

Slutlig hemställan

Till
Trä- och Möbelföretagen
Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Trä- och Möbelföretagen och å andra sidan Sveriges Ingenjörer avseende Tjänstemannaavtalet Träindustri, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalet omfattar tiden den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027. Den första avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 - 2026-03-31. Den andra avtalsperioden omfattar tiden 2026-04-01 - 2027-03-31.

Det samlade avtalsvärdet är 6,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för nedan angivna åtgärder.

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

- Ett löneutrymme bildas den 1 april 2025 om 2,4 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,5 procent. Vid samma tidpunkter görs en gemensam löneöversyn.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,5 procent från och med den 1 april 2025.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med denna slutliga hemställan med **bilagor** samt snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar i enlighet härmed.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastats i sin helhet. Svar ska lämnas till oss måndagen den 31 mars 2025 kl 22.00 i våra lokaler, Storgatan 5.

Stockholm den 31 mars 2025



Cecilia Fahlberg



Robert Schön

Hemställan godkännes

För Trä- och Möbelföretagen



För Sveriges Ingenjörer

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Trä- och Möbelföretagen

och

Sveriges Ingenjörer

Gällande Tjänstemannaavtal Träindustri prolangeras 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 prolangeras oförändrade.

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

Stockholm den 4 april 2025

Trä- och Möbelföretagen



Erik Haara



Anna Freij



Christina Villa

Sveriges Ingenjörer



Alexander Bergfriedt Andersson

Överenskommelse om löner – TMF och Sveriges Ingenjörer

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 *ingenjörsggruppen*, 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 *ingenjörsggruppen*, 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.

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 2025	2,4 procent
1 april 2026	2,5 procent

av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 31 mars 2025 och den 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

I samband med varje lönerevision 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 ingenjörsgruppen 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 ingenjörsgruppen 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 revisionstillfälle. Löneöversynernas storlek kan variera under avtalsperioden beroende på lönestrukturen vid företaget. Om parterna inte är överens om annat är löneöversynen beräknade till 1,0 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.

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.

C. 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 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 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.

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 ny avräkningsreglering i § 4 mom 2 vid förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår, bilaga 1.
- Parterna är överens om att bestämmelserna om mertidsersättning i § 6 mom 4 utgår och ersätts av reglerna i § 6 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 § 2 mom 2 utgår och ersätts i sin helhet med en ny § 2 mom 2- mom 4 enligt bilaga 3. Parterna är överens om att § 2 utgör en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Nuvarande § 2 mom 3 blir nytt moment 5.
Parterna är överens om att regleringen av företrädesrätten i § 2 mom 3 ska följa vid var tid gällande reglering avseende anställningstid i 25 § 1 st 1 p LAS.
- Parterna har enats om regler för arbetstidsförkortning. Parterna är överens om att reglerna gäller fr o m den 1 april 2025 på de villkor som framgår av bilaga 4.

Parterna är överens om att ett värde om 0,5 procent motsvarar en (1) dag vilket i sin tur utgör 8 timmar.

Vad gäller inbetalning av pensionspremie enligt bilaga 4 är parterna 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.

- Parterna är vidare överens om att tidigare system för avtalad arbetstidsförkortning (före den 1 april 2025) alltjämt ska gälla oförändrat. Eventuella ytterligare framtida avsättningar, utöver det avtalade värdet i detta tidigare system, ska i stället ske inom ramen för det nya systemet som regleras i bilaga 4.
- Parterna är överens om att till reglerna för arbetstidsförkortning 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. ÖVRIGA ÄNDRINGAR I ENLIGHET MED E

- 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 att bifogad handling som beskriver den gemensamma inställningen till lagstadgad arbetstidsförkortning ska biläggas protokollet, bilaga 7. Det förs till protokollet att

102

nämnda bilaga tillkom i samband med överenskommelse om livsarbetsid mellan parterna den 13 mars 2001 och att denna överenskommelse alltjämt gäller.

D Bilaga 1 till överenskommelse
2025-04-01 mellan Trä- och Möbelföretagen och Sveriges Ingenjörer

§ 4 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 å-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 § 11 Mom 3:4

Anmärkning

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

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

§ 6 mom 4 om mertidersättning utgår.

Konsekvensändringar:

§ 4 mom 4:1 anmärkning 3 justeras följande: Vad övertidersättning, ~~ersättning per~~
~~överskjutande timme vid deltidanställning (mertidersättning)~~ och restidersättning beträffar
har divisorerna i § 6 mom 3:2 ~~och 4:1~~ respektive § 7 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper
semesterlön.

§ 6 mom 2:1 sista stycket/meningen utgår.

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

Ändring i anmärkningen till § 3 mom 1 arbetstidsavtalet.

§ 6 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 deltidarbete, 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

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
månadslönen
94
- b) för övertidsarbete på annan tid
månadslönen
72

Kommentar

Med övertidsersättning avses den totala ersättningen vid övertidsarbete.

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

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt

midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs 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 deltidсанställd 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 deltidсанställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidсанställning 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 deltidсанställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.~~

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

~~Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidсанställningen 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 heltidсанställning 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 arbetstidsavtalet

Mom 1 Anmärkning

Beträffande deltidсанställda tjänstemän skall arbete som ersätts enligt § 6 mom 3:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Dade

D Bilaga 3 till överenskommelse
2025-04-01 mellan Trä- och Möbelföretagen och Sveriges Ingenjörer

§ 2 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

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.

Mom 2:4 Underrättelse om tidsbegränsad anställning och provanställning

Arbetsgivare som har för avsikt att ingå avtal om tidsbegränsad anställning enligt Mom 2:1 och provanställning enligt Mom 2:3 skall dessförinnan underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget. Om tjänstemannaklubben därvid begär förhandling om den tilltänkta anställningen skall förhandlingen genomföras innan avtal om anställning träffas, såvida inte särskilda skäl föranleder annat.

Mom 3 Företrädesrätt till återanställning

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

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.

**E Bilaga 4 till överenskommelse
2025-04-01 mellan Trä- och Möbelföretagen och Sveriges Ingenjörer**

Arbetstidsförkortning

Från och med 1 april 2025 och varje år därefter, har tjänstemannen efter intjänande, rätt till en (1) dag betald ledighet. Under sådan ledighet görs inte löneavdrag.

Förläggningen av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta tjänstemannens önskemål om förläggningen. Ledigheten uttages i hela dagar eller delar därav. Hel dag motsvarar 8 timmar.

Lokala parter kan överenskomma att arbetstidsförkortning enligt detta avtal i stället disponeras i lokalt avtal om arbetstidsförkortning där tjänstemannen garanteras motsvarande ledighet.

Anmärkning

I det fall arbetstidsförkortning inte längre disponeras i lokalt avtal enligt ovan ska arbetstidsförkortning tillämpas enligt detta avtal.

Intjänandeåret löper under perioden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast efter ett intjänandeår är uttagsår. Intjänande- och uttagsperioden kan, efter lokal överenskommelse, i stället beräknas per kalenderår.

Ledighet som inte tagits ut under uttagsåret och kvarstående ledighet vid anställningens upphörande ersätts med inbetalning till pensionspremie. Värdet av en (1) sådan dag är månadslönen/21. Värdet av del av dag är per timme månadslönen/175.

Anmärkning

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

Definition av månadslön se § 9 mom 2:2 allmänna anställningsvillkor.

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

Har anställningen varat under endast del av intjänandeåret före uttagsåret eller vid omfattande obetald ledighet, ska den betalda ledigheten reduceras i motsvarande grad. För deltidanställd ska den lediga tiden beräknas i proportion till heltidsanställning. För tjänsteman som arbetar olika långa dagar gäller ledigheten genomsnittlig arbetsdag.

Bestämmelserna i detta avtal gäller med samma giltighetstid och uppsägningstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

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

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 2026.



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 arbetstagersidan. 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.

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

LIVSARBETSTIDSREGLERNA

Parterna är överens om att frågor om arbetstidsförkortning bör hanteras av de avtalsslutande parterna. Det är dessa som kan bedöma förutsättningarna i olika branscher och de former som är mest ändamålsenliga för att tillgodose olika intressen.

Ett betydande mått av individuellt val rörande alternativa former att disponera ett visst utrymme är eftersträvansvärt och mycket uppskattat.

Reglerna rörande livsarbetstid med tillhörande avsättningar till s.k. arbetstidskonton fyller ovan angivna syften.

Vid eventuellt ytterligare möjligheter för den enskilde till arbetstidsförkortning är parterna ense om att en utbyggnad av livsarbetstidsreglerna i så fall skall användas.

Frågan om att lagstifta om kortare arbetstid är fortsatt aktuell. Motivet härför är bl.a. att det inte gått att uppnå överenskommelser om arbetstidsförkortning på många avtalsområden.

Träindustriförbundet och CF är ense om att den möjlighet till arbetstidsförkortning som följer av livsarbetstidsreglerna skall ses som ett sätt att i förväg uppfylla innehållet i en eventuell kommande lagstiftning. Om så inte vore fallet skulle träindustrin tvingas till ytterligare arbetstidsförkortning enligt lag utöver den förkortning man redan avtalat om.

Parterna utgår från att en eventuellt kommande lagstiftning blir dispositiv på ett sådant sätt att livsarbetstidsreglerna utgör ett godkänt sätt att uppfylla lagens villkor. Om så blir fallet har parterna kvar avgörandet i vilka former och i vilken takt man kan enas om att gå vidare i arbetstidsfrågan så snart det utrymme som avsatts inom livsarbetstidsreglerna uppgår till minst den förkortning som redan en kommande lag kan komma att föreskriva.

Eftersom avsättningarna till arbetstidskontona avräknas från utrymmet för lönehöjningar är parterna ense om att en eventuell sänkning av arbetsgivaravgiften - eller annan statlig finansiering - som ett led i införandet av lagstiftningen skall läggas till löneutrymmet i branschen för sådan förkortning som är genomförd genom livsarbetstidsreglerna.

Om en kommande lagstiftning skulle få ett tvingande innehåll på så sätt att tillämpningen av livsarbetstidsreglerna inte skulle utgöra ett godtagbart sätt att uppfylla lagens krav är parterna överens om att ompröva hela regeln. Häri ligger en ömsesidig rätt för båda parter att i sista hand säga upp tillämpningen av livsarbetstidsreglerna såvitt avser avsättningar fr.o.m. 1 april 2001. Sådana avsättningar skall i förekommande fall läggas till det generella löneutrymmet.