostnadsersättningar uppfylls ersättning för arbetsresor enligt gällande beslut.
- 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.
- 3 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.
- 4 Resorna mellan bostaden och det fasta eller sekundära verksamhetsstället ingår inte i de arbetsresor som ersätts.
- 5 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 en måltidsersättning.
- 6 Logiersättning utbetalas i tillägg till dagpenningen på grundval av en sådan faktura som utfärdats av härbärgeringsrörelsen eller på grundval av något annat tillförlitligt verifikat. Sådana fakturor eller verifikat ska bifogas till reseräkningen.
- 7 Alternativen vad gäller resor och kontor avtalas i samband med att arbetsavtalet ingås eller då förhållandena förändras väsentligt.

16 § Gruppliv- och ansvarsförsäkring

Arbetsgivaren ordnar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för tjänstemännen.

Arbetsgivaren tecknar en ansvarsförsäkring som täcker arbetsgivarens, hans eller hennes ställföreträdarens och en sådan tjänstemans 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.

Även övriga försäkringsvillkor bestäms enligt gällande allmänna och särskilda försäkringsvillkor för arbetsgivares ansvarsförsäkring.

17 § Säkerhets- och skyddsutrustning

- 1 Arbetsgivaren skaffar den skydds- och säkerhetsutrustning som behövs för att arbeta i terräng och en fabriksmiljö och som lämpar sig för förhållandena. Arbetsgivaren har separat bestämt vilken utrustning som ska användas för varje arbetsuppgift och gett anvisningar om hur utrustningen används. För att tjänstemännen tryggt ska kunna röra sig i terrängen skaffas skidutrustning och/eller snöskor till de tjänstemän som behöver dessa i sitt arbete.
- 2 Tjänstemannen ansvarar för att den utrustning som arbetsgivaren äger och som avses i punkt 1 är i skick och för att den underhålls.

18 § Arbetstvister som tjänstemän 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 basis 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 återigångsättningen, 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 förstörelsen 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.

19 § Lokala avtal

Ett lokalt avtal ingås mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

20 § Förhandlingsordning

- 1 Avtalsparterna ska förhandla om tillämpningen av samtliga anställningsvillkor 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 samförstånd.

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 inom två veckor kan någondera parten föra ärendet till avtalsparterna för behandling.
- 3 Om ett ärende om vilket oenighet råder ska för avtalsparterna utarbetas en promemoria, där det i korthet nämns vilka ärenden oenigheterna gäller och företagets och tjänstemannens ståndpunkt och som tjänstemannen och en representant för företaget undertecknar.
- 4 Förhandlingar mellan avtalsparterna om ärenden som avses i föregående punkt ska inledas inom två veckor efter att en skriftlig eller muntlig förhandlingsframställan har lagts fram.
- 5 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.
- 6 Det ligger i båda avtalsparternas intresse att förhandlingar om de frågor som nämns i denna paragraf slutförs så snabbt som möjligt. Förhandlingar mellan avtalsparterna ska slutföras inom en månad.
- 7 Därefter kan en meningsskiljaktighet kring tolkningen av kollektivavtalet föras till arbetsdomstolen för avgörande. Utan hinder av vad som sägs i lagen om arbetsdomstolen kan ett genkärsmål som väckts med anledning av kärsmål om arbetsfred föras till arbetsdomstolen, även om parterna inte har förhandlat i ärendet.
- 8 Ifall det i enstaka fall uppstår meningsskiljaktighet om huruvida en tjänsteman omfattas av detta avtal, ska ärendet utredas i förhandlingar mellan avtalsparterna.

21 § Arbetsfred

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.

22 § Principen om fortlöpande förhandlingar

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

23 § Bilageavtal

Det bifogade underteckningsprotokollet iakttas som en del av kollektivavtalet.

24 § Avtalets giltighet och uppsägning

Detta avtal träder i kraft 10.5.2023 och gäller till och med 30.4.2025 och är därefter i kraft ett år i sänder, ifall inte någon av avtalsparterna säger upp det senast två månader innan det löper ut.

Om detta avtal i sin helhet eller till vissa delar sägs upp ska den uppsägande parten ge åt motparten ett fullständigt ändringsförslag senast vid uppsägningstidens utgång, eller om förhandlingar om ett nytt avtal inleds tidigare, på det första mötet som hålls för att behandla det nya avtalet.

Under tiden för förhandlingar om ett kollektivavtal är bestämmelserna i detta kollektivavtal i kraft tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller tills avtalsförhandlingarna eljest är avslutade.

Ort den 10 maj 2023

KONEYRITTÄJÄT RY

Matti Peltola
verkställande direktör

Simo Jaakkola
vice verkställande direktör

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman
ordförande

Ari Teittinen
förhandlingschef

Markku Varis
förhandlingschef

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SKOGSMASKINBRANSCHEN

1 Kollektivavtalets giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 10.5.2023 och gäller till och med 30.4.2025 och är därefter i kraft ett år i sänder, ifall inte någon av avtalsparterna säger upp det senast två månader innan det löper ut.

2 Lönejusteringar

År 2023

Tjänstemännens månadslön jämte naturaförmåner höjs från och med 1.7.2023 med en allmän förhöjning om 2,8 procent, såvida inget annat avtalas lokalt före 30.6.2023.

Om tjänstemännens månadslön år 2023 har höjts före 1.7.2023 dras denna förhöjning av från den förhöjning som genomförs 1.7.2023, såvida inget annat avtalas lokalt.

Lönerna för olika svårighetsnivåer

Från och med 1.7.2023 gäller följande löner för olika svårighetsnivåer som minimilöner:

1.7.2023

A	2 060 €/mån.
1	2 600 €/mån.
2	3 000 €/mån.
3	3 500 €/mån.

År 2024

Tjänstemännens månadslön jämte naturaförmåner höjs från och med 1.3.2024 med en allmän förhöjning om 3,0 procent, såvida inget annat avtalas lokalt före 29.2.2024.

Lönerna för olika svårighetsnivåer

Från och med 1.3.2024 gäller följande löner för olika svårighetsnivåer som minimilöner:

1.3.2024

A	2 126 €/mån.
1	2 684 €/mån.
2	3 096 €/mån.
3	3 612 €/mån.

3 Övergångsbestämmelse

Om ikraftträdandet av detta kollektivavtal leder till en situation där bestämmelserna strider mot de bestämmelser som tidigare iakttagits i anställningsförhållandet, till exempel vad gäller bestämmelserna om arbetstider i detta kollektivavtal, ska konflikten lösas lokalt på ett sätt som är skäligt för båda parterna. Kollektivavtalsparterna har rätt att antingen godkänna avtalet mellan de lokala parterna eller inom utsatt tid förbjuda att avtalet träder i kraft för dess medlemmar. Avtalet träder i kraft när vardera kollektivavtalsparten har godkänt det eller när det har gått två veckor från den tidpunkt då avtalet skickades till dem och ingendera parten har meddelat att den förbjuder att avtalet träder i kraft.

4 Arbetarskyddsverksamhet

Arbetarskyddsverksamheten ordnas med beaktande av tjänstemännen såsom även i övrigt inom skogsmaskinbranschen.

5 Principen om kontinuerliga förhandlingar

Avtalsparterna betonar vikten av principen om kontinuerliga förhandlingar i 22 § i kollektivavtalet under avtalsperioden även då man förbereder följande förhandlingar om löneförhöjningar.

6 Länkar i kollektivavtalet

[Arbetsavtalslagen 55/2001](#)

[Sjukförsäkringslagen 1224/2004](#)

[https://www.vero.fi/sv/Detaljerade skatteanvisningar/beslut/47405/skatteforvaltningens-beslut-om-skattefria-resekostnadsersattningar-under-2023/](https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/beslut/47405/skatteforvaltningens-beslut-om-skattefria-resekostnadsersattningar-under-2023/)

[Semesterlagen 162/2005](#)

Ort den 10 maj 2023

KONEYRITTÄJÄT RY

Matti Peltola
verkställande direktör

Simo Jaakkola
vice verkställande direktör

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman
ordförande

Ari Teittinen
förhandlingschef

Markku Varis
förhandlingschef