

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Trä- och Möbelföretagen

och

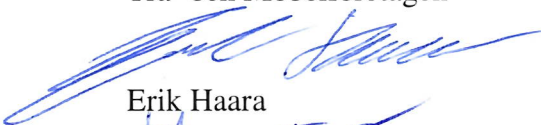
Unionen

Gällande Tjänstemannaavtal Stoppmöbelindustri prolongeras för tiden 1 april 2025 — 31 mars 2027 med angivna ändringar och tillägg enligt punkterna A - E i bilagda dokument. Övriga mellan parterna gällande avtal prolongeras oförändrade.

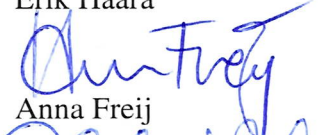
- | | |
|---|---|
| A | Lönebildningen i företaget |
| B | Tekniska anvisningar till löneavtalet |
| C | Avtal om lokal lönebildning |
| D | Allmänna bestämmelser i avtalet ändras i enlighet med D |
| E | Övriga ändringar i enlighet med E |

Stockholm den 4 april 2025

Trä- och Möbelföretagen



Erik Haara



Anna Freij



Christina Villa

Unionen



Anders Awad Pettersson

Överenskommelse om löner TMF – Unionen

Lokala tillämpningsanvisningar

Lokala parter kan träffa överenskommelser om att tillämpa Avtal om lokal lönebildning enligt punkten C. Om de lokala parterna inte träffar någon överenskommelse om lokal löneprocess gäller nedanstående

A LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan - rätt använd - bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den skall således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen skall bidra till en önskad lönestruktur för tjänstemannagruppen, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att tjänstemannagruppen, utifrån sina egna förutsättningar, behandlas likvärdigt med övriga arbetstagarkollektiv i företaget.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även mark-

cu
NHN

nadskräfterna påverkar löneavvägningen.

Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet syftar till att skapa en dialog kring hur tjänstemannen utför och utvecklas i sitt arbete samt hur den framtida utvecklingen ska se ut. I utvecklingssamtalet ingår bland annat följande moment:

- En uppföljning av det som överenskommits och diskuterats vid det senaste utvecklingssamtalet. Tjänstemannens befattningsbeskrivning ska vid behov uppdateras för att spegla aktuellt innehåll.
- Arbetsgivaren ska klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. En överenskommelse i form av en utvecklingsplan ska träffas gällande de kompetensutvecklingsinsatser som ska genomföras fram till det nästkommande utvecklingssamtalet mellan tjänstemannen och företaget.

Samtalet ska genomföras och dokumenteras enligt en återkommande struktur.

Dokumentationen ska utformas så att tjänstemannen kan få en fullgod återkoppling även om den lönesättande chefen byts ut mellan utvecklings-samtalen. Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång per år eller kan vid behov ske oftare. Utvecklingssamtal för nästkommande lönerevision ska genomföras i god tid före lönerevisionen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling skall tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen — med stöd av dessa principer — grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företags egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av tjänstemannagruppen.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företagets som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna skall därför komma överens om upplägget och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. Detta kan bl a innebära en översyn av de faktorer som skall tillmätas betydelse vid lönesättningen. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomföres enligt punkt 5.2. Allt för att underlätta årlig lönekartläggning samt undanröjandet av eventuell osakliga löneskillnader.

cu
P/W

Löneöversynsarbetet skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, skall korrigeras.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen och personens löneläge.

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling skall arbetsgivare och arbetstagare undersöka vad som kan förändras, för att tjänstemannen ifråga skall ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden. Avsikten är att man skall enas om lämpliga åtgärder, exempelvis kompetenshöjande insatser i syfte att möjliggöra en förbättrad löneutveckling för den enskilde tjänstemannen i framtiden.

5. Löneökningar

5.1 Lokal pott

För avtalsåret avsätts följande lönepott per den

1 april 2025	2,9 procent
1 april 2026	3,0 procent

av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 31 mars 2025 samt 31 mars 2026.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och från Tjänstemannaavtalets löneprinciper och med beaktande av riktlinjer avseende kompetensutveckling, som är en del av löneavtalet.

En anställd som är eller varit föräldraledig skall vara med vid det ordinarie lönerevisionsstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter. Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk.

5.2 Löneöversyn

Som en del i processen med lönerevision genomför också de lokala parterna en löneöversyn, som inom ramen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för tjänstemännen. Det är viktigt att de lokala parterna har klart för sig hur lönestrukturen bör vara beskaffad för att den skall kunna stödja de lönepolitiska målen enligt ovan. Tanken är att dessas mål skall uppfyllas genom löneförhandlingar.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med lönesättningsprinciperna i punkt 5.1 ovan.

5.3 Lägsta lönehöjning

cu
M H

Efter avslutad lönerevision skall lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst 630 kronor/månad för år 2025 och 590 kronor/månad för år 2026, om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

6. Lägstlön

Efter lönerevisionen skall månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år och som har minst ett års sammanhängande anställningstid uppgå till lägst 23 198 kronor för år 2025 och 23 894 kronor för år 2026.

För tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år skall efter lönerevision månadslönen vara lägst 22 128 kronor för år 2025 och 22 792 kronor för år 2026.

7. Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden TMF - Unionen.

Lönenämnden består av två representanter för TMF, två representanter för Unionen och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för avtalsperioden, samt grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas

B TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTALET

1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1 Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Innehar anställning som utgör bisyssla eller
- Är tjänstledig under minst tre månader - räknat från lönerevisionstidpunkten - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid

CU
PH

företaget enligt löneavtalet.

- Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.
- Om tjänsteman, som är anställd vid företags lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företags lönerevisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

1.4 Anställningsavtal som träffats senare än 6 månader före företags Lönerevisionsdatum

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företags lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2. TILLÄMPNINGSREGLER

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 Begreppet företag

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag". Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 Övertidsersättning, restidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m.

CU
Pth

Övertidsersättningar, restidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2. Tjänstledighets avdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3. Sjukavdrag

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4. Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5. Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning i central löneöverenskommelse.

3. PROVISION

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1. Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

CC
M/A

4. PREMIELÖN

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän

5. VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

C. AVTAL OM LOKAL LÖNEBILDNING FÖR TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN OCH UNIONEN

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Trä- och Möbelföretagen (TMF). För att tillämpas ska avtalet antas av de lokala parterna och ersätter då i sin helhet Löneavtal mellan Unionen och Trä- och Möbelföretagen för det avtalsår överenskommelsen gäller.

§ 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen utgår från företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Det ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets intention är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet kopplas samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Det är också de centrala parternas avsikt att genom det lokala lönebildningsavtalet skapa förutsättningar för att stärka samverkan och samarbetet mellan de lokala parterna även på andra områden.

§ 3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lönerevisionstidpunkt är samma som det datum som fastställs i det centralt träffade löneavtalet mellan Unionen och TMF, om inte annat överenskommes.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

CU
M

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- diskuterar lönesättningskriterier
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till.

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner.

3.1.1 Lönestruktur

Inför den årliga lönerevisionen genomför de lokala parterna en löneöversyn där lönestrukturen på företaget ses över. Lönestrukturen kan definieras som de motiverade löneskillnaderna mellan tjänstemännen på företaget. Löneöversynen är en undersökning av om det finns skäl att göra individuella lönejusteringar för att uppnå den lönestruktur som de lokala parterna är överens om.

Lönestrukturen ska kunna förklaras utifrån företagets lönesättningskriterier och därvid även bland annat beakta lönesättningen ur ett likabehandlingsperspektiv.

För att kartlägga eventuellt osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor skall, där så är påkallat, en analys av företagets lönestruktur göras.

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Lönesättningsprinciperna skall vara tydliga och kända. Samma principer skall gälla för alla tjänstemän.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling skall tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen — med stöd av dessa principer — grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

3.2.1 Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet syftar till att skapa en dialog kring hur tjänstemannen utför och utvecklas i sitt arbete samt hur den framtida utvecklingen ska se ut. I utvecklingssamtalet ingår bland annat följande moment:

- En uppföljning av det som överenskommits och diskuterats vid det senaste utvecklingssamtalet. Tjänstemannens befattningsbeskrivning ska vid behov uppdateras för att spegla aktuellt innehåll.
- Arbetsgivaren ska klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. En överenskommelse i form av en utvecklingsplan ska träffas gällande de kompetensutvecklingsinsatser som ska genomföras fram till det nästkommande utvecklingssamtalet mellan tjänstemannen och företaget.

Samtalet ska genomföras och dokumenteras enligt en återkommande struktur.

Dokumentationen ska utformas så att tjänstemannen kan få en fullgod återkoppling även om den lönesättande chefen byts ut mellan utvecklingssamtalen.

Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång per år eller kan vid behov ske oftare.

Utvecklingssamtal för nästkommande lönerevision ska genomföras i god tid före

CE
MD

lönerevisionen.

3.2.2 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål som kan härledas till den enskilde tjänstemannens prestation
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- ledningsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft.

3.3 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Lönesamtalet förutsätts bland annat omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt den lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- en diskussion om den individuella löneutvecklingen ur ett längre tidsperspektiv

3.4 Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med de principer som anges i punkt 3.2 -3.2.2. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som har en prestation som starkt avviker från andra tjänstemäns, kan enstaka år få en löneutveckling som klart understiger övriga medarbetares.

Vid företag där Unionen förhandlar om löner gäller följande:

Arbetsgivaren ska till den lokala fackliga organisationen redovisa de medlemmar som får en löneutveckling som klart understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.

För dessa medlemmar ska på begäran av den lokala fackliga organisationen särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.

De lokala parterna ska träffa överenskommelse om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i lönerevision om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

Skulle en medarbetare två år i rad få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medarbetare vid företaget ska de lokala parterna förhandla i frågan. Skulle enighet inte uppnås av de lokala parterna kan endera part påkalla central förhandling.

3.5 Parternas avslutande arbete

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionenklubben förslag till nya individuella löner för de medarbetare som klubben företräder. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Förhandlingarna genomförs enligt löneavtalets 4§, Förhandlingsordning.

ou
MK

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

3.6 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar kvaliteten på:

- löneprocessen
- lönesamtal
- utvecklingssamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

§ 4 Förhandlingsordning

Denna förhandlingsordning gäller vid företag där Unionen har anmält facklig förtroendeman med fullmakt att förhandla om löner.

Inför lönerevisionen ska arbetsgivaren och lokal representant för Unionen fastställa formerna för lönerevisionen.

Träffas inte avtal om annat ska nedan angivna ordning tillämpas för berörda medlemmar.

4.1.1 Uppgift om medlemmar

Unionen ska till arbetsgivaren senast två månader före lönerevisionsdatum lämna skriftlig uppgift på de medlemmar de företräder.

4.1.2 Löneförslag

Arbetsgivaren ska senast en månad före lönerevisionsdatum till de lokala företrädarna för Unionen överlämna förslag på nya löner för de medlemmar som anmälts enligt punkt 4.1.1 ovan. Löneförslaget ska tas fram i linje med §§ 2 och 3 i detta löneavtal.

Önskar Unionen förhandla om lönerevisionen ska begäran om förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 21 kalenderdagar från det de fått del av arbetsgivarens förslag till lön.

4.1.3 Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal företrädare för Unionen. Den lokala förhandlingen bör påbörjas i god tid före revisionsdatum och vara avslutade senast på den överenskomna lönerevisionsdagen.

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag. Om central förhandling begärs av endera parten ska en central konsultation först genomföras enligt 4.1.4.

4.1.4 Central konsultation

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande skall de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

4.1.5 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan lönerevisionen alternativt frågan om lön till en eller flera medlemmar hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos TMF och Unionen senast 21 kalenderdagar efter avslutad lokal löneförhandling.

De centrala parterna ska utan dröjsmål fastställa dag för förhandling.

Anmärkning: De lokala parterna äger rätt att träffa överenskommelse om avvikelse från

CV
Mek

den under punkterna 4.1.1 -4.1.3 angivna ordningen.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden TMF - Unionen.

Lönenämnden består av två representanter för TMF, två representanter för Unionen och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

§ 5 Lägstlön

Efter lönerrevisionen ska lönen för en heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, uppgå till lägst 22 128 kronor för år 2025 och 22 792 kronor för år 2026. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse. Lönen för en tjänsteman med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska uppgå till lägst 23 198 kronor för år 2025 och 23 894 kronor för år 2026.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal löper parallellt med det centralt träffade avtalet.

§ 7 Tillämpningsanvisningar till Avtal om lokal lönebildning

1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1 Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönervisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönervisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Innehar anställning som utgör bisyssla eller
- Är tjänstledig under minst tre månader - räknat från lönerrevisionstidpunkten - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet. Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk.
- Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.
- Om tjänsteman, som är anställd vid företagets lönervisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönervisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

CV
Pdh

1.4 Anställningsavtal som träffats senare än 6 månader före företagets Lönerevisionsdatum

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2. TILLÄMPNINGSREGLER

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 Begreppet företag

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag". Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 Övertidsersättning, resttidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m. Övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2. Tjänstledighets avdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3. Sjukavdrag

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från Försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4. Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5. Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning i central löneöverenskommelse.

CJ
PW

3. PROVISION

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1. Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4. PREMIELÖN

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän

5. VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

D. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER I AVTALET ÄNDRAS ENLIGT NEDAN

- Parterna är överens om att en ny avräkningsreglering införs i § 5 mom 2 vid förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår, bilaga 1.
- Parterna är överens om att bestämmelserna om mertidsersättning i § 7 mom 4 utgår och ersätts av regeln i § 7 allmänna villkor. Justeringar i allmänna villkor sker enligt bilaga 2.

- Parterna är överens om en utökning av allmän övertid till 160 timmar per kalenderår i § 3 mom 2 arbetstidsavtalet.
- Parterna är överens om att nuvarande § 3 mom 2 utgår och ersätts i sin helhet med en ny § 3 mom 2- mom 4 enligt bilaga 3. Parterna är överens om att § 3 utgör en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Parterna är överens om att nuvarande § 3 mom 2:6 utgår. § 3 mom 3 och 4 lämnas oförändrade men får nya mom 5 och 6.

Parterna är överens om att regleringen av företrädesrätten i § 3 mom 3 ska följa vid var tid gällande reglering avseende anställningstid i 25 § 1 st 1 p LAS.

- Parterna är överens om att § 2 mom 3 arbetstidsavtalet tillförs ny skrivning om att ledighet som inte tagits ut vid årsskiftet och kvarstående ledighet som inte tagits ut vid anställningens upphörande ersätts med inbetalning till pensionspremie, bilaga 4.

Parterna är överens om att beloppet för premiepensionsinbetalningen ska uppräknas med utgångspunkt från de lagstadgade arbetsgivaravgifterna och den särskilda löneskatten på pensionspremier aktuellt år. Det antecknas att för 2025 är dessa för närvarande 31,42 procent respektive 24,26 procent. Det ger ekvationen $y \cdot 1,2426 = 1,3142$, vilket ger $y = 1,0576$. Uppräkning av lönen ska således göras med 5,76 procent år 2025.

- För det fall framtida eventuella avsättningar sker till systemet för tid i tidbank § 2 mom 3 arbetstidsavtalet, är parterna överens om att ett värde om 0,5 procent framgent motsvarar 10 minuter per fullgjord vecka.
- Parterna är överens om att till reglerna för arbetstidsförkortning § 2 mom 3 arbetstidsavtalet avsätta 0,5 procent för avtalsperioden 1 april 2025 - 31 mars 2027, varav 0,5 procent avsätts från och med den 1 april 2025 och belastar det totala avtalsvärdet om 6,4 procent år 1.

E. ÖVRIGT

- Parterna är överens om att under avtalsperioden se över möjligheten till att ta fram en partsgemensam handledning av förtroendemannalagen.
- Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp avseende droger på arbetsplatsen, se bilaga 5.
- Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten, se bilaga 6.
- Parterna är överens om den gemensamma inställningen till lagstiftad arbetstidsförkortning, bilaga 7.

CV
PW

§ 5 Semester

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaparten kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

När sammanfallande intjänande- och semesterår tillämpas ska erhållen semesterlön betraktas som á-contoutbetalning och får avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigering görs om sysselsättningsgraden ändrats under året.

Avräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

- 1) tjänstemannens sjukdom eller
- 2) tjänsteman som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen eller
- 4) underrättelse från arbetsgivarens sida enligt § 12 Mom 3:4

Anmärkning

Det är viktigt att överenskommelser om förskjutning av semesteråret enligt Mom 2 är tydliga och kända av berörda parter.

CV
p H

D Bilaga 2 till överenskommelse
2025-04-01 mellan Trä- och Möbelföretagen och Unionen

§ 7 mom 4 om mertidsersättning utgår.

Konsekvensändringar:

§ 5 mom 4:1 anmärkning 3 justeras följande: Vad övertidsersättning, ~~ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning (mertidsersättning)~~ och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 7 mom 3:2 och 4:1 respektive § 8 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

§ 7 mom 2 sista stycket/meningen utgår.

§ 7 mom 3:2 tillförs nytt stycke: Vid tillämpning av divisorerna ska deltidsanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Ändring i anmärkningen till § 3 mom 1 arbetstidsavtalet.

§ 7 ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 2:1

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrandet på förhand ej kunnat ske men där övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

~~Beträffande deltidsarbete, se mom 4.~~

Mom 2:2

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Mom 2:3

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 2:4

Om en tjänsteman beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

Mom 2:5

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt mom 2:4 och reskostnader därvid uppstår för honom skall arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för tjänsteman som enligt mom 1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom 2:6

Handwritten signature/initials in blue ink.

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t.ex. sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande:

Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

Mom 3 Övertidskompensationens storlek

Mom 3:1

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller - om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget - i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar
$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$
- b) för övertidsarbete på annan tid
$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Kommentar

Med övertidsersättning avses den totala ersättningen vid övertidsarbete.

Beträffande semesterlön se § 5 mom 4:1, anmärkning 3.

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämföras med övertidsarbete på "annan tid".

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidsanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a) utges med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom 4:1

Om en deltidsanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

— Beträffande semesterlön se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

— Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i

CC
P R

genomsnitt per månad.

— Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 4:2

Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt mom 1-3.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 3 skall tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 3 Övertid

Mom 1 Anmärkning

Beträffande deltidsanställda tjänstemän skall arbete som ersätts enligt § 7 mom 3:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Cv
P. H.

§ 3 Anställningsformer

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad det avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd med undantag för regleringen i Mom 3 nedan.

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt Mom 2 nedan.

Mom 2 Villkor för tidsbegränsade anställningar och provanställning

Mom 2:1 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- För avtalad visstidsanställning
- För vikariat

Anmärkning 1

Ett avtal om tidsbegränsad anställning ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar.

Anmärkning 2

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Mom 2:2 Omvandlingsregel för avtalad visstid och vikariat

En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i avtalad visstidsanställning i sammanlagt 24 månader under en femårsperiod.

Ett vikariat övergår i en tillsvidareanställning när tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i vikariatsanställning i sammanlagt 24 månader under en femårsperiod.

Om en tjänsteman har haft såväl avtalad visstidsanställning som vikariat i sammanlagt 36 månader under en femårsperiod övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Mom 2:3 Provanställning

Handwritten signature and initials in blue ink.

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen

- om tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller
- om det i annat fall föreligger särskilda skäl att pröva tjänstemannens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Provanställning kan omfatta högst 6 månader.

Då synnerliga skäl föreligger kan provanställningen efter lokal överenskommelse förlängas, dock längst ytterligare 6 månader

Mom 2:4 Underrättelse om tidsbegränsad anställning och provanställning

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en tjänsteman enligt Mom 2:1 tidsbegränsad anställning eller Mom 2:3 provanställning bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse skall dock alltid lämnas inom en vecka efter det att anställningsöverenskommelse har träffats.

Mom 3 Företrädesrätt till återanställning

Avtalets anställningsformer omfattas av företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd, med undantag för 25 § 1 st 2 p.

Anmärkning

Vid beräkning av anställningstid ska 25 § 1 st 1 p lagen om anställningsskydd tillämpas.

För närvarande gäller således att tjänstemannen ska ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Mom 4 Övergångsbestämmelser

Reglerna i Mom 2:1 och Mom 2:2 träder i kraft 2025-06-01. Vid omvandling till tillsvidareanställning räknas endast anställningstid i anställningar som ingåtts den 2025-06-01 eller senare.

För anställningsavtal som är träffade före den 2025-06-01 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut

CO
P 14

D Bilaga 4 till överenskommelse
2025-04-01 mellan Trä- och Möbelföretagen och Unionen

Ändringar och tillägg av text i § 2 mom 3 arbetstidsavtalet

För varje fullgjord arbetsvecka utgår kompensationsledighet för heltidsarbetande tjänstemän enligt följande:

Dagtidsarbete	82 min
Tvåskiftsarbete	206 min
Annat skiftarbete	84 min

Tillägg av nytt sista stycke

Ledighet som vid årsskiftet inte tagits ut och kvarstående ledighet vid anställningens upphörande ersätts med inbetalning till pensionspremie.

Värdet av sådan tid per timme är månadslönen/175.

Anmärkning

Vid tillämpning av divisorn 175 för deltidanställd tjänsteman ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Definition av månadslön se § 10 mom 2:2 allmänna anställningsvillkor.

Beloppet ska i samband med premiepensionsinbetalning uppräknas. Under 2025 är denna uppräkning 5,76 %.

CU
PA

E Bilaga 5 till överenskommelse
2025-04-01 mellan Trä- och Möbelföretagen och Unionen

Direktiv partsgemensam arbetsgrupp för att utreda möjligheten till att ta fram praktisk vägledning för lokala parter att hantera problem med droger på arbetsplatsen

Bakgrund

Parterna ser allvarligt på den växande problematiken kring droger och står enade i att arbetsplatser ska vara drogfria. Droger är ett stort problem och både arbetsgivare och anställda har rätt att kunna ställa krav på en drogfri och trygg arbetsmiljö.

Parterna har en lång tradition av att gemensamt lösa problem som uppstår på arbetsmarknaden och har stor tillit till denna förmåga. Samtidigt handlar det om svåra och känsliga frågor, där det behöver finnas en balans mellan intresset av att uppnå en drogfri arbetsplats och den anställdes personliga integritet.

Uppdrag

Mot bakgrund av frågornas karaktär anser parterna att det är viktigt att utreda om det är möjligt att nå en partsgemensam hållning i hur arbetsgivare och anställda kan bemöta och hantera olika problem kopplade till droger på arbetsplatsen. Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp som ska diskutera och analysera följande områden.

1. Arbetsmiljö och säkerhet
2. Preventiva åtgärder i form av policy och riktlinjer, utbildning och medvetenhet m.m.
3. Kontrollåtgärder och den anställdes personliga integritet
4. Arbetsrättsliga åtgärder
5. Samverkan mellan parterna

Mot bakgrund av vad som framkommer i ovan diskussioner ska även arbetsgruppen utvärdera om det är möjligt att ta fram en praktisk vägledning för de lokala parterna inom området.

Arbetsgruppens arbete

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan och tre representanter från arbetstagersidan. Arbetsgruppen ska under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat senast den 30 september 2



E Bilaga 6 till överenskommelse
2025-04-01 mellan Trä- och Möbelföretagen och Unionen

Direktiv för partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten

Enligt arbetstidsdirektivet har en arbetstagare rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Medlemsstaterna får inte ställa upp villkor i nationell lagstiftning som innebär att denna rätt inskränks.

EU-kommissionen har framfört att Sveriges regelverk med intjänande- och semesterår avviker från hur flera andra medlemsländer implementerat arbetstidsdirektivets krav på årlig betald semester. Semesterlagen innebär att arbetstagare i vissa fall kan erhålla betald semester först efter tolv månaders anställning. Den svenska regeringen har svarat EU-kommissionen att den svenska regleringen inte bryter mot EU-rätten och i dagsläget finns det inte någon indikation på att regeringen överväger förändringar i semesterlagen. Detta förhållande kan dock ändras. Med anledning av EU-kommissionens påpekande har facken inom industrin väckt frågan om den svenska semesterlagens regler om intjänande- respektive semesterår är förenliga med reglerna i arbetstidsdirektivet.

Uppdrag

Parterna inom industrin är överens om att undersöka möjligheten till att gemensamt analysera EU-rätten för att därefter utvärdera om det kan finnas behov av att vidta ändringar i semesterlagen till följd av arbetstidsdirektivet. Om parterna gemensamt skulle komma fram till att det kan finnas ett behov av att genomföra förändringar i semesterlagen ska parterna även överväga hur ändringar i lagen eller kollektivavtal skulle kunna utformas. Dessa underlag skulle parterna kunna använda för det fall Sverige hamnar i den situationen att lagen behöver ändras till följd av kraven i arbetstidsdirektivet.

Vid överväganden kring ändringar av semesterlagen ska parterna undersöka olika alternativa former av regleringar i lagen eller kollektivavtal. I detta arbete kan exempelvis jämförelser göras med andra länder inom EU. Eftersom semesterlagen bygger på en viss systematik kommer en eventuell förändring av lagen att vara komplex. Parterna är därför överens om att de ändringar som eventuellt kommer att föreslås ska vara tydliga och lätta att tillämpa i praktiken.

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av fyra representanter från arbetsgivarsidan och fyra representanter från arbetstagar sidan. Arbetsgruppen ska rapportera till Förhandlingsrådet och under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat till förhandlingsrådet senast den 30 september 2027.

CV
R H

E Bilaga 7 till överenskommelse
2025-04-01 mellan Trä- och Möbelföretagen och Unionen

PROTOKOLL

Bransch: Tjänstemannaavtalet Stoppmöbelindustri
Parter: Trä- och Möbelföretagen, TMF
Unionen
Datum: 2025-03-29
Plats: Stockholm
Närvarande för
arbetsgivarpart: Anna Freij, Trä- och Möbelföretagen, TMF
Närvarande för
arbetstagarpart: Martin Wästfelt, Unionen

Inställningen hos parterna inom Industriavtalet till lagstadgad arbetstidsförkortning

Arbetstids- och lönebildningsfrågor är nära sammankopplade och ska endast hanteras av parterna på arbetsmarknaden. De initiativ om lagstiftad förkortning av arbetstiden som förts fram av olika aktörer är ett allvarligt angrepp mot svensk konkurrenskraft, tillväxt och ytterst den svenska modellen.

Parterna accepterar inte att förkortad arbetstid genomförs lagstiftningsvägen. Om så ändå sker genom semidispositiva regler för arbetstidsförkortning ska de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna ses som ett sätt att uppfylla sådan semidispositiv lagstiftning. Om tvingande lagstiftning genomförs, som får genomslag i kollektivavtalen, ska parterna uppta förhandlingar om anpassningar av de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna.

Anna Freij

Martin Wästfelt

Trä- och Möbelföretagen, TMF

Unionen

CV
MH