

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Trä- och Möbelföretagen

och

Sveriges Ingenjörer

Gällande träindustriavtal prolongeras för tiden 1 april 2017 - 31 mars 2020 med angivna ändringar och tillägg enligt punkterna A — E i bilagda dokument. Övriga mellan parterna gällande avtal prolongeras oförändrade.

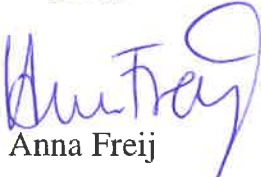
Stockholm den 7 april 2017

Trä- och Möbelföretagen



David Johnsson

Eva Glückman



Anna Freij

Sveriges Ingenjörer



Camilla Frankelius

- A. Lönebildningen i företaget
- B. Alternativt löneavtal
- C. Allmänna bestämmelser i avtalet ändras enligt bilaga C
- D. Övrigt
- E. Tekniska anvisningar till löneavtalet

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 generell 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 *ingenjörgruppen*, 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 *ingenjörgruppen*, utifrån sina egna förutsättningar, behandlas likvärdigt med övriga arbetstagarkollektiv i företaget.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnaderna som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper skall också gälla vid nyanställning och oavsett karriärväg för såväl experter / specialister som för linjechefer.

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 marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

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

5
2/12

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 ingenjörgruppen.

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 företags som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företags förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna skall därför komma överens om uppläggnings- 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 företags utveckling (lönsamhet, produktivitet, utveckling, investeringsplaner mm).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra osakligt motiverade 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.

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

På arbetsgivarens initiativ bör varje medlem i ingenjörgruppen inför lönerevisionen erbjudas ett lönesamtal med lönesättande chef. Om medlem i Sveriges Ingenjörer önskar lönesamtal med lönesättande chef har han/hon rätt till detta. Varje medlem i ingenjörgruppen ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön utifrån grundläggande principer för lönesättningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen och personens löneläge. Allt för att underlätta årlig lönekartläggning samt undanröjandet av eventuellt osakliga löneskillnader.

5. Löneökningar

5.1 Lokal pott

För avtalsåret avsätts följande lönepott per den

1 april 2017	1,5 procent
1 april 2018	1,5 procent
1 april 2019	1,5 procent

av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 31 mars 2017, 31 mars 2018, 31 mars 2019.

ef
Orsk

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 löneredivisionstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

5.2 Löneöversyn

I samband med varje löneredivision genomför också de lokala parterna en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att motverka lönekomprimering och istället skapa lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar varje medlem i ingenjörgruppen arbetsinsatser. Lönestrukturen på företaget ska därmed utformas så att den främjar en utveckling av varje medlem i ingenjörsgruppens kompetens, måluppfyllelse och prestationsförmåga.

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 dessa mål skall uppfyllas genom löneförhandlingar.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i ingenjörgruppen ingående medlemmarnas 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.

Anmärkning

Uppgörelsen innebär att de värden utöver fördelning av lönepotten som löneöversynen beräknas ge är 0,5 procent per avtalsår. Löneöversynernas storlek kan variera under avtalsperioden beroende på lönestrukturen vid företaget. Om parterna inte är överens om annat är löneöversynen beräknade till 1,5 procent för avtalsperioden.

5.3 Låg löneökning

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer under en längre period haft ogynnsam löneutveckling skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande förutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

6. 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 — Sveriges Ingenjörer.

Lönenämnden består av två representanter för TMF, två representanter för Sveriges Ingenjörer och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för de 12 månaderna, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.



B. ALTERNATIVT LÖNEAVTAL

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda i företag anslutna till TMF. Avtalets giltighetsperiod följer det ordinarie kollektivavtalet.

Överenskommelse om att tillämpa detta avtal görs mellan Sveriges Ingenjörers lokalavdelning och företaget. Saknas lokal facklig part på företaget träffas överenskommelse direkt med berörd tjänsteman.

2. Utgångspunkter för lönesättningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och måluppfyllelse. Avtalets intention är att skapa en process där medarbetarnas uppnådda resultat, kompetens och ansvar knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

3. Löneprocessen

3.1 Principer för den individuella lönesättningen

Löneprocessen sker på företagsnivå. Lönesättningen skall vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen i företaget ska vara systematiserad, saklig och med en motiverad bedömning. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Föräldralediga omfattas av lönerevisionen.

Företaget ansvarar för att lönesättningsprinciperna och lönekriterierna är tydliga och kända av alla medarbetare. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättningen ska gälla för samtliga medarbetare.

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget med dess innehåll, intentioner, information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till, och en tidplan beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen.

3.2 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras.

3.3 Lönesättning genom lönesamtal

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.

Lönesamtalen bör ske efter en på förhand bestämd struktur. Lönesättande chef och medlem ska vara väl förberedda vad gäller bedömningsfaktorer samt samtalets form och innehåll och har ett gemensamt ansvar för lönesamtalet.

Handwritten signature in blue ink.

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på den individuella lönenivån och den individuella löneutvecklingen.

Före lönesamtal ska den lönesättande chefen och medlemmen därför ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

Det förutsätts att chef och medarbetare konstruktivt och med ömsesidig förståelse anstränger sig så långt som möjligt och rimligt att komma överens i det individuella lönesamtalet.

Den individuella lönen ska fastställas mellan lönesättande chef och medlemmen. Resultatet av lönerrevisionen skall dokumenteras av chefen med en kopia till medarbetaren.

3.4 Utebliven löneutveckling/utvecklingsplan

Om en medarbetare ej erhåller någon eller ringa lönehöjning ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerrevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

3.5 Förhandling/överenskommelse

Efter lönesamtalen ska de lokala parterna göra en gemensam avstämning av lönerrevisionens resultat. Utfallet av lönesättningen ska dokumenteras av företaget.

Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om oenighet kring lönesättningen uppstår i dialogen mellan chef och medarbetare kan lokal förhandling påkallas. Om oenigheten kvarstår efter lokal förhandling bör de centrala parterna konsulteras innan lokal förhandling avslutas. Avsikten är att klarlägga avtalets principer och intensioner för att undvika central förhandling. Kvarstår oenigheten efter lokal förhandling och konsultation kan endera parten påkalla central förhandling.

4. Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part

Om inte annat överenskommits ska arbetsgivaren före lönervisionsdatum ge medarbetaren förslag till ny lön. På begäran ska medlemmen få en skriftlig motivering till den föreslagna löneökningen. Vid oenighet mellan medarbetare och chef kan endera part begära konsultation kring lönervisionsprocessen.

5. Parternas uppföljning

Företaget och den lokala fackliga parten bör efter genomförd revision gemensamt utvärdera processen. Båda parter har ett gemensamt ansvar för att processen ska bli så bra som möjligt. Syftet med utvärderingen är att bibehålla eller förbättra kvaliteten genom hela processen.

er
K-AD

C. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER I AVTALET ÄNDRAS ENLIGT NEDAN

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 2 Ordinarie arbetstid

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om 12 veckor alternativt 3 månader, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat enligt mom 2.

Den ordinarie arbetstiden kan förläggas i en eller flera perioder. Under begränsningsperiod kan ordinarie arbetstid utökas till högst 48 timmar per helgfri vecka dock högst med två timmar per dag som förläggs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat enligt mom 2.

Vid utökning av ordinarie arbetstid till 48 timmar utgår en kompensation med 60 minuter i betald ledig tid per utökad vecka. Vid utökning under 48 timmar proportioneras kompenserad tid i förhållande till utökningen. Sådan tid läggs ut efter samråd med lokal klubb, för berörda tjänstemän, som gemensam ledighet under innevarande kalenderår, såvida inte annan lokal överenskommelse träffas.

Vid beräkningen av den ordinarie arbetstiden ska betald semester och annan betald ledighet, sjukfrånvaro och tjänstledighet med stöd av föräldraledighetslagen under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. Dock utgår ingen kompensation enligt stycke 3 ovan för sådan ledig tid.

Arbetsgivaren ska före beslut om arbetstidens förläggning iaktta regler om förhandlingsskyldighet i Medbestämmandelagen. Efter avslutad förhandling gäller en varseltid om 14 kalenderdagar innan förändringen genomförs, om inte lokala parter träffar överenskommelse om annat.

För tjänsteman i intermittent tvåskiftarbete och intermittent treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning 1

Treskiftarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Anmärkning 2

Vid utökning av ordinarie arbetstid bör arbetsgivaren beakta personliga förhållanden.

✓
M. W.

D. ÖVRIGT

- Det förs till protokollet att part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.
- Parterna är överens om att till systemet för delpension avsätta ytterligare 0,5 procent för avtalsperioden 1 april 2017 - 31 mars 2020, varav 0,2 procent avsätts från och med den 1 april 2017 och 0,3 procent från och med den 1 april 2019, Dessa 0,5 procent belastar det totala avtalsvärdet om 6,5 procent.
- Parterna är överens om avtalsreglering om förhandlingsordning i enlighet med bilaga 1. Det antecknas att tidigare gällande bestämmelser om förhandlingsordning och regler för Tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK samt Tjänstemarknadskommitté SAF-PTK från avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 respektive avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK samt § 16 Utvecklingsavtalet ersätts av bilagda nya förhandlingsordning mellan Trä- och Möbelföretagen och Sveriges Ingenjörer. Parterna är överens om att dessa regler träder ikraft **den 1 september 2017**.
- Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelse avseende inrangering av premieinbetalningar till delpensionssystemet, bilaga 2. Parterna är överens om att bilagda överenskommelse gäller med samma giltighetstid som vid varje tillfälle mellan parterna gällande avtal om allmänna anställningsvillkor.
- Parterna är överens om att inrätta en partsgemensam arbetsgrupp avseende möjligheten till sammanslagning av Tjänstemannaavtalen Träindustri och Stoppmöbelindustri, bilaga 3.

ef
HAR

E . 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
- Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern eller har anställts efter att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget
- 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 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 företagets 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 företagets 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 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 uttryckligen 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.

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.

Bilaga 1 till överenskommelse Träindustriavtal
2017-04-07 mellan TMF och Sveriges Ingenjörer

§ 12 Förhandlingsordning

Det tidigare gällande huvudavtalet med förhandlingsordning mellan SAF och PTK har ersatts av Förhandlingsordning mellan Trä- och Möbelföretagen (TMF) och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer och Ledarna.*

ef
h
h
h

Förhandlingsordning Trä- och Möbelföretagen (TMF) – Unionen och Sveriges Ingenjörer och Ledarna

§ 1 Samförstånd till undvikande av tvist*

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framdeles upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i Trä- och Möbelföretagen (TMF).

§ 2 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan Trä- och Möbelföretagen (TMF) och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt 41 § medbestämmandelagen.

*) Om en förhandling mellan ett medlemsföretag och arbetarparten vid företaget gäller en eller flera tjänstemäns sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller förhålla sig till arbetarna, har Unionen, Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna rätt att begära närvaro vid förhandlingen i syfte att ta del av uppgifter som kan vara av betydelse för att ta tillvara den enskilda medlemmens intressen. Detta överensstämmer med vad som gällt enligt tidigare förhandlingsordning och innebär inte att tjänstemannapartens kan ha anspråk på att det inte i förhandlingen sker enskilda överläggningar mellan medlemsföretaget och arbetarparten.

§ 3 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av denna förhandlingsordning.

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman som utan stöd av Unionen, Sveriges Ingenjörer eller Ledarna vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

Anmärkning

I kollektivavtal finns regler som hindrar talan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.

Tjänsteman som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter vartill yrkandet hänför sig och senast inom två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristerna för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

§ 4 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

§ 5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i §§ 6–8 och 11–12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

Anmärkning

I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna i 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

§ 6 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har tjänstemannen inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en (1) månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om den eller de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

§ 7 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

ef
2014

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra, tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

§ 8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre (3) veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

§ 9 Förhandlingsprotokoll

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

§ 10 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

§ 11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

§ 12 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

§ 13 Övrigt

Vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden kan talan föras utan föregående förhandlingar.

§ 14 Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader.

Om det mellan Trä- och Möbelföretagen (TMF) och Unionen, Sveriges Ingenjörer eller Ledarna gäller kollektivavtal om löner eller allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt, då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals utlöpande.

cf. a.
Hill

Bilaga 3 till överenskommelse Träindustriavtal
2017-04-07 mellan TMF och Sveriges Ingenjörer

Arbetsgrupp; sammanslagning av Tjänstemannaavtalet Träindustri och Stoppmöbelindustri

Parterna är ense om att inrätta en arbetsgrupp som ska se över möjligheterna att slå ihop Tjänstemannaavtalet Träindustri och Stoppmöbelindustri. Arbetsgruppen ska utarbeta och lämna förslag till ett tjänstemannaavtal mellan å ena sidan TMF och å andra sidan Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna.

På TMF:s avtalsområde finns sex tjänstemannaavtal. Ett vardera med Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen för Träindustrin och ett vardera med Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen för Stoppmöbelindustrin. Tjänstemannaavtalen för Träindustrin respektive Stoppmöbelindustrin är snarlika. Medlemsantalet av företag som tillämpar Tjänstemannaavtalet Stoppmöbelindustri är mycket begränsat och särdragen hos medlemsföretagen är inte tillräckligt stora för att motivera separata avtal. Det finns således uppenbara effektivitetsvinster med att slå samman avtalen.

Parterna är överens om att syftet med arbetet inte är att få till stånd några materiella villkorsförändringar i sak. Parterna är dock införstådda med att avtalen i vissa delar skiljer sig åt varför vissa villkorsförändringar likväl kan komma att ske. En sammanslagning av avtalen förutsätter därmed att vissa bestämmelser i de separata tjänstemannaavtalen därmed kan komma att omformuleras eller utrangeras.

Syftet med uppdraget är att ta fram ett utkast till ett nytt tjänstemannaavtal som kan användas som underlag inför avtalsförhandlingarna och avtalsrörelsen 2020.

Arbetsgruppen ska bestå av minst en representant från TMF samt en representant från vardera arbetstagarorganisation.

Arbetet ska redovisas senast vid utgången av september 2019.

Det noteras att TMF är sammankallande i gruppens arbete.