

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

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE
METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER

1.3.2026–29.2.2028

**YT-METO
KOLLEKTIVAVTAL**

1.3.2026–29.2.2028

Kollektivavtalets grunddel	1
Avtal om uppsägningskydd	2
Underteckningsprotokoll	3

FÖRORD

Detta kollektivavtal ingicks den 3 februari 2026 för tiden 1.3.2026–29.2.2028. De centrala ändringar som gjorts i detta kollektivavtal anges i underteckningsprotokollet som finns som bilaga.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 § XXXAVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE	6
2 § ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	7
3 § ORGANISATIONSRÄTT	8
4 § ARBETSTVISTER SOM TJÄNSTEINNEHAVAREN INTE DELTAR I.....	8
5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	8
6 § UPPSÄGNING OCH PERMITTERING.....	9
7 § LÖNESÄTTNING	9
LÖNER TILL SKOGSTJÄNSTEINNEHAVARE.....	9
LÖNER TILL BYRÅPERSONAL	11
8 § ARBETSTID, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	15
9 § ARBETSTID, SKOGSTJÄNSTEINNEHAVARE OCH TJÄNSTEINNEHAVARE I LEDANDE STÄLLNING I GRUPP S och TS.....	15
10 § ARBETSTID, BYRÅPERSONAL (Lönegrupperna T1, T2, och T3).....	17
11 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTE	19
12 § LUNCHFÖRMÅN	20
13 § SEMESTER.....	20
14 § SEMESTERPENNING	22
15 § LÖN FÖR SJUKTID	22
16 § GRAVIDITETS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET, VÅRDLEDIGHET, BEMÄRKESEDAGAR SAMT REKOMMENDATION OM LÖN UNDER REPETITIONSÖVNINGAR	23
17 § INSJUKNANDE AV BARN UNDER 10 ÅR	24
18 § ARBETS- OCH SKYDDSUTRUSTNING	24
19 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING	24
20 § HÄLSOKONTROLLER.....	24
21 § UTBILDNING	24
22 § FÖRTROENDEPERSONER I ANSTÄLLNINGSFRÅGOR.....	25
23 § ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS STÄLLNING OCH RÄTTIGHETER..	26
24 § DISTANSARBETE OCH ARRANGEMANG PÅ DEN EGENTLIGA ARBETSPLATSEN	28
25 § MENINGSSKILJAKTIGHETER	28
26 § FÖRHANDLINGSORDNING.....	29
27 § ÖVERLEVNADSKLAUSUL	29
28 § ARBETSFRED.....	29
29 § AVTALETS GILTIGHET	30
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	31
1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	31
2 § UPPSÄGNINGSGRUNDER	31

3 § UPPSÄGNINGSTIDER	32
4 § EFTERSKYDD FÖR FÖRTROENDEPERSONEN I ANSTÄLLNINGSFRÅGOR	32
5 § FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE.....	32
6 § DOMSTOLSBEHANDLING	32
II PERMITTERING	33
7 § PERMITTERING	33
III SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	33
8 § TURORDNING VID NEDSKÄRNING AV ARBETSKRAFT	33
9 § ANMÄLNINGAR OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING.....	33
10 § ÅTERANSTÄLLNING AV TJÄNSTEINNEHAVARE	33
11 § PLIKT ENLIGT LAGEN OM KOLLEKTIVAVTAL	33
12 § AVTALETS GILTIGHET	34
1 § KOLLEKTIVAVTAL FÖR TIDEN 1.3.2026–29.2.2028	35
2 § LÖNEJUSTERINGAR.....	35
3 § FÖRNYANDE AV LÖNEGRUPPERNA I KOLLEKTIVAVTALET (7 § i kollektivavtalet).....	36
4 § FÖRNYANDE AV ANVISNINGEN FÖR LÖNER (7 § 5 punkten i kollektivavtalet) .	37
5 § FÖRNYANDE AV VIKARIATERSÄTTNINGAR (7 § 7 punkten i kollektivavtalet)....	37
6 § PRECISERING GÄLLANDE ARBETSTIDEN (9 § 2 punkten 1 mom. i kollektivavtalet).....	37
7 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTE (11 § I KOLLEKTIVAVTALET).....	37
8 § LUNCHFÖRMÅN (12 § I KOLLEKTIVAVTALET)	37
9 § ÄNDRING AV SKRIVNINGEN OM HÄLSOKONTROLLER (20 § i kollektivavtalet) .	38
10 § INFÖRANDE AV KÖNSNEUTRALA TERMER	38
11 § UPPDATERING AV AVTALET OM UPPSÄGNINGSSKYDD	38
12 § ÖVRIGA ÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALETS GRUNDDEL OCH AVTALET OM UPPSÄGNINGSSKYDD	38
13 § PROVISIONSLÖN.....	38
14 § LOKALA AVTAL.....	39

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT –
PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE RY

och

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER rf

1.3.2026–29.2.2028

GRUNDDEL

1 § XXXAVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

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

- 5 Avtalet gäller inte
- a) personer under 18 år
 - b) personer som är anställda på viss tid på högst fyra månader.
 - c) studerande som har avlagt färre än 120 studiepoäng av studier som leder till en examen och som ingår i de yrkesområden inom vilka detta kollektivavtal tillämpas.
- 6 Ifall ett anställningsförhållande på viss tid upprepar sig omfattas tjänsteinnehavaren av detta avtal efter att anställningsförhållandet i en eller flera delar har fortgått fyra månader.
- 7 Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter om huruvida detta avtal tillämpas på tjänsteinnehavaren, ska ärendet utredas i förhandlingar mellan avtalsparterna.

2 § ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

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

3 § ORGANISATIONSRÄTT

- 1 Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
- 2 Tjänsteinnehavarna har rätt att medverka i förtroendeuppdrag i ett förbund eller dess medlemsförening som binds av detta kollektivavtal. En tjänsteinnehavare som har valts till ett förtroendeuppdrag inom METO – Skogsbranschens Experter rf eller dess centralorganisation har rätt att få behövt mycket ledighet för att kunna sköta uppdraget. Tjänsteinnehavaren som har valts till förtroendeuppdraget ska emellertid med arbetsgivaren komma överens om tidsanvändningen i anknytning till uppdraget.
- 3 Ifall en tjänsteinnehavare anser sig ha blivit uppsagd eller diskriminerad i befattningen på grund av medverkan i en fackorganisation, ska avtalsparterna utreda ärendet så snabbt som möjligt, senast inom en månad.

4 § ARBETSTVISTER SOM TJÄNSTEINNEHAVAREN INTE DELTAR I

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

5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

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

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

Protokollsanteckning:

Avtalsparterna rekommenderar att arbetsavtalet alltid ingås skriftligt.

6 § UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

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

7 § LÖNESÄTTNING

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

Förhandlingarna om hur tjänsteinnehavarens kompetens inverkar på helhetslönen ska föras mellan chefen och tjänsteinnehavaren.

Direktören/verksamhetsledaren ska årligen redogöra för styrelsen eller förvaltningsnämnden grunderna för fastställandet av tjänsteinnehavarens månadslön och ge behövliga förslag om höjning av personliga löner.

LÖNER TILL SKOGSTJÄNSTEINNEHAVARE

Grupp J: Verkställande direktör (J)

De tjänsteinnehavare som inför styrelsen är ansvariga för skötseln av hela arbetsgivarens angelägenheter och som har minst 20 underställda tjänsteinnehavare med månadslön. Uppgiftsbeteckningen för en ansvarig tjänsteinnehavare är direktör.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren och direktören ska sinsemellan avtala om de lönefaktorer som inverkar på de tjänsteinnehavares personliga månadslön som hör till denna grupp och om tidpunkterna för justering av lön. Direktörer är i ett anställningsförhållande enligt föreningslagen och på dem tillämpas bestämmelserna i detta kollektivavtal samt arbetsavtalslagen. På verkställande direktörer för aktiebolag iakttas aktiebolagslagen. Ingen bestämmelse om minimilön.

Avtalslönegrupp (S)

De tjänsteinnehavare som inför aktörens styrelse är ansvariga för skötseln av hela aktörens angelägenheter och som har minst tre underställda tjänsteinnehavare med månadslön. Uppgiftsbeteckningen för en ansvarig tjänsteinnehavare är verksamhetsledare.

I denna grupp kan också placeras övriga tjänsteinnehavare i en ledande och självständig ställning, som till exempel kundrelations- och operationschefer.

Protokollsanteckning:

Fastställande av en ledande och självständig ställning som grupperingsfaktor ska bedömas och avtalas lokalt. Avgörande faktor är inte beteckningen utan tjänsteinnehavarens faktiska ställning/befattningsbeskrivning.

Protokollsanteckning:

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

Minimilönen är från och med 1.3.2026 4 527 euro/månad och från och med 1.3.2027 4 572 euro/månad.

Lönegrupp 1

De **skogstjänsteinnehavare** som inför aktörens styrelse är ansvariga för skötseln av hela aktörens angelägenheter och som har högst två underställda tjänsteinnehavare med månadslön. Uppgiftsbeteckningen för en ansvarig tjänsteinnehavare är verksamhetsledare.

Tjänsteinnehavare inom frö- och plantproduktionen som leder resultatenheter eller produktionslinjer eller på annat sätt ansvarar för en specialuppgift som är betydande eller krävande för företaget. I denna lönegrupp kan ingå till exempel chefer för plantskolor.

Grundlönen för gruppen är från och med 1.3.2026 4 097 euro/månad och från och med 1.3.2027 4 138 euro/månad.

Lönegrupp 2

Skogstjänsteinnehavare som är ansvariga för uppgifter som förutsätter specialsakkunskap och -kunnighet och för uppgifter som ekonomiskt och operativt är särskilt krävande.

Protokollsanteckning:

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

Grundlönen för gruppen är från och med 1.3.2026 3 598 euro/månad och från och med 1.3.2027 3 634 euro/månad.

Lönegrupp 3

Skogstjänsteinnehavare som sköter serviceverksamheten eller den operativa verksamheten inom ett definierat område eller i arbetsgivarens hela verksamhetsområde.

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

Tjänsteinnehavare inom frö- och plantproduktionen som har självständigt ansvar för marknadsförings- och försäljningsuppgifter samt andra motsvarande uppgifter.

Grundlönen för gruppen är från och med 1.3.2026 3 156 euro/månad och från och med 1.3.2027 3 188 euro/månad.

Lönegrupp 4

Skogstjänsteinnehavare som under direkt ledning av en annan tjänsteinnehavare ansvarar för en eller flera uppgifter på arbetsplatser som fastställts för dem.

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

Grundlönen för gruppen är från och med 1.3.2026 2 768 euro/månad och från och med 1.3.2027 2 796 euro/månad.

PRAKTIKANTER OCH TILLFÄLLIGA BITRÄDANDE TJÄNSTEINNEHAVARE

Som grund för minimilönen används grundlönen i lönegrupp 4 och en procentandel som fastställs på basis av hur studierna som leder till en examen inom yrkesområdet framskrider enligt följande:

- 120–180 studiepoäng: 60 % av grundlönen i lönegrupp 4
- över 180 studiepoäng: 75 % av grundlönen i lönegrupp 4
- tillfälliga biträdande tjänsteinnehavare: 75 % av grundlönen i lönegrupp 4

LÖNER TILL BYRÅPERSONAL

Lönegrupp TS

I gruppen kan placeras byråpersonal i en ledande och självständig ställning, som till exempel kontors- och ekonomichefer. Som ledande ställning anses till exempel en situation där en arbetstagare som hör till byråpersonalen direkt inför administrationen är ansvarig för ekonomiförvaltningen i sin helhet och kan ha underställda.

Grundlönen för gruppen är från och med 1.3.2026 4 527 euro/månad och från och med 1.3.2027 4 572 euro/månad.

LÖNEGRUPP T1

Byråpersonal som har helhetsansvar för planering, utveckling och genomförande av samtliga kontorsuppgifter samt för handledning och övervakning av övriga tjänsteinnehavare som eventuellt utför kontorsuppgifter. Byråpersonal som hör till denna lönegrupp kan ha underställda.

Grundlönen för gruppen är från och med 1.3.2026 3 598 euro/månad och från och med 1.3.2027 3 634 euro/månad.

LÖNEGRUPP T2

Byråpersonal som under arbetsledningen sköter kontorsuppgifter, till exempel bokföring, utbetalning av fakturor, sammanställning av statistik och redovisningar eller löneräkning. Till denna lönegrupp kan höra till exempel bokförare, huvudbokförare och löneräknare.

Grundlönen för gruppen är från och med 1.3.2026 2 768 euro/månad och från och med 1.3.2027 2 796 euro/månad.

LÖNEGRUPP T3

Byråpersonal som sköter biträdande ekonomi- och kontorsuppgifter enligt givna instruktioner.

Grundlönen för gruppen är från och med 1.3.2026 2 135 euro/månad och från och med 1.3.2027 2 156 euro/månad.

BYRÅPRAKTIKANTER OCH TILLFÄLLIG BITRÄDANDE BYRÅPERSONAL

Som grund för minimilönen används grundlönen i lönegrupp T3 och en procentandel som fastställs på basis av hur studierna som leder till en examen inom yrkesområdet framskrider enligt följande:

- 120–180 studiepoäng: 60 % av grundlönen i lönegrupp T3
- över 180 studiepoäng: 75 % av grundlönen i lönegrupp T3
- tillfällig biträdande byråpersonal: 75 % av grundlönen i lönegrupp T3

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

5 ANVISNING FÖR JUSTERING AV MÅNADSLÖN, REKOMMENDATION

Det rekommenderas att den personliga månadslönen på basis av den yrkesskicklighet som skaffats i tjänsten och ett normalt arbetsresultat är minst:

- 5 % högre än grundlönen i lönegruppen om tjänstetiden i samma arbetsgivares tjänst har fortgått ≥ 3 år,
- 10 % högre än grundlönen i lönegruppen om tjänstetiden i samma arbetsgivares tjänst har fortgått ≥ 5 år,
- 15 % högre än grundlönen i lönegruppen om tjänstetiden i samma arbetsgivares tjänst har fortgått ≥ 10 år.

Rekommendationen gäller inte tjänsteinnehavare som hör till lönegrupperna J, S och TS.

Arbetsgivaren kan också ha andra modeller för justering av lönen som ersätter dessa. Det rekommenderas att de alternativa modellerna på lång sikt ger åtminstone motsvarande löneutveckling och grundar sig på tydliga, på förhand överenskomna kriterier som personalen känner till.

Aktörens styrelse eller bolagets verkställande direktör beslutar om en eventuell justering av månadslönen.

- 6 Efter att anställningsförhållandet har inletts kan man till tjänsteinnehavaren betala lön som är en lönegrupp lägre fram till dess att han eller hon med beaktande av tidigare arbetserfarenhet har uppnått ett års arbetserfarenhet i tjänsteinnehavaruppgifter inom branschen.

7 VIKARIATERSÄTTNING

Om en tjänsteinnehavare vikarierar en annan tjänsteinnehavare beaktas följande:

- Storleken på vikariens/vikariernas ersättning påverkas av hur mycket arbetsmängden och ansvaret ökat under vikariatet.
- Om en tjänsteinnehavare vikarierar flera personer, delas ersättningsprocenten för vikariatet mellan alla vikarier på separat överenskommet sätt.
- Vikariatersättning betalas endast för skötsel av vikariat som är längre än fyra (4) veckor.
- Som maximal längd på ett vikariat rekommenderas tre (3) månader, och därefter omorganiserar uppgifterna.
- Arbetsmängden och arbetstiden följs upp under vikariatet. Om arbetsmängden konstateras vara orimlig, kommer man överens om arbetsarrangemangen på nytt. Uppföljning efter var fjärde (4) vecka.
- Om den arbetsmängd som vikariatet medför är exceptionellt stor eller personen vikarierar en person i chefsställning, beslutas om ersättningsförfarandet separat.
- Grunderna för vikariatet och förfaranden ska överenskommas och antecknas innan vikariatet inleds.

Vikariatersättningens storlek beräknas på basis av vikariens ordinarie månadslön enligt följande:

- Vikariatersättningen är 10 % av vikariens månadslön, om tjänsteinnehavaren vikarierar en annan tjänsteinnehavares befattningsbeskrivning enligt sin egen befattningsbeskrivning vid sidan av sina egna arbetsuppgifter genom att sköta de nödvändiga kontors-terrängarbeten som ingår i tjänsteinnehavarens befattningsbeskrivning. Under vikariatet ska vikarien utöver de uppgifter som hör till vikariatet även klara av sina egna arbetsuppgifter i enlighet med sin normala arbetsprestation och/eller de mål som ställts upp för personen i fråga.
- Vikariatersättningen är 25 % av vikariens månadslön: tjänsteinnehavaren vikarierar en annan tjänsteinnehavares befattningsbeskrivning enligt sin egen befattningsbeskrivning eller en mer omfattande befattningsbeskrivning vid sidan av sina egna arbetsuppgifter genom att på ett övergripande sätt sköta allt kontors- och terrängarbete som ingår i den andra tjänsteinnehavarens befattningsbeskrivning. Under vikariatet ska vikarien utöver de uppgifter som hör till vikariatet även klara av sina egna arbetsuppgifter i enlighet med sin normala arbetsprestation och/eller de mål som ställts upp för personen i fråga.
- Man kan av vägande skäl avvika från nivårekommendationen till exempel när arbetsuppgifterna delas ut.

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

Antalet ordinarie arbetsdagar per månad är under olika år följande:

	2026	2027	2028
januari	20	19	20
februari	20	20	21
mars	22	21	23
april	20	22	18
maj	19	20	21
juni	21	21	21
juli	23	22	21
augusti	21	22	23
september	22	22	21
oktober	22	21	22
november	21	22	22
december	21	21	18

8 § ARBETSTID, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

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

Lediga dagar är dessutom:

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

9 § ARBETSTID, SKOGSTJÄNSTEINNEHAVARE OCH TJÄNSTEINNEHAVARE I LEDANDE STÄLLNING I GRUPP S och TS

Arbetsid

- 1 Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren ska i samråd genom arbetsplanering, utbildning och genom att använda tekniska hjälpmedel sträva efter att arbetena inte blir för ansträngande för tjänsteinnehavaren och den dagliga arbetstiden inte heller oskäligt lång.
- 2 På samtliga skogstjänsteinnehavare och tjänsteinnehavare i ledande ställning som omfattas av detta avtal tillämpas fri arbetstid, vars längd kan variera beroende på dag och vecka. Den normativa arbetstiden för en femdagars arbetsvecka är 40 timmar. Arbetstiderna enligt arbetstidslagen 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 tjänsteinnehavaren också sköta egna ärenden, men den tid som använts för att sköta ärendena ska ersättas som arbetstid vid en annan tidpunkt.

Trots den fria arbetstiden har arbetsgivaren rätt att kräva bokföring av arbetstid för att utreda fördelningen av arbetstiden. Genomförandesättet avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och förtroendepersonen eller, om ingen förtroendeperson har utsetts, mellan alla tjänsteinnehavare med fri arbetstid på arbetsplatsen.

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

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

4 Vilotider

Vilotiden per dygn ska vara minst 11 timmar och sammanhängande veckovila ska vara 35 timmar. Från dessa kan man avvika endast tillfälligt av de skäl som nämns i 6 kap. i arbetstidslagen.

Förkortning av arbetstid

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

Ifall man har gett flera lediga dagar än vad som tjänsteinnehavaren har intjänat, har arbetsgivaren rätt att från slutlönen innehålla den lön som motsvarar de överskridande lediga dagarna.

- 7 Lönen för den lediga dagen beräknas genom att månadslönen divideras med talet 21.
- 8 Arbetstidsförkortningsdagar anses som dagar likställda med arbetade dagar vid beräkning av semesterns längd.
- 9 Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan komma överens om att arbetsgivaren ersätter de lediga dagarna till följd av arbetstidsförkortningen i form av pengar.
- 10 Bestämmelsen om arbetstidsförkortning tillämpas inte inom frö- och plantproduktionsbranscherna förutom om man avtalar om saken i anställningsavtalet till exempel genom att man ersätter andra lediga dagar och semesterdagar.

Arbete på en angiven ledig dag

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

10 § ARBETSTID, BYRÅPERSONAL (Lönegrupperna T1, T2, och T3)

Arbetstid

- 1 Tjänsteinnehavarens ordinarie arbetstid är högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.
- 2 Genom lokalt avtal kan man komma överens om att den ordinarie arbetstiden är högst 10 timmar per dag och 50 timmar per vecka. Arbetstiden ska utjämnas till i genomsnitt 37,5 timmar per vecka under sex (6) månader.
- 3 Tillfälligt, när arbetena särskilt så förutsätter, kan man med tjänsteinnehavarens samtycke låta tjänsteinnehavaren utföra mer- och övertidsarbete.
- 4 Genom ett arbetsplatsspecifikt avtal har man en matrast på 30–60 minuter vid mitten av arbetstiden under vilken tjänsteinnehavaren utan hinder får avlägsna sig från arbetsplatsen och dessutom en kafferast på 15 minuter, som räknas ingå i arbetstiden.

Merarbete

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

Övertidsarbete

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

Söndagsarbete

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

Flextid

- 1 Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan ingå avtal om flextid så att tjänsteinnehavaren kan bestämma den tidpunkt då hans eller hennes dagliga arbete börjar och slutar. Flexgränsen är en timme före och efter arbetsdagens början och slut. Överskridningen/underskridningen av arbetstiden kan variera mellan -20 och +60 timmar.
- 2 Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan komma överens om att den sammanräknade överskridningar av arbetstiden minskas genom att arbetstagaren får ledighet.
- 3 När anställningsförhållandet upphör gottgörs eller avdras den sammanräknade underskridningen eller överskridningen i den sista lönebetalningen.

11 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTE

Skatteförvaltningens beslut om skattefria resekostnadsersättningar under 2026 finns på Skatteförvaltningens webbplats: [Länk till Skatteförvaltningens webbplats](#)

Arbetsresa som ersätts

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

Ersättning för fordon

- 1 Arbetsgivaren ger tillstånd till användning av egen bil ifall tjänsteinnehavaren i sitt arbete behöver ett personligt fordon.

Dagtraktamente

- 1 Dagtraktamente betalas för en arbetsresa när resan som man företar under arbetsdagen sträcker sig på över 15 kilometers avstånd från tjänsteinnehavarens bostad eller arbetsgivarens kontor. Resan ska dessutom sträcka sig på över 5 kilometers avstånd från både arbetsgivarens kontor och tjänsteinnehavarens bostad.
- 2 Ett resedygn omfattar högst 24 timmar. Det inleds när tjänsteinnehavaren begär sig på arbetsresan antingen från arbetsgivarens kontor eller från sin bostad och avslutas när han eller hon återvänder från arbetsresan till kontoret eller till sin bostad.
- 3 Partiellt dagtraktamente betalas för en resa på över sex timmar. Fullt dagtraktamente betalas för en resa på över 10 timmar.
Tjänsteinnehavaren är berättigad till ett nytt dagtraktamente när resedygnet överskrids med över två timmar.
Överskridning med över sex timmar berättigar till ett nytt fullt dagtraktamente.

- 4 Ifall det i resedygnet ingår en av arbetsgivaren arrangerad eller bekostad måltid, betalas dagtraktamentet sänkt med 50 %. För sänkning av partiellt dagtraktamente räcker det med en av arbetsgivaren bekostad måltid och för sänkning av fullt dagtraktamente två måltider per resedygn. Som måltid betraktas också annan avgiftsfri måltid i anslutning till arbetet.
- 5 Till tjänsteinnehavaren betalas måltidsersättning ifall arbetsresan inte berättigar till dagtraktamente och arbetsgivaren inte bekostar måltiden. Förutsättningen är att den största delen av arbetsdagen (minst 4 timmar) åtgår till arbetsresan och att tjänsteinnehavaren inte har möjlighet att inta måltid på sin sedvanliga måltidsplats.

12 § LUNCHFÖRMÅN

- 1 Ifall tjänsteinnehavarens arbetsdag är minst 6 timmar lång och det inte betalas något dagtraktamente eller någon måltidsersättning för dagen, betalas till honom eller henne matpenning enligt Skatteförvaltningens beslut eller så ordnar arbetsgivaren lunchförmån för tjänsteinnehavaren på annat vis (t.ex. bispisning på avtalsplatsen, lunchkort, lunchsedel eller liknande). Som lunchförmån betraktas också annan avgiftsfri måltid i anslutning till arbetet.

Lunchförmånens värde är 14,00 euro fr.o.m. 1.1.2026.

Beskattningsvärdet på en lunchförmån i form av matkuponger är 75 procent av detta belopp, dvs. 10,50 euro.

I regel tillämpas inte lunchförmåner inom plantskolebranschen. Om lunchförmåner som betalas till tjänsteinnehavare inom plantskolebranschen avtalas specifikt med arbetsgivaren i fråga.

13 § SEMESTER

- 1 Tjänsteinnehavaren får semester enligt den gällande semesterlagen om inte annat något följer av bestämmelserna nedan.
- 2 Tjänsteinnehavaren får semester
 - a) två vardagar för varje full kvalifikationsmånad, dock ges minst 6 vardagar ledigt.
 - b) två och en halv vardagar för varje full kvalifikationsmånad om hans eller hennes anställningsförhållande före utgången av kvalifikationsåret (31.3) har fortgått minst ett år.
 - c) tre vardagar för varje kvalifikationsmånad om anställningsförhållandet har inletts före 31.12.1994.
- 3 Semestern ges i högst tre delar. När rätten till semester omfattar 30 vardagar, ges sommarsemestern på 24 vardagar i högst två delar.
- 4 Genom ett avtal mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan en del av semestern ges utanför semesterperioden (2.5--30.9). Rätten till semester ska dock utnyttjas före utgången av april månad.

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

- 5 Semestern förkortas inte av en kort tillfällig semester som getts till tjänsteinnehavaren på grund av en sjukdom i familjen eller en nära anhörigs död eller för repetitionsövningar, en kurs i befolkningsskydd eller för skötseln av sådana samhällsliga förtroendeuppdrag som man inte har rätt att vägra.
- 6 Som semesterdagar räknas samtliga övriga dagar förutom söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen, midsommarafton, julafton, påskafton och första maj.
- 7 Kalendermånaden berättigar till semester om tjänsteinnehavaren har arbetat minst 14 dagar.

En deltidsanställd tjänsteinnehavare har rätt till semester för en sådan kalendermånad under vilken han eller hon har arbetat i minst 35 timmar.
- 8 Ifall arbetstagaren är sjukskriven när semestern eller en del av den börjar, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram.

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

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

Ifall arbetstagaren inte begär att semestern ska flyttas har arbetsgivaren inte rätt att lyfta sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen för de sjukdagar som ingår i semestern utan den betalas direkt till arbetstagaren.
- 9 Lönen för en semesterdag beräknas på månadslönen så att månadslönen divideras med talet 25.
- 10 Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan emellertid avtala om att de semesterdagar som intjänas under kvalifikationsåret och som överskrider 30 vardagar omvandlas till en penningersättning som motsvarar tjänsteinnehavarens personliga lön.

14 § SEMESTERPENNING

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

Protokollsanteckning:

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

15 § LÖN FÖR SJUKTID

- 1 Om tjänsteinnehavaren på grund av sjukdom, olycksfall eller yrkessjukdom är förhindrad att arbeta och sjukdomen eller olycksfallet inte har orsakats av tjänsteinnehavarens brottsliga verksamhet, lättsinniga leverne eller annat vållande, har han eller hon rätt att få sin lön för två månader (60 dagar).

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

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

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

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

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

Begränsningen minskar inte tjänsteinnehavarens rätt att få lön för varje arbetsoförmögenhetsperiod för självrisktiden enligt sjukförsäkringslagen.

- 3 Tjänsteinnehavaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren sjukdomen eller olycksfallet och när arbetsförmågan uppskattas upphöra. När arbetsgivaren så kräver ska tjänsteinnehavaren förete ett av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.
- 4 Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för tiden för en sådan sjukdom som tjänsteinnehavaren med avsikt har hemlighållit när arbetsavtalet har ingåtts.
- 5 Arbetsgivaren har rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön till tjänsteinnehavaren. Ifall dagpenningen inte betalas till sitt fulla belopp på grund av en orsak som beror på tjänsteinnehavaren är arbetsgivaren berättigad till att avdra en motsvarande del från tjänsteinnehavarens lön.

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

- 1 Tjänsteinnehavaren har rätt att få graviditets- eller föräldraledighet för den tid som avses i sjukförsäkringslagen.
- 2
- 2 För graviditetsledigheten betalas full lön för tre månader ifall tjänsteinnehavarens anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst 6 månader före nedkomsten.

Till en tjänsteinnehavare som inte fött barn, men som vårdar ett barn och har rätt till föräldraledighet enligt sjukförsäkringslagen betalas lön för de 18 första vardagarna av föräldraledigheten (3 vardagsveckor).

Ifall en tjänsteinnehavare har adopterat ett barn under 7 år, får han eller hon i direkt anknytning till adoptionen en ledighet med lön under samma förutsättningar som konstateras ovan för en tjänsteinnehavare som fött ett eget barn.
- 3 Arbetsgivaren har rätt att få föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön till tjänsteinnehavaren. Ifall föräldradagpenningen inte betalas till sitt fulla belopp på grund av en orsak som beror på tjänsteinnehavaren är arbetsgivaren berättigad till att avdra en motsvarande del från tjänsteinnehavarens lön.
- 4 Vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen. För vårdledigheten betalas ingen lön och intjänas inte heller semester.
- 5 En arbetstagare beviljas en avlönad ledig dag för hans eller hennes bröllop eller vigsel, en nära anhörigs begravning samt när arbetstagaren fyller 50 eller 60 år, om dessa dagar infaller på en dag som annars vore arbetstagarens arbetsdag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar, bröder och systrar samt makans, makens eller sambons föräldrar.
- 6 För repetitionsövningar (inte frivilliga) och befolkningsskyddsutbildning arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. Arbetsgivaren kan från de ovan nämnda lönerna avdra den ersättning som staten betalar så att arbetstagaren tillsammans med statens ersättning får normal månadslön.

17 § INSJUKNANDE AV BARN UNDER 10 ÅR

När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till barnets moder, fader eller officiella vårdnadshavare för oundviklig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet lön för högst tre dagar.

En förutsättning för lönebetalning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att man om barnets sjukdom företer en motsvarande utredning som om tjänsteinnehavarens egen sjukdom.

Lön till följd av samma sjukdom betalas till någondera föräldern för de tre första frånvarodagarna av barnets sjukfrånvaro.

18 § ARBETS- OCH SKYDDSUTRUSTNING

- 1 Arbetsgivaren bekostar nödvändig arbets- och skyddsutrustning om vars anskaffning ska avtalas lokalt.

19 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren bekostar för tjänsteinnehavaren en grupplivförsäkring enligt arbetsmarknadscentralorganisationernas avtal.

20 § HÄLSOKONTROLLER

- 1 Arbetsgivaren bekostar en hälsokontroll enligt lagen om företagshälsovård för de tjänsteinnehavare som under avtalsperioden har fyllt eller fyller 40 år. Kontrollintervallen är fem år. Kostnader för eventuella fortsatta undersökningar och fortsatt vård ska tjänsteinnehavaren själv betala.

21 § UTBILDNING

- 1 Yrkesmässig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning

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

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

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

22 § FÖRTROENDEPERSONER I ANSTÄLLNINGSFRÅGOR

- 1 Med en förtroendeperson i anställningsfrågor, nedan förtroendeperson, avses i detta avtal den person som på basis av kollektivavtalet mellan YT och Meto har valts till att sköta tjänsteinnehavarens anställningsfrågor.
- 2 YT och Meto avtalar om antalet förtroendepersoner och vice förtroendepersoner, deras mandatperiod och verksamhetsområde. Arbetsgivaren och tjänsteinnehavarna utser förtroendepersoner var för sig.
- 3 Avtalsparterna fastställer antalet förtroendepersoner och vice förtroendepersoner. När den ena avtalsparten så kräver ska avtalsparterna ta upp antalet förtroendepersoner till behandling.
- 4 Den förtroendeperson för tjänsteinnehavare som har valts till uppgiften och hans eller hennes ersättare ska vara anställda hos arbetsgivaren.
- 5 Förtroendepersonen mellan tjänsteinnehavarna och arbetsgivaren ska alltid när förtroendepersonen ändras skriftligt meddela den andra förtroendepersonen, YT och Meto.
- 6 Förtroendepersonen har rätt att för skötseln av uppdraget erhålla behövlig information av arbetsgivaren. Förtroendepersonen har rätt att även under arbetstiden förbereda och sköta sitt uppdrag. Förtroendepersonen får inte sägas upp eller förflyttas till lägre uppgifter på grund av orsaker som beror på skötseln av de uppgifter som avses i denna paragraf.

När tjänstepersonalen skärs ner av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker berörs förtroendepersonen av uppsägningen endast ifall man inte kan erbjuda honom eller henne ett tjänsteinnehavararbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som annars lämpar sig för honom eller henne.

- 7 Förtroendepersonen har som uppgift att övervaka tillämpningen och verkställigheten av kollektivavtalen och de övriga avtalen mellan YT och Meto och utreda övriga lokala frågor i anknytning till tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden. Förtroendepersonen i anställningsfrågor ska i samarbete:
 - a) handlägga och undersöka besvär över lönefrågor och övriga anställningsfrågor om vilka arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren inte har kunnat nå enighet. Vid behov avgör förtroendepersonerna meningsskiljaktigheter i samråd med arbetsgivaren och tjänsteinnehavarna.
 - b) göra sig tillräckligt förtrogen med de lokala löne- och anställningsfrågorna,
 - c) vid behov och när så krävs sammanställa och ge övriga statistiska uppgifter inom sitt område,
 - d) främja förtroliga interaktionsförhållanden mellan arbetsgivaren och personalen samt
 - e) utföra övriga uppgifter som avtalsparterna anser vara nödvändiga med tanke på tjänsteinnehavarnas anställningsfrågor.

- 8 Ifall förtroendepersonerna genom ett gemensamt avtal reser tillsammans eller skilt för att utföra förtroendepersonsuppgifter har de rätt att få ersättning för resekostnader enligt kollektivavtalet och dagtraktamente från den arbetsgivare hos vilken de tjänsteinnehavare som förtroendepersonernas resa gäller är anställda.
- 9 Till tjänsteinnehavarnas förtroendepersoner betalas en särskild ersättning som uppgår till:

	1.3.2026– 28.2.2027	fr.o.m. 1.3.2027 under avtalsperioden
när antalet tjänsteinnehavare är högst 30	95 euro/mån.	96 euro/mån.
när antalet tjänsteinnehavare är 31–70	128,00 euro/mån.	129,00 euro/mån.
när antalet tjänsteinnehavare är över 70	195,00 euro/mån.	197,00 euro/mån.

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

23 § ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS STÄLLNING OCH RÄTTIGHETER

- 1 Den arbetarskyddsfullmäktigs lönesättning
- Arbetsgivaren ersätter en arbetarskyddsfullmäktig för inkomstbortfallet under de dagar som han eller hon använt för att sköta sina uppgifter.
- 2 Reseersättningar till den arbetarskyddsfullmäktig
- Beträffande reseersättningar till en arbetarskyddsfullmäktig iakttas det som mellan avtalsparterna avtalats om reseersättningar i enlighet med 11 § i kollektivavtalet.
- Den arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddschefen kommer tillsammans överens om den arbetarskyddsfullmäktigs kontrollreseplan.
- För att undvika långa resor av och an och för att effektivisera arbetarskyddsverksamheten kan den arbetarskyddsfullmäktig, efter att först ha kommit överens om det med arbetarskyddschefen, övernatta under en kontrollresa. I det här fallet arrangerar och bekostar arbetsgivaren inkvarteringen.
- 3 Om arbetsgivarens arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får en dylik åtgärd inte beröra den arbetarskyddsfullmäktig om inte alla arbetstagare som den arbetarskyddsfullmäktig representerar har permitterats eller sagts upp. Om det gemensamt kan konstateras att den arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller något annat lämpligt arbete, är det dock möjligt att avvika från denna regel.
- Den arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar och som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

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

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

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

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

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

4

Särskild ersättning till den arbetarskyddsfullmäktig för arbetarskyddsuppgifter

Arbetsgivaren betalar till arbetarskyddsfullmäktig en särskild ersättning för uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig:

	1.3.2026– 28.2.2027	fr.o.m. 1.3.2027 under avtalsperioden
när antalet tjänsteinnehavare är högst 30	95 euro/mån.	96 euro/mån.
när antalet tjänsteinnehavare är 31–70	128,00 euro/mån.	129,00 euro/mån.
när antalet tjänsteinnehavare är över 70	195,00 euro/mån.	197,00 euro/mån.

Ersättningen betalas till arbetarskyddsfullmäktig även:

- under semester
- under sjukledighet eller permittering, ifall den arbetarskyddsfullmäktig under denna tid sköter fullmäktigeppgifter.

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

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

24 § DISTANSARBETE OCH ARRANGEMANG PÅ DEN EGENTLIGA ARBETSPLATSEN

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

Om arbetsgivaren inte kan anvisa tjänsteinnehavaren ett egentligt arbetsutrymme för kontorsarbete och förvaring av dokument, är arbetsgivaren skyldig att för tjänsteinnehavaren ordna de kontorsmöbler, anordningar och datatrafikförbindelser som behövs för att utföra kontorsarbete. Möbler och anordningar som arbetsgivaren skaffat är arbetsgivarens egendom. Arbetsutrymmet (hemmet eller någon annan plats) är då tjänsteinnehavarens främsta arbetsplats och villkoren kring arbetsplatsen ska avtalas skriftligen i arbetsavtalet.

25 § MENINGSSKILJAKTIGHETER

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

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

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

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

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

26 § FÖRHANDLINGSORDNING

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

27 § ÖVERLEVNADSKLAUSUL

Vid produktionsorsaker och ekonomiska orsaker kan man som ett alternativ till uppsägningar lokalt avtala om ett tidsbundet avtal för högst ett (1) år på följande punkter:

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

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

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

Det lokala avtalet ska sändas till kollektivavtalsparterna för kännedom.

28 § ARBETSFRED

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

29 § AVTALETS GILTIGHET

- 1 Detta avtal träder i kraft 1.3.2026 och gäller till och med 29.2.2028. Vid förhandlingar om ett nytt avtal gäller avtalsbestämmelserna tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller man i samråd konstaterat att avtalsförhandlingarna har upphört eller den ena avtalsparten skriftligt har konstaterat att avtalsförhandlingarna har upphört.

Helsingfors den 19 februari 2026

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT -
PRIVATSKOGBRUKETS ARBETSGIVARE RY

Hannu Välikangas

Lasse Lahtinen

METO – SKOGBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Ari Teittinen

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

mellan

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT –
PRIVATSKOGBRUKETS ARBETSGIVARE RY

och

METO – SKOGBRANSCHENS EXPERTER rf

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

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

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

Detta avtal om uppsägningsskydd är förenligt med Finlands lagstiftning med iakttagande av kompletteringar enligt paragraferna nedan.

2 § UPPSÄGNINGSGRUNDER

Arbetsgivaren får inte säga upp tjänsteinnehavarens arbetsavtal eller permittera tjänsteinnehavaren utan en grund som avses i arbetsavtalslagen.
7 kap. i arbetsavtalslagen.

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

Avbruten lönebetalning istället för uppsägning:

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

3 § UPPSÄGNINGSTIDER

Uppsägningstiderna som arbetsgivaren ska iaktta då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet är:

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

Uppsägningstiderna som tjänsteinnehavaren ska iaktta då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet är:

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

4 § EFTERSKYDD FÖR FÖRTROENDEPERSONEN I ANSTÄLLNINGSFRÅGOR

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

Förtroendepersonens ställning fortgår som sådan trots att rörelsen överläts, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om företaget som ska överlätas eller en del av den förlorar sin självständighet, har förtroendepersonen rätt till ovan nämnda efterskydd enligt detta kollektivavtal från och med att verksamhetsperioden upphört på grund av överlåtelse av rörelse.

5 § FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

Vid förlikning av en meningsskiljaktighet om uppsägning av ett arbetsavtal iakttas bestämmelserna i 25 § i kollektivavtalet som ingåtts mellan avtalsparterna.

6 § DOMSTOLSBEHANDLING

Om man inte lyckats nå enighet i en tvist som gäller uppsägning av ett arbetsavtal kan arbetsgivaren eller METO – Skogsbranschens experter föra ärendet till arbetsdomstolen för behandling.

II PERMITTERING

7 § PERMITTERING

Bestämmelserna i 5 kap. i arbetsavtalslagen ska iakttas när en tjänsteinnehavare permitteras.

III SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

8 § TURORDNING VID NEDSKÄRNING AV ARBETSKRAFT

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

I tvistemål som gäller turordning vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som fastställts i Finlands lagstiftning.

9 § ANMÄLNINGAR OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

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

Vid meningsskiljaktigheter förs förhandlingar enligt 25 § i kollektivavtalet mellan YT och METO.

10 § ÅTERANSTÄLLNING AV TJÄNSTEINNEHAVARE

I fråga om återanställningsskyldighet iakttas bestämmelserna i arbetsavtalslagen (55/2001). Återanställningsskyldighet finns inte om man lokalt har avtalat så och om avtalsparterna har blivit informerade om saken och i samråd har konstaterat och accepterat den.

11 § PLIKT ENLIGT LAGEN OM KOLLEKTIVAVTAL

Utöver det som i arbetsavtalslagen föreskrivs om ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal (12 kap. i arbetsavtalslagen) kan arbetsgivaren inte dömas till att enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot de skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men som i sig handlar om överträdelse av samma skyldigheter.

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

12 § AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal träder i kraft 1.3.2026 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 19 februari 2026

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT -
PRIVATSKOGBRUKETS ARBETSGIVARE RY

Hannu Välikangas

Lasse Lahtinen

METO – SKOGBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Ari Teittinen

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

mellan

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT –
PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE RY

och

METO – SKOGSBRANSCHENS EXPERTER rf

1 § KOLLEKTIVAVTAL FÖR TIDEN 1.3.2026–29.2.2028

Det konstaterades att man mellan avtalsparterna har nått enighet om kollektivavtalet för tjänsteinnehavare som är anställda hos arbetsgivare som är medlemmar i Yksityismetsätalouden Työnantajat – Privatskogsbrukets Arbetsgivare ry och hos organisationer eller bolag som ägs av dessa eller som de har bestämmanderätt över.

2 § LÖNEJUSTERINGAR

1.3.2026

De personliga lönerna och grundlönerna i lönegrupperna enligt kollektivavtalet höjs med 1,0 procent.

Dessutom betalas en justeringspott som uppgår till 1,0 procent av tjänsteinnehavarnas lönesumma i januari 2026.

Alla tjänsteinnehavare i ett arbetsförhållande som gäller tills vidare medräknas (inklusive sjuklediga, föräldralediga e.d.) men inte personerna i grupperna J och S. Vid beräkning av justeringspottens storlek för deltidsanställda bestäms andelen på basis av arbetstiden.

Grunderna och principerna för fördelningen av justeringspotten ska avgöras genom förhandling innan potten fördelas tillsammans med arbetsplatsens förtroendeperson i ett lokalt avtal. I dessa förhandlingar behandlas inte fördelningen av justeringspotten bland enskilda tjänsteinnehavare, utan de allmänna principerna.

Avtalsparterna anser att den bästa sakkunskapen och informationen med tanke på de allmänna principerna för fördelningen av justeringspotten finns på lokal nivå.

Om man inte lokalt når enighet om principerna för fördelningen av justeringspotten, beslutar arbetsgivaren om fördelningen av hela justeringspotten mellan tjänsteinnehavarna vad gäller lönejusteringarna för 2026. Anvisningen gäller arbetsplatser för vilka en förtroendeperson i anställningsfrågor har utsetts.

Justeringspotten gäller inte tjänsteinnehavare som är anställda på viss tid.

Ersättningarna till förtroendepersonen i anställningsfrågor och arbetarskyddsfullmäktig höjs med 1,0 procent från och med 1.3.2026.

1.3.2027

De personliga lönerna och lönerna i lönegrupperna enligt kollektivavtalet höjs med 1,0 procent från och med 1.3.2027.

Dessutom betalas en justeringspott som uppgår till 1,0 procent av tjänsteinnehavarnas lönesumma i januari 2027.

Alla tjänsteinnehavare i ett arbetsförhållande som gäller tills vidare medräknas (inklusive sjuklediga, föräldralediga e.d.) men inte personerna i grupperna J och S. Vid beräkning av justeringspottens storlek för deltidsanställda bestäms andelen på basis av arbetstiden.

Grunderna och principerna för fördelningen av justeringspotten ska avgöras genom förhandling innan potten fördelas tillsammans med arbetsplatsens förtroendeperson i ett lokalt avtal. I dessa förhandlingar behandlas inte fördelningen av justeringspotten bland enskilda tjänsteinnehavare, utan de allmänna principerna.

Avtalsparterna anser att den bästa sakkunskapen och informationen med tanke på de allmänna principerna för fördelningen av justeringspotten finns på lokal nivå.

Om man kan enas om grunderna för fördelningen med förtroendepersonen, beslutar arbetsgivaren hur justeringspotten ska fördelas mellan tjänsteinnehavarna. Om man inte lokalt når enighet om principerna för fördelningen av justeringspotten, fördelas justeringspotten vad gäller lönejusteringarna för 2027 jämnt i form av en allmän förhöjning till alla tjänsteinnehavare som omfattas av den. Anvisningen gäller arbetsplatser för vilka en förtroendeperson i anställningsfrågor har utsetts.

Justeringspotten gäller inte tjänsteinnehavare som är anställda på viss tid.

Ersättningarna till förtroendepersonen i anställningsfrågor och arbetarskyddsfullmäktig höjs med 1,0 procent från och med 1.3.2027.

3 § FÖRNYANDE AV LÖNEGRUPPERNA I KOLLEKTIVAVTALET (7 § i kollektivavtalet)

Lönegrupperna i kollektivavtalet förnyades och förenades/minskades med målet att förtydliga lönestrukturen och beskrivningen av lönegrupperna. I lönegrupperna avskiljdes lönegrupperna för byråpersonal (TS, T1, T2, T3) till en separat lönegrupp i förhållande till lönegrupperna för skogstjänsteinnehavare samt tjänsteinnehavare inom frö- och plantproduktionen (J, S, 1, 2, 3, 4). Lönegruppernas numrering ändrades. Såväl skogs- och byråpraktikanter som tillfälliga biträdens löner uppgår till 60 procent eller 75 procent av grundlönen i den lägsta lönegruppen.

4 § FÖRNYANDE AV ANVISNINGEN FÖR LÖNER (7 § 5 punkten i kollektivavtalet)

Texten i anvisningen förnyades. Följande text lades till: "Arbetsgivaren kan också ha andra modeller för justering av lönen som ersätter dessa. Det rekommenderas att de alternativa modellerna på lång sikt ger åtminstone motsvarande löneutveckling och grundar sig på tydliga, på förhand överenskomna kriterier som personalen känner till."

Avtalsparterna fortsätter följa upp hur anvisningen i kollektivavtalet fungerar.

5 § FÖRNYANDE AV VIKARIATERSÄTTNINGAR (7 § 7 punkten i kollektivavtalet)

Texten om förnyande av vikariatersättningen förnyades. Centrala ändringar/skrivningar:

- Vikariatersättning betalas endast för skötsel av vikariat som är längre än fyra (4) veckor utan avbrott.
- Som maximal längd på ett vikariat rekommenderas tre (3) månader, och därefter omorganiseras uppgifterna.
- Arbetsmängden och arbetstiden följs upp under vikariatet. Om arbetsmängden konstateras vara orimlig, kommer man överens om arbetsarrangemangen på nytt. Uppföljning efter var fjärde (4) vecka.
- Om den arbetsmängd som vikariatet medför är exceptionellt stor eller personen vikarierar en person i chefsställning, beslutas om ersättningsförfarandet separat.
- Grunderna för vikariatet och förfaranden ska överenskommas och antecknas innan vikariatet inleds.
- Vikariatersättningens storlek beräknas på basis av vikariens ordinarie månadslön.
- Ersättningens storlek påverkas av hur mycket arbetsmängden och ansvaret ökat under vikariatet. Ersättningen är antingen 10 procent eller 25 procent beroende på i hur omfattande utsträckning vikarien sköter arbetsuppgifterna för den person som vikarieras utöver sina egna uppgifter.

6 § PRECISERING GÄLLANDE ARBETSTIDEN (9 § 2 punkten 1 mom. i kollektivavtalet)

Texten preciserades: "Om tjänsteinnehavaren sköter egna ärenden under arbetsdagen, ska han eller hon ersätta den tid som använts för att sköta ärendena som arbetstid vid en annan tidpunkt."

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

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

I skrivningarna om ersättningar för resekostnader och dagtraktamenten slopades upprepningen av Skatteförvaltningens skrivningar.

8 § LUNCHFÖRMÅN (12 § I KOLLEKTIVAVTALET)

Till paragrafen om lunchförmån fogades en text om att lunchförmån i regel inte tillämpas inom plantskolebranschen och lunchförmåner som betalas till tjänsteinnehavare inom plantskolebranschen avtalas specifikt med arbetsgivaren i fråga.

9 § ÄNDRING AV SKRIVNINGEN OM HÄLSOKONTROLLER (20 § i kollektivavtalet)

Paragrafen om hälsokontroller uppdaterades så att arbetsgivaren bekostar en hälsokontroll enligt lagen om företagshälsovård för tjänsteinnehavare som fyllt eller fyller 40 år (tidigare 35 år) under avtalsperioden. Intervallet mellan kontrollerna är fem (tidigare tre) år.

10 § INFÖRANDE AV KÖNSNEUTRALA TERMER

Termen tjänsteman uppdaterades till den mer neutrala formen tjänsteinnehavare.

Termen förbindelseman i anställningsfrågor uppdaterades till förtroendeperson i anställningsfrågor.

11 § UPPDATERING AV AVTALET OM UPPSÄGNINGSSKYDD

Man kom överens om att avtalet om uppsägningskydd uppdateras så att man vad i fråga om avtalet följer gällande lagstiftning i Finland och ur texten i avtalet om uppsägningskydd stryker överlappningar med lagstiftningen, med undantag för arbetsgivarens och arbetstagarens uppsägningsstider som är förenliga med arbetsavtalslagen men som lämnas kvar i avtalet om uppsägningskydd.

12 § ÖVRIGA ÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALETS GRUNDDDEL OCH AVTALET OM UPPSÄGNINGSSKYDD

Utöver ovan nämnda ändringar och uppdateringar gjordes även mindre ändringar i kollektivavtalets grunddel och avtalet om uppsägningskydd.

13 § PROVISIONSLÖN

Det avtalades att man fortsätter med den befintliga provisionslönen under avtalsperioden, under förutsättning att kollektivavtalsparterna godkänner det lokala avtalet.

Man beslutade att under 2026 pilottesta en modell för provisionslön som grundar sig på följande principer:

- Modellen är avsedd för tjänsteinnehavare inom försäljning.
- Medlemsarbetsgivare bestämmer om de vill börja följa modellen för provisionslön.
- Om en medlemsarbetsgivare beslutar sig för att börja iakttä modellen för provisionslön kan försäljningstjänsteinnehavare som är anställda hos medlemsarbetsgivaren välja modellen för provisionslön i stället för den normala modellen med grundlön enligt lönegrupp enligt kollektivavtalet.
- Provisionsmodellen pilottestas i verksamheten hos minst tre arbetsgivare som är medlemmar i YT under 2026 och i början av 2027 utreds/uppdateras hur modellen fungerar.
- Grunder för modellen för provisionslön:
 - Grundlönen är 50 procent av minimimånadslönen för lönegruppen.
 - Utöver grundlönen betalas varje månad en provisionslön som baserar sig på försäljning och andra prestationer. Om principerna för och beräkningen av denna avtalas lokalt.
 - Mellan parterna i kollektivavtalet mellan YT och METO utarbetas vid behov en modell för beräkning av provisionslönens andel som bilaga till kollektivavtalet.

14 § LOKALA AVTAL

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

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

Helsingfors den 19 februari 2026

YKSITYISMETSÄTALLOUDEN TYÖNANTAJAT-
PRIVATSKOGBRUKETS ARBETSGIVARE RY

Hannu Välikangas

Lasse Lahtinen

METO – SKOGBRANSCHENS EXPERTER RF

Stefan Borgman

Ari Teittinen

