



# STOPPMÖBELINDUSTRIAVTALET



1 APRIL 2023 – 31 MARS 2025



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH



# **Stoppmöbelindustriavtalet**

Kollektivavtal mellan  
Trä- och Möbelföretagen och  
GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

2023-04-01 – 2025-03-31

## Innehållsförteckning

<b>§ 1 Avtalets omfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>§ 2 Löneform</b> .....	<b>5</b>
<b>§ 3 Tidlöner</b> .....	<b>6</b>
Löneprinciper .....	6
Minimilöner .....	6
Individualtimlöner .....	8
Månadslön .....	8
Arbete utom verkstaden .....	12
<b>§ 4 Ackordsbestämmelser</b> .....	<b>13</b>
<b>§ 5 Helglön</b> .....	<b>14</b>
<b>§ 6 Semester</b> .....	<b>16</b>
Timavlönade arbetare .....	16
Månadsavlönade arbetare .....	18
<b>§ 7 Ordinarie arbetstid m.m.</b> .....	<b>22</b>
<b>§ 8 Arbete på övertid och på kvällar, nätter samt helger m.m.</b> ....	<b>41</b>
<b>§ 9 Avlöningens utbetalande m.m.</b> .....	<b>48</b>
<b>§ 10 Ledighet från arbetet</b> .....	<b>49</b>
<b>§ 11 Arbete utom orten</b> .....	<b>51</b>
<b>§ 12 Hemarbete</b> .....	<b>52</b>
<b>§ 13 Anställnings ingående och upphörande</b> .....	<b>53</b>
<b>§ 14 Arbetets ledning. Föreningsrätten</b> .....	<b>60</b>
<b>§ 15 Sjuklön m.m.</b> .....	<b>61</b>
<b>§ 16 Huvudavtal, samarbetsavtal etc.</b> .....	<b>64</b>

<b>§ 17 Avtal om försäkringar</b> .....	<b>65</b>
<b>§ 18 Ordningsregler</b> .....	<b>66</b>
<b>§ 19 Giltighetstid</b> .....	<b>67</b>
Bilaga 1 Lön vid övergång till annat arbete .....	68
Bilaga 2 Permitteringslön .....	70
Bilaga 3 Överenskommelse angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter. ....	73
Bilaga 4 Jämställdhetsavtal .....	78
Bilaga 5 Avtal mellan Trä- och Möbelföretagen och GS angående yrkesutbildning .....	82
Anställningsbevis för lärlingsutbildning .....	91
Bilaga 6 Lärlingslöner 2020-11-01 – 2023-03-31 .....	92
Bilaga 7 Avtal om yrkesintroduktion .....	93
Bilaga 8 Avtal om kompetensutveckling .....	100
Bilaga 9 Arbetstidskonton .....	101
Bilaga 10 Rätt till deltid .....	105
Bilaga 11 Överenskommelse om pensionsregler när avsatta medel till arbetstidskonton används till pensionspremier .....	106
Bilaga 12 Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård .....	109
Bilaga 13 Överenskommelse om löneökningar .....	111

## § 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ska gälla hos alla nuvarande medlemmar tillhörande Trä- och Möbelföretagen samt även hos nytilträdande medlemmar, hos dessa dock, därest hos dem annat kollektivavtal är gällande, först då dettas giltighet gått till ända.

För elev i företagsförlagd utbildning tillämpas enbart yrkesutbildningsavtalet i bilaga 5.

Med lokal överenskommelse avses överenskommelse mellan företaget och den lokala fackliga organisationen. Detta medför inte hinder mot att överenskommelse likväl kan träffas mellan arbetsgivare och arbetare med stöd av detta avtal. Sådan överenskommelse får inte strida mot detta kollektivavtal.

## § 2 Löneform

Lön betalas antingen som tidlön eller som ackordslön.

Tidlön kan betalas som timlön eller veckolön eller månadslön.

Tillämpas timlön gäller som lägsta löner de i § 3 angivna timlönerna jämte särskild helglön enligt § 5.

Tillämpas veckolön eller månadslön får lägsta lön inte understiga motsvarande lägsta lön för timavlönad. Ackordslön kan betalas i form av raka ackord eller blandackord eller premielön, antingen individuellt eller som lagackord.

Övergång från en löneform till en annan för grupp av arbetare eller för samtliga arbetare i ett företag förutsätter överenskommelse mellan de lokala parterna.

### § 3 Tidlöner

#### Löneprinciper

##### Mom 1

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetarens sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en arbetare kunna höja sin lön.

Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utveckling av arbetarnas kompetens och arbetsuppgifter. Beskrivning av befattningars kompetenskrav kan främja löneprocessen.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.

Löneprinciperna ska utgöra ett stöd för en avvägd lönedifferentiering med beaktande av balans mellan mångkunnighet och specialistkompetens.

Varje arbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad arbetaren kan göra för att öka lönen.

#### Minimilöner

##### Mom 2 Lägsta timlöner 2023-04-01 – 2025-03-31

För en arbetare som fyllt 18 år gäller följande lägsta timlöner:

	<b>1 april 2023</b>	<b>1 april 2024</b>
<b>Grupp 1</b>	161,85 kr	169,50 kr
<b>Grupp 2</b>	155,45 kr	162,40 kr
<b>Grupp 3</b>	145,80 kr	151,70 kr

**Mom 2 Lägsta månadslöner 2023-04-01 – 2025-03-31**

För en arbetare som fyllt 18 år gäller följande lägsta månadslöner:

	<b>1 april 2023</b>	<b>1 april 2024</b>
<b>Grupp 1</b>	28 323,75 kr	29 662,50 kr
<b>Grupp 2</b>	27 203,75 kr	28 420 kr
<b>Grupp 3</b>	25 515 kr	26 547,50 kr

Grupp 1. Arbetare som fullgjort träteknisk gymnasieutbildning eller annan relevant industriteknisk utbildning (3 år) och minst 6 månaders praktisk erfarenhet i yrket. Hit räknas även arbetare med minst 5 års praktisk erfarenhet från stoppmöbelindustrin eller annan bransch av betydelse för arbetet.

Grupp 2. Arbetare med minst 3 års vana från stoppmöbelindustrin eller annan bransch av betydelse för arbetet.

Grupp 3. Andra arbetare än som anges i grupperna 1 och 2. Arbetare kan med utgångspunkt från avtalets löneprinciper erhålla högre timlön än lägsta timlön.

För arbetare som inte fyllt 18 år jämte praktikanter är lägsta timlönen:

<b>1 april 2023</b>	<b>1 april 2024</b>
116,70 kr/tim	121,35 kr/tim

För minderåriga feriearbetare (16-18 år) är minimitimlönen:

<b>1 april 2023</b>	<b>1 april 2024</b>
116,40 kr/tim	122,15 kr/tim

För arbetare som inte fyllt 18 år jämte praktikanter är lägsta månadslönen:

<b>1 april 2023</b>	<b>1 april 2024</b>
20 422,50 kr	21 236,25 kr

För minderåriga feriearbetare (16-18 år) är lägsta månadslönen:

<b>1 april 2023</b>	<b>1 april 2024</b>
20 370 kr	21 376,25 kr

Beloppen inkluderar helg- och semesterlön.

### **Anmärkning 1**

Antagning av praktikanter föregås av lokal överenskommelse.

Därvid företes erforderlig dokumentation för att praktikarbetet fordras för att fullfölja utbildningen.

Överenskommelsen ska innehålla riktlinjer för praktikarbetets uppläggning och genomförande.

### **Individuallöner**

#### **Mom 3**

Tidlönerna är minimitidlöner och ska inte tillämpas som normallöner, varför driftig och skicklig arbetare samt välmeriterad arbetare med flerårig vana betalas högre lön.

### **Månadslön**

#### **Mom 4**

Efter lokal överenskommelse kan i ett företag övergång till månadslön eller månadslön med produktionspremie för grupp av arbetare eller samtliga arbetare göras på prov under viss överenskommen tid med viss överenskommen uppsägningstid.

Lämpligen bör en av parterna tillsatt kommitté följa provet och om så erfordras föreslå åtgärder för uppnående av gott resultat.

Avlöningsperiodens längd ska vara en kalendermånad.

Avlöningsdag och sättet för avlöningens utbetalande fastställs efter överenskommelse mellan parterna.

Vid införande av månadslön, som jämväl innebär övergången till förlängd avlöningsperiod, utbetalas, om arbetaren så önskar, förskottsvis dellön under övergångsmånaden.



Lön per dag beräknas som: 
$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antal kalenderdagar i månaden}}$$

Lön per timme beräknas som: 
$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Vid beräkning av dessa löner medtas inte eventuell premielönedel.

Vid övertidsarbete betalas lön per timme jämte övertidstillägg enligt avtalets § 8 för varje övertidstimme.

## 1 Avdrag vid sjukfrånvaro

Begränsningar och inskränkningar i rätten till sjuklön samt villkoren i övrigt härför enligt § 15 mom 1–3 gäller även månadsavlönade arbetare.

### a) Vid sjukfrånvaro de första 14 dagarna av varje sjukdomsfall

#### Löneberäkning vid frånvaro på grund av sjukdom

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen.

Sjuklöneperioden inleds med en karenperiod. Karenperioden uppgår till 20 procent av arbetarens genomsnittliga veckoarbetstid.

För återstående sjuklöneperiod utgör sjuklönen 80 procent av lön och andra anställningsförmåner som arbetaren gått miste om till följd av sjukfrånvaron.

#### Anmärkning 1

Återinsjuknande inom fem kalenderdagar.

Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden, (7 § 3 st SjlL). Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

### Anmärkning 2

När tio karensavdrag gjorts.

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska sjuklön betalas utan att något karensavdrag ska göras.

### Anmärkning 3

Sjuklön utan beaktande av karens.

För arbetare som omfattas av beslut enligt 13 § lagen om sjuklön ska sjuklön betalas utan att något karensavdrag ska göras.

### Beräkning av sjuklön

#### Sjuklön på månadslön

För arbetare med månadslön beräknas sjuklönen genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

För varje frånvarotimme i sjukperioden görs avdrag med:

Under karensperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
Efter karensperioden till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Arbetare som skulle ha varit berättigad till skiftersättning erhåller om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av denna ersättning som sjuklön.

### Anmärkning 4

Sjukdom under kompensationsledighet ger inte rätt till sjuklön.

**Anmärkning 5**

Med veckoarbetstid avses arbetarens arbetstid per helgfri vecka. Vid oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller skiftcykel.

För arbetare med stora variationer i arbetstiden beräknas istället ett snitt över en representativ period.

**b) Sjukavdrag fr.o.m. 15:e dagen**

För varje kalenderdag frånvaron omfattar görs sjukavdrag med:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

**Ledighet med tillfällig föräldrapenning**

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times 40}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetarens hela månadslön.

**Anmärkning**

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ersätts talet 40 med genomsnittlig arbetstid helgfri vecka.

**Avdrag vid annan frånvaro än sjukdom och permission vid frånvaro del av dag**

Vid frånvaro del av dag sker vid arbetsvecka om 40 timmar avdrag för varje frånvarotimme med 1/175 av månadslönen.

### Frånvaro hel dag

Vid frånvaro hel dag 1–5 arbetsdagar göres avdrag för varje frånvarotimme med  $1/175$  av månadslönen.

Vid frånvaro hel dag utöver 5 arbetsdagar göres avdrag från första dagen med ett belopp motsvarande månadslönen dividerad med antalet kalenderdagar i den aktuella månaden.

Avdrag göres dock inte för arbetsfria dagar, som inleder och/eller avslutar en frånvaroperiod.

Vid frånvaro hel kalendermånad göres – oberoende av om frånvaron inledes och/eller avslutas på arbetsfri dag – avdrag med hela månadslönen.

Vid helgdag, som infaller måndag till fredag, utgår betalning för eventuell premielönedel beräknad som medeltimförtjänsten av premierna under den avlöningsperiod helgdagen infaller.

Löneavdrag sker inte vid permittering om rätt till permitteringslön föreligger. (Se även § 10 mom 2)

### Lön för del av löneperiod

Vid anställningen som påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad (betalningsperiod) utgår – förutom eventuell premielönedel – lön per timme med  $1/175$  av månadslönen om anställningen omfattar högst 5 arbetsdagar av månaden (betalningsperioden) och i andra fall lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar från första dagen med ett belopp motsvarande månadslönen dividerad med antalet kalenderdagar i den aktuella månaden (betalningsperioden).

### Arbete utom verkstaden

#### Mom 5

Vid allt arbete som utförs utom verkstaden utgår ett lönetillägg om 10 % av arbetarens tidlön beräknad per timme (vid timlön minimitimlön plus individuallönetillägg).

### **Protokollsanteckningar**

1. Nämnade tillägg utgår icke till chaufför i hans normala arbetsuppgifter som chaufför.
2. Med verkstad avses även annan arbetsplats tillhörande samma arbetsgivare belägen inom Storstockholm eller Storgöteborg eller i övriga landet inom en radie av 10 km.

## **§ 4 Ackordsbestämmelser**

### **Mom 1**

Då lämplig ackordssättning av förekommande arbete är möjlig att genomföra, bör ackordsarbete tillämpas. Vid ackordsarbete ska för varje arbetare fastställas en individualtimlön i enlighet med § 3 mom 3.

### **Mom 2**

För i ett företag vanligen förekommande arbete, som utföres på ackord, upprättas mellan parterna i företaget ackordsprislista gällande för samma tid som detta avtal, såvida icke överenskommelse träffas om kortare giltighetstid.

### **Mom 3**

Överenskommelse om ackordspris träffas i varje särskilt fall mellan arbetsgivaren eller dennes representant och arbetarnas priskommitté där sådan finnes. Saknas sådan kan överenskommelse träffas med den eller de arbetare som har att utföra arbetet. Därvid är arbetarna berättigade att påkalla medverkan av facklig representant från den lokala organisationen. Innan slutlig överenskommelse om ackordspris träffas, må försöksackord tillämpas under viss överenskommen tidsperiod. Ackord för arbetaren, som endast förekommer tillfälligtvis, behöver inte tillföras ackordsprislista.

Kan parterna i företaget inte träffa överenskommelse om ackordspris upptages förhandlingar enligt Huvudavtalet tecknat mellan SAF/LO per den 20 december 1938.

### Mom 4

Om införande av nytt material, ny arbetsmetod, ny maskinell anordning eller annat nytt hjälpmedel etc. bevisligen utövar inverkan på ackord, kan det sägas upp med omedelbar verkan.

Sker uppsägning ska nytt ackordspris erbjudas samtidigt då så är möjligt, i annat fall så fort som möjligt, dock senast inom två veckor. Intill dess nytt ackordspris erbjudes, må arbetet utföras mot tidlön eller tillfälligt ackord. Under denna tid, dock under högst 2 veckor, är varje av ackordsuppsägningen berörd arbetare garanterad sin medeltimförtjänst på tidlön plus ackord, vilken uppnåtts under närmast föregående kalenderkvartal justerad på grund av avtalsuppgörelse.

De lokala parterna kan dock överenskomma om annan tid för beräkning av medeltimförtjänsten om särskilda skäl föreligger.

För den omständigheten att överenskommelse inte kan träffas om ackordspris efter det att garantiperioden om 2 veckor enligt ovan, gäller den för arbetaren fastställda individualtimlönen.

### Mom 5

Vid ackordsarbete är arbetaren garanterad en lägsta förtjänst motsvarande minimitimlönen i den lönegrupp arbetaren tillhör.

## § 5 Helglön

### Mom 1

Arbetare som inte har veckolön eller månadslön erhåller med i mom 2 angivna undantag helglön enligt mom 3 för nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen 6 juni, juldagen, annandag jul, midsommar-, jul- och nyårsafton.

### Mom 2

Helglön betalas icke för helgdag eller helgdagsafton som infaller:

- på lördag eller söndag.

- på dag då rätt till sjukpenning eller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring föreligger.
- under den första värnpliktstjänstgöringen.
- efter trettionde dagen av en sammanhängande ledighetsperiod (gäller inte semester).

### ***Protokollsanteckning***

Olovlig frånvaro på arbetsdag i anslutning till dag då helglön kan utgå medför förlust av helglönen, om frånvaron inte beror på force majeure eller på annat sätt är ursäktlig.

### **Mom 3**

Helglön utgår med arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik multiplicerad med 8 vid 40-timmars arbetsvecka, med 7,6 vid 38-timmars arbetsvecka och med 7,2 vid 36-timmars arbetsvecka.

### ***Protokollsanteckning 1***

Till arbetare som är deltidsanställd eller erhåller halv sjukpenning och arbetar deltid, utgår helglön beräknad i förhållande till den för honom gällande genomsnittliga arbetstiden per dag.

### **Mom 4**

Helglön betalas vid det avlöningstillfälle som avser den avlöningsperiod inom vilken den helglöneberättigade dagen infaller.

### **Mom 5**

Helglön utgår inte vid tidsbegränsade anställningar om högst en månad och inte heller till minderåriga feriearbetare samt praktikanter. Helglön utgår inte heller till arbetare som under ledighet överstigande fyra veckor bereds arbete i samband med helg.

## § 6 Semester

### Mom 1

Semester utgår enligt lag.

### Mom 2

Semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen kan efter individuell eller kollektiv överenskommelse uppdelas. Den ska, i den mån inte annan överenskommelse träffas lokalt, förläggas under tiden juni–augusti.

### Mom 3

Överenskommelse om annat semesterår och intjänandeår än 3 § semesterlagen kan träffas lokalt. Överenskommelse om kalenderår som intjänandeår erfordrar de avtalsslutande parternas medverkan.

### Mom 4

Anställning gällande vikariat som inte avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning. Minderåriga feriearbetare och praktikanter är inte berättigade till semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

### Mom 5

#### Timavlönade arbetare

För semesterlön och semesterersättning gäller procentsatsen 13,0. Semesterlön utbetalas före semesterns början.

#### Semesterlönegaranti

Semesterlön per betald semesterdag för vuxna/minderåriga arbetare ska lägst utgå med nedanstående belopp för respektive semesterår:



<b>Semesterår</b>	<b>Vuxna</b>	<b>Minderåriga</b>
<b>2023-04-01 – 2024-03-31</b>	1 588 kr/sem.dag	1 207 kr/sem.dag
<b>2024-04-01 – 2025-03-31</b>	1 639 kr/sem.dag	1 246 kr/sem.dag

För deltidsarbetare ändras ovanstående belopp för respektive semesterår i proportion till arbetstiden.

### ***Protokollsanteckning***

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning i samband med frånvaro gäller följande:

#### **a) Ordinarie semester**

Underlaget för beräkning av semesterlön för timavlönade ska, där arbetaren varit frånvarande av anledning som sägs i 17 § semesterlagen, för varje frånvarotimme ökas med den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetad timme i anställningen under intjänandeåret. I arbetsinkomsten inräknas även helglön.

Har lön eller annan ersättning utgått från frånvarotimmar som nyss sagts, ska den inte medräknas i underlaget för beräkning av semesterlön.

#### **b) Sparad semester**

Vid beräkning av semesterlön för sparad semesterdag ska för timavlönade följande gälla:

För varje frånvarotimme ska semesterlöneunderlaget ökas med den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetad timme i anställningen under intjänandeåret närmast före det år då den sparade semestern uttages.

Detta gäller dock inte timmar då arbetaren varit frånvarande p.g.a. semester, vilken inte sparats från tidigare år, eller varit permitterad vid driftsuppehåll för samtidig semester. I arbetsinkomsten inräknas även helglön.

Har lön eller annan ersättning utgått från frånvarotimmar som nyss

sagts, ska den inte medräknas i underlaget för beräkning av semesterlön.

Uttag av sparade semesterdagar ska ske i den tidsföljd de intjänats.

### **Mom 6**

#### **Månadsavlönade arbetare**

##### **a) Semesterlön, semesterersättning m.m.**

##### **Semesterlön**

Semesterlön utgöres av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertilägg för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av arbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön (inkl. retroaktiva lönetillägg).

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (restidstillägg eller liknande).

På summan av de rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret samt på övertidsersättning, ersättning för arbetad tid utöver arbetstidsmättet per dag och restidsersättning utgår semesterlön enligt lag.

För semesterlön på rörliga lönedelar gäller procentsatsen 13,0.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- bonus eller liknande rörliga lönedelar,
- premielön,
- ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknas i månadslönen.

Dessutom ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utgått vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar). Dagsinkomsten beräknas som

”rörliga lönedelar” dividerade med det antal dagar under intjänandeåret under vilka arbete utförts.

### **Semesterlönegaranti**

Semesterlön per betald semesterdag för vuxna/minderåriga arbetare ska lägst utgå med nedanstående belopp för respektive semesterår:

<b>Semesterår</b>	<b>Vuxna</b>	<b>Minderåriga</b>
<b>2023-04-01 – 2024-03-31</b>	1 588 kr/sem.dag	1 207 kr/sem.dag
<b>2024-04-01 – 2025-03-31</b>	1 639 kr/sem.dag	1 246 kr/sem.dag

För deltidsarbetare ändras ovanstående belopp för respektive semesterår i proportion till arbetstiden.

### **Semesterersättning**

Semesterersättning beräknas som 5,4 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag. Härtill kommer semesterlön enligt lag på summan av rörliga lönedelar. För semesterersättning på rörliga lönedelar gäller procentsatsen 13,0.

### **Obetald semester**

För varje uttagen obetald semesterdag göres avdrag enligt reglerna i § 3 mom 4.

### **Ändrad sysselsättningsgrad**

Om arbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om den proportionerade månadslönen blir större än den vid semestertillfället aktuella månadslönen ska för varje uttagen betald semesterdag utbetalas 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre än den vid semes-

tertifället aktuella månadslönen ska för varje uttagen betald semesterdag göras ett avdrag med 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den vid semestertillfället aktuella månadslönen. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

### b) Sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt reglerna för semesterlön för ordinarie semester.

Vid beräkning av semesterlönen på rörliga lönedelar ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Uttag av sparade semesterdagar ska ske i den tidsföljd de intjänats.

## Mom 7

### Semester för intermittent deltidsarbete

Om en arbetare är deltidsanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittentdeltidsarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar vilka ska utläggas under semesteråret, ska proportioneras i förhållande till arbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetare. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska utläggas}$$

= antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med "antal arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningscykel).

Om arbetaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan arbetare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

#### Exempel

Arbetarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal semesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4,0	20
3,5	18
3,0	15
2,5	13
2,0	10

Om arbetarens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

## **§ 7 Ordinarie arbetstid m.m.**

### **Allmänt**

#### **Mom 1**

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Reglerna i arbetstidsavtalet utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga eller EG:s kör- och vilotidsregler.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Beredskapstid är inte att anse som arbetstid.

### **Ordinarie arbetstid**

#### **Mom 2**

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande:

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt för kalenderår 40 timmar per helgfri vecka, med följande undantag.

- intermittent tvåskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka.
- intermittent treskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka.
- kontinuerligt tvåskiftsarbete 37 timmar per helgfri vecka.
- kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar per helgfri vecka.
- vid ständigt nattarbete 35 timmar per helgfri vecka.
- vid deltidarbete bör arbetstiden per helgfri vecka inte understiga 20 timmar.

### **Den ordinarie arbetstidens förläggning**

#### **Mom 3**

Arbetstidens början och slut samt raster fastställs genom skriftlig

överenskommelse för varje arbetsplats. Sådan överenskommelse tecknas kalenderårsvis för ett år i taget.

Begreppet kalenderår kan bytas ut mot annan period eller mot tillsvidareavtal efter lokal överenskommelse, sådan överenskommelse kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Önskar arbetsgivaren eller arbetaren förlägga arbetstiden till annan tid än vad som bestämts genom skriftlig överenskommelse, träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelse med enskild arbetare.

Sådan överenskommelse upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

Då skiftarbete ska igångsättas eller återupptas efter icke tidsbestämt uppehåll samt vid ändring av den ordinarie skiftarbetstiden ska arbetsgivaren lämna berörda arbetare och deras lokala organisation besked härom 2 veckor före genomförandet.

Skulle omständigheter, som arbetsgivaren inte kunnat förutse, påkalla ett tidigare genomförande, ska meddelande om detta lämnas så fort det kan ske.

Om inte överenskommelse enligt ovan kan träffas förläggs den ordinarie arbetstiden inom följande ramar:

### **Dagarbete**

Måndag-fredag 8 timmar per dag mellan 06:00-18:00. Den sammanlagda tiden för raster får inte överstiga en timme per dag. Den ordinarie arbetstiden kan förläggas så att den börjar och slutar vid olika tidpunkter för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare. Även rasterna kan förläggas till olika tider för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare.

### **Intermittent tvåskiftsarbete**

Måndag-fredag 8 timmar per skift mellan 06:00-24:00. Den sammanlagda tiden för raster (per skift) får inte överstiga en timme per dag.

För dagarbete (förmiddag) i låst skift är arbetstiden 40 timmar per helgfri vecka.

Om möjligheten till 40 timmars drifttid per skift och vecka utnyttjas ska arbetstagarna beredas lediga dagar så att arbetstiden blir 38 timmar per vecka i genomsnitt. Vid arbete del av vecka tillgodoräknas ledigheten i proportion därtill.

Vid uttag av ledigheten ska såväl produktionens som arbetarnas berättigade intresse beaktas. Kan överenskommelse om förläggning inte träffas gäller i sista hand att arbetsgivaren efter samråd med den lokala fackliga organisationen och berörda arbetare äger lägga ut förkortningen i form av lediga dagar.

### **Intermittent treskiftsarbete**

8-timmarsskift med skiftbyte kl. 06:00, 14:00 och 22:00.

Skiftveckan påbörjas tidigast söndag kl. 22:00 och avslutas senast lördag 06:00.

Införande av intermittent treskiftsarbete förutsätter lokal överenskommelse (nattarbete).

### **Kontinuerligt arbete**

Med kontinuerligt arbete avses arbete som är schemalagt så att den ordinarie arbetstiden är förlagd även till veckoslut, trettondag, Kristi Himmelfärdsdag samt allhelgonadagen. Såväl dagarbete som två- och treskiftsarbete kan förläggas som kontinuerligt arbete. Kontinuerligt dag- och treskiftsarbete kräver lokal överenskommelse.

Efter lokal överenskommelse får kontinuerligt arbete pågå även under helguppehållstiderna i samband med nyår, påsk, 1 maj, pingst, nationaldagen 6 juni, midsommar och jul.

### **Kontinuerligt tvåskiftsarbete**

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat kan kontinuerligt tvåskift införas med en varseltid om två veckor enligt följande:

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 37 timmar per helgfri vecka.



Med kontinuerligt arbete avses arbete som är schemalagt så att den ordinarie arbetstiden är förlagd även till veckoslut, trettondagen, Kristi Himmelfärdsdag samt allhelgonadag.

Kontinuerligt tvåskift bedrivs med tre skiftlag i cykel: eftermiddag, förmiddag plus lördag och söndag samt frivecka med en beräkningsperiod om tre veckor. Arbetet ska förläggas måndag till fredag mellan 05:00-24:00 och under lördag och söndag mellan 06:00-20:00.

Den sammanlagda tiden för raster får ej överstiga en timme per skift.

Efter lokal överenskommelse får kontinuerligt arbete pågå även under helguppehållstiderna i samband med nyår, påsk, 1 maj, pingst, nationaldagen 6 juni, midsommar och jul.

### **Ständigt nattarbete – nattarbete**

Med natt avses varje period om minst 7 timmar som omfattar perioden mellan 00:00 och 05:00. Med nattarbetande avses varje anställd som normalt utför minst 3 timmar av sitt dagliga arbete nattetid och varje anställd som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetare får inte överstiga ett genomsnitt av 8 timmar per 24-timmarsperiod under en begränsningsperiod om högst 4 månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än 8 timmar inom den 24-timmarsperiod under vilken de utför nattarbete.

Nattarbetande har rätt till en av den blivande arbetsgivaren bekostad hälsoundersökning innan anställningen påbörjas samt därefter till regelbundna kostnadsfria hälsoundersökningar.

Nattarbetare som har hälsoproblem som kan visas bero på nattarbetet ska om möjligt omplaceras till lämpligt dagarbete.

## **Protokollsanteckningar**

### **1 Saxade skift**

Vid arbete i skift ska den omständigheten att skiftlagen under viss del upp till 2 timmar av den ordinarie skiftarbetstiden arbetar samtidigt inte medföra att arbetet förlorar sin karaktär av skiftarbete.

### **2 Låsta skift**

Den omständigheten att överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och samtliga berörda arbetare att skiftbyte inte äger rum medför inte att arbetet förlorar sin karaktär av skiftarbete.

### **3 Skiftarbete – dagarbete**

Den omständigheten att arbetsgivaren på grund av exempelvis maskinhaveri, material- eller verktygsbrist, kraftstörning, decimerad arbetsstyrka eller händelse av force majeure karaktär beordrar skiftarbetare att utföra annat arbete medför inte att arbetet förlorar sin karaktär av skiftarbete.

Motsvarande gäller vid bristande beläggning på maskiner, varvid dock överenskommelse ska träffas mellan de lokala parterna om förhållandet skulle fortgå längre tid än 1 vecka.

Parterna konstaterar att ovan nämnda innebär att lokal överenskommelse ska träffas om arbetstidens förläggning. I överenskommelsen ska anges arbetstidens början och slut samt raster.

## **Varierad/säsongsanpassad arbetstid**

### **Mom 4**

Parterna är ense om att vid uppgörelser om arbetstidsförläggningen beakta såväl produktionens som arbetarnas berättigade intressen. Bl.a. ska härvid olika förläggning av arbetstiden under olika tidsperioder liksom olika lång arbetstid under olika delar av året kunna genomföras.

Efter lokal överenskommelse kan varierande arbetstid tillämpas för företaget i sin helhet, eller delar därav eller för enskilda anställda. Va-

rierande arbetstid kan införas efter överenskommelse per kalenderår eller annan överenskommen period.

Om lokal överenskommelse enligt ovan inte kan träffas förläggs arbetstiden enligt följande;

Vid införande av varierad/säsongsanpassad arbetstid får begränsningsperioden inte överstiga 12 månader.

Efter förhandling kan arbetsgivaren införa varierad/säsongsanpassad arbetstid med två veckors varsel. I samband med förhandlingen gällande varierad/säsongsanpassad arbetstid fastställs ett individuellt arbetstidsschema för aktuell begränsningsperiod.

Arbetsgivaren kan förlänga eller förkorta ett utrymme om maximalt 10 procent av den ordinarie arbetstiden per arbetsdag. Vid begränsningsperiodens slut ska överstigande samt understigande tid vara utjämnat.

Om behovet av arbetstid förändras under fastslagen begränsningsperiod kan arbetsgivaren ändra arbetstidsschemat eller utrymmet inom ramen för vad som anges i stycke 6. Sådan ändring kan göras högst en gång per kalenderår. Vid sådan ändring av arbetstiden ska arbetsgivaren underrätta berörd arbetstagare och meddela lokal arbetstagarpart senast två veckor i förväg.

### **Kommentar**

Oavsett antalet begränsningsperioder som förläggs under kalenderåret kan förändring av arbetstidsschemat eller utrymmet endast ske en gång.

Följande förändringar av det sedan tidigare fastslagna arbetstidsschemat eller utrymmet kan göras:

- Förlänga eller förkorta en period av överstigande arbetstid med konsekvensen att period av understigande arbetstid förlängs alternativt förkortas.
- Flytta hela begränsningsperioden framåt i tiden.
- Flytta perioder av överstigande eller understigande arbetstid utan att förändra omfattningen eller utrymmet (procentsatsen).

- Ändra procentsatsen för överstigande alternativt understigande arbetstid från det som angavs initialt, dock med förutsättningen att tiden är utjämnad vid begränsningsperiodens slut.
- Pausa pågående period av endera överstigande eller understigande arbetstid för att sedan återgå till det ursprungliga arbetstids-schemat dock inom ramen för fastslagen begränsningsperiod.

Observera att en kombination av ovan beskrivna förändringar förutsätter lokal överenskommelse.

Vid övergången av ovan angiven period, gäller den på företaget träffade arbetstidsöverenskommelsen enligt § 7 mom. 3.

Arbetstiden är beräknad utifrån 40 timmar i genomsnitt/helgfri vecka under respektive period. Vid andra arbetstidsformer proportioneras arbetstiden.

Den sammanlagda genomsnittliga veckoarbetstiden får inte överstiga 48 timmar/vecka under en 4 månaders period. Semester och sjukdom jämställs i detta sammanhang med arbetstid.

### **Överstigande veckoarbetstid**

Vid en veckoarbetstid som överstiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överkommen period, föres överskottstimmarna till en arbetstidsbank som är personlig för varje arbetare. För timavlönade arbetare utgår lönen under perioden för arbetade timmar enligt ordinarie arbetstidsöverenskommelse och för månadsavlönade arbetare den ordinarie månadslönen. Eventuell ersättning enligt stoppmöbelindustriavtalet § 8 mom 1 utgår jämväl under perioden.

### **Understigande veckoarbetstid**

Vid en veckoarbetstid som understiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överkommen period, tas timmar från respektive arbetares arbetstidsbank för utfyllnad upp till veckoarbetstiden enligt ordinarie arbetstidsöverenskommelse, varvid lönen utgår som för full ordinarie arbetstid.

Om arbetaren inte haft möjlighet att tillföra överskottstimmar till arbetstidsbanken genom upparbetning förskotterar arbetsgivaren sådana timmar, med återbetalningsskyldighet för arbetaren, upp till maximalt 40.

### **Underskott i arbetstidsbanken**

Om arbetarens arbetstidsbank utvisar ett underskott på maximalt 40 timmar, vid en arbetstid som understiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överenskommen period, är arbetstiden för arbetaren den fulla ordinarie arbetstiden enligt § 7 mom 2 i stoppmöbelindustriavtalet.

### **Avstämning av arbetstidsbanken**

En total avstämning av arbetstidsbanken ska ske per överenskommen period. En preliminär avstämning bör göras två månader före periodens slut.

Efter periodens slut görs en avstämning varvid eventuella överskottstimmar utbetalas per närmaste utbetalningstillfälle. För dessa timmar utgår dessutom övertidstillägg enligt § 8 mom 2. Övertidstimmar kan även hanteras i enlighet med § 7 mom 12.

Eventuella underskottstimmar avskrivs.

### **Frånvaro**

All frånvaro grundar sig på den ordinarie arbetstiden enligt § 7 mom 2 i stoppmöbelindustriavtalet.

### **Anställningens upphörande**

Vid anställningens upphörande ska eventuella överskotts- respektive underskottstimmar i arbetstidsbanken regleras i slutlönen.

För arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist och som vid anställningens upphörande redovisar ett negativt saldo i arbetstidsbanken avskrivs detta.

## Helguppehåll

### Mom 5

Om inte lokal överenskommelse träffas om kontinuerligt dag- eller treskiftsarbete\* ska uppehåll i driften göras under helger och veckoslut under minst nedan angivet antal timmar. Upphållen ska ske under nedan angivna tider om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Nyår	48 tim	från kl. 22.00 den 30 december till kl. 22.00 nyårsdagen
Trettondagen	24 tim	från kl. 22.00 trettondagsafton till kl. 22.00 trettondagen
Påsk	96 tim	från kl. 22.00 skärtorsdagen till kl. 22.00 annandag påsk
1 maj	24 tim	från kl. 22.00 valborgsmässoafton till kl. 22.00 1 maj
Kr Himmelfärdsdag	24 tim	från kl. 22.00 helgdagsafton till kl. 22.00 helgdagen
Pingst	48 tim	från kl. 22.00 dag före pingstafton till kl. 22.00 pingstdagen
Nationaldagen 6 juni	24 tim	från kl. 22.00 den 5 juni till kl. 22.00 den 6 juni
Midsommar	72 tim	från kl. 22.00 torsdag till påföljande söndag kl. 22.00
Alla Helgons dag	24 tim	från kl. 22.00 helgdagsafton till kl. 22.00 helgdagen
Jul	72 tim	från kl. 22.00 den 23 december till kl. 22.00 annandag jul
Veckoslut	40 tim	från kl. 06.00 lördag till kl. 22.00 söndag

\*Helguppehåll vid kontinuerligt tvåskift, se § 7 mom 3

I tvåskiftsarbete påbörjas helguppehållet efter andra skiftets slut natten mot respektive helgdag.

## Förskjuten ordinarie arbetstid

### Mom 6

Om förskjutning av arbetstiden för längre tidsperiod än två veckor är påkallad med hänsyn till företagets drift, må sådan arbetstid genom lokal överenskommelse fastställas som ordinarie arbetstid för den eller de arbetare som berörs därav. I övriga fall ska överenskommelse träffas direkt med den eller de arbetare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelse med enskilda arbetare.

Överenskommelse om förskjuten arbetstid bör bekräftas skriftligen och ange vilka arbetsuppgifter, maskiner, avdelningar eller dylikt som omfattas av förskjutningen.

### Kommentar

Bestämmelserna innebär att den ordinarie arbetstiden kan förskjutas på två olika sätt i förhållande till vad som gäller enligt den lokala arbetstidsöverenskommelsen. Om förskjutningen inte är avsedd att pågå längre tid än två veckor (= 14 kalenderdagar) träffas överenskommelse direkt mellan företaget och den eller de arbetare som ska beröras av förskjutningen. En förskjutning för längre tid än två veckor kräver att överenskommelse träffas med det lokala facket.

En överenskommelse om förskjuten arbetstid ska vara påkallad med hänsyn till företagets driftsförhållanden, d.v.s. kunna motiveras av hänsyn till produktionens behöriga gång, leveransåtaganden, driftstörningar, maskinhaverier etc.

Överenskommelse om förskjuten arbetstid bör bekräftas skriftligt för att undvika att oklarheter uppstår. Överenskommelsen bör också ange vilka arbeten som omfattas av förskjutningen.

Om t.ex. en viss avdelning efter lokal överenskommelse ska ha förskjuten arbetstid, gäller förskjutningen även arbetare som flyttas dit.

## **Deltidsarbete**

### **Mom 7**

För deltidarbete fastställs arbetstiden genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ramen för den lokala överenskommelsen om dagarbetstid.

Då deltidarbetsdagen utsträcker sig utöver den fastställda dagarbetstiden ska deltidarbetsdagens början och slut fastställas genom skriftlig lokal överenskommelse.

### **Kommentar**

Deltid innebär att den ordinarie arbetstiden enligt anställningsavtalet understiger den ordinarie veckoarbetstiden för heltidsarbetande. Deltidsarbetet kan vara förlagt till en eller flera dagar under veckan.

Om en deltidarbetare utför beordrat deltidarbete utöver sitt dagliga arbetstidsmått, blir vederbörande berättigad till ett särskilt tillägg per timme, som motsvarar halva övertidstillägget. Sådan arbetstid, som i avtalet kallas mertid, är arbetstid, som infaller mellan den tidpunkt då deltidarbete skulle ha slutat och fram till den tidpunkt, då deltidarbetaren har arbetat lika många timmar som en heltidsarbetande.

### **Raster**

#### **Mom 8**

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut under den dagliga arbetstiden. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Rasterna ska förläggas så att arbete inte utförs mer än fem timmar i följd.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna, där detta är erforderligt.



## **Nattvila**

### **Mom 9**

Om de lokala parterna inte enas om annat ska arbetare ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan klockan 24 och 05.

## **Dygnsvila**

### **Mom 10**

Som huvudregel ska varje arbetstagare ges minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Om ingen annan överenskommelse träffas gäller att brytpunkten för 24-timmarsperioden sammanfaller med arbetspassets början enligt arbetstagarens gällande arbetstidsschema.

Undantag kan göras tillfälligtvis, om det föranleds av något som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Vid sådana undantagsfall ska arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om, av sakliga skäl, motsvarande viloperiod inte ges ska motsvarande förlängd viloperiod erbjudas arbetstagaren vid nästa arbetspass slut. Viloperiod får inte medföra inkomstbortfall.

Exempel på tillfälliga undantag kan vara tillfälliga skiftbyten, sjukdomsfall, tillfälliga övertidsarbeten pga. sjukdom, m.m.

I samband med beredskapsarbete, och andra förutsebara fall, då arbetstagaren inte kan beredas sammanhängande dygnsvila om 11 timmar, kan lokal överenskommelse träffas om förläggning av sådan kompensande viloperiod.

## **Exempel**

Beräknat efter dagtid, med arbetstiden 07-16. Arbetstid 07-16, Viloperiod 16-07.

Vanlig viloperiod i anslutning till arbetstid 16-03 eller 20-07, Arbete fram till 20 och efter 03 föranleder inga särskilda åtgärder. Arbete under perioden 20-03, innebär att viss tid måste friläggas

Arbete	Viloperiod 1	Viloperiod 2	Kompensation	Läggs ut
20-21	16-20 4 tim	21-07 10 tim	1 tim	07-08
20-22	16-20 4 tim	22-07 9 tim	2 tim	07-09
22-02	16-22 6 tim	02-07 5 tim	5 tim	07-12
24-04	16-24 8 tim	04-07 3 tim	3 tim	07-10
01-03	16-01 9 tim	03-07 4 tim	2 tim	07-09
16-24		24-07 7 tim	4 tim	07-11

## Beredskap

Vid införande av beredskap bör överenskommelse träffas om hur förläggning av eventuell kompenserande dygnsvila ska ske. Om beredskapsperiod omfattar lördag-söndag ska kompenserande veckovila, i första hand läggas ut under tid som frilägges för att uppnå 36 timmars sammanhängande veckovila. Dygnsvila och veckovila utgår samtidigt.

## Helgskift

Vid arbete på helgskift förlagda fredag-söndag, anses viloperiod söndag-fredag även fylla kravet på dygnsvila.

## Utbildning etc.

Om lokal överenskommelse saknas, kan ledighet läggas ut före utbildning. Har ledighet lagts ut före den planerade utbildningen kan inte förnyad kompensation aktualiseras. Då dygnsvila bryts av utbildning förlagd till dag före ledig dag/helg anses den kommande ledigheten ge erforderlig dygnsvila.

## Veckovila

### Mom 11

Om de lokala parterna inte enas om annat ska arbetare ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Till veckovilan räknas beredskapstid då arbetaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Ledighet för två 7-dagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.

Viloperiod får inte medföra inkomstbortfall.

## **Övertid**

### **Mom 12**

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetaren, såvida han icke är därtill förhindrad, arbeta på övertid i den utsträckning som denna paragraf medger. Meddelande om att arbete på övertid ska äga rum även som om förhinder att arbeta på övertid ska lämnas i god tid och om möjligt före ordinarie arbetstidens slut dagen före den dag övertidsarbete ska äga rum.

Övertidsarbete kan ske utan hinder av helguppehållstider i § 7 mom 5 med undantag av nyårsafton, påskafton, 1 maj, pingstafton, nationaldagen 6 juni, midsommarafton, samt julafton. Övertidsarbete på dessa dagar förutsätter lokal överenskommelse.

Om arbetaren så önskar och arbetsgivaren med hänsyn till verksamheten vid företaget bedömer att övertidsuttaget kan ersättas i form av ledig tid, kompensationsledighet, kan överenskommelse härom träffas med arbetaren.

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme. Vid övertidsarbete som ska kompenseras i form av ledig tid, utges för övertidsarbetet övertidstillägg och i förekommande fall ersättning enligt § 8 mom 1.

Arbetsgivaren bör, så långt det är möjligt, beakta arbetarens önskemål om när kompensationsledigheten ska utläggas.

Vid uttag av kompensationsledighet ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

Giltig frånvaro från ordinarie arbetstid jämställs med arbetad tid.

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid (övertidsjournal). Arbetarna har rätt att själva eller genom sina fackliga företrädare ta del av anteckningarna.

Övertid får tas ut med högst 48 timmar per fyraveckorsperiod alternativt 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 250 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

Vid behov får efter lokal överenskommelse extra övertid tas ut med högst 50 timmar under ett kalenderår.

Skulle övertid utöver 250 timmar under ett kalenderår vara av avgörande betydelse för företaget att rädda hem en order eller fullgöra en brådskande leverans inom avtalad tid kan arbetsgivaren och den enskilde arbetaren i avvaktan på behandling i Trä- och Stoppmöbelindustrins Arbetstidsnämnd träffa överenskommelse om ytterligare övertidsarbete dock högst 25 timmar.

För arbetare som utfört övertidsarbete enligt överenskommelse ovan utöver 250 timmar gäller att extra övertid kan medges för maximalt det antal timmar som återstår upp till 50. Såvitt avser övertidsarbete i form av förberedelse- eller avslutningsarbete gäller att lokal överenskommelse kan träffas om lämplig schablonberäkning av tidsåtgången för sådant arbete.

Har natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom får övertid tas ut i den utsträckning som nöden kräver (nödfallsövertid).

Har nödfallsövertid tagits ut ska arbetsgivaren snarast meddela detta till den lokala fackliga organisationen. Nödfallsövertid räknas inte in i utrymmet för allmän övertid.

### **Kommentar**

Som övertidsarbete räknas arbete utöver det för heltidsarbetande gällande arbetstidsmåttet per dag, dvs vid dagarbete som regel 8 timmar. Med ordinarie arbetstidsmått förstås det antal arbetstimmar som den lokala arbetstidsöverenskommelsen innehåller per dag. Vid skift-

arbete är det ordinarie arbetstidsmåttet oftast kortare, eftersom den ordinarie veckoarbetstiden enligt stoppmöbelindustriavtalet då är 35, 36 eller 38 timmar per helgfri vecka.

Arbetstidsmåttet är beräknat per dag. Med "dag" förstås normalt kalenderdygn. Kl. 24:00 räknas som dygnsgräns. I vissa fall måste dock en anpassning göras. Det gäller sådana skiftformer där arbetet pågår kontinuerligt och där nattsiftet faller på båda sidor om dygnsgränsen.

Även för deltidsarbetare gäller att det ordinarie dagliga arbetstidsmåttet för heltidsarbetande ska ha fullgjorts, innan rätt till övertidstillägg kan uppkomma.

En förskjutning av arbetstiden utan ökning av antalet arbetstimmar ger sålunda inte rätt till övertidstillägg.

Däremot kan en förskjutning av arbetstiden innebära att ersättning enligt § 8 mom 1 ska utgå, under förutsättning att arbetstiden blir förslagd till tid, då sådan ersättning ska utgå.

Som ovan nämnts uppkommer övertidsarbete först när en arbetare utför beordrat arbete utöver det för heltidsarbetande gällande arbetstidsmåttet per dag. Med "dag" förstås normalt kalenderdygn. Kl. 24:00 räknas som dygnsgräns. I vissa fall måste dock en anpassning ske. Det gäller sådana skiftarbetsformer, där arbetet pågår både före och efter midnatt. Några svårigheter att i dessa fall avgöra när arbetstidsmåttet fullgjorts torde inte föreligga.

Giltig frånvaro från arbetet, t.ex. på grund av sjukdom, permission eller annan beviljad ledighet, tid för fackligt arbete enligt förtroendemannalagen etc. ska tillgodoräknas arbetaren som arbetad tid.

### **Exempel**

Den ordinarie dagarbetstiden är förslagd mellan kl. 07:00 och kl. 16:00.

En arbetare beviljas ledigt kl. 07:00–09:00. Om han därefter utför arbete även mellan kl. 16:00–17:00, kommer denna timme att räknas som övertidsarbete.

Övertidsarbete ska samtidigt ersättas med tillämplig kvälls-, natt och helgersättning enligt § 8 mom 1, under förutsättning att övertidsarbetet är förlagt till tid då sådan ersättning ska utgå.

### **Exempel**

Vid ett företag är den ordinarie arbetstiden (8 timmar) förlagd måndag–fredag mellan kl. 07:00 och kl. 16:00. En torsdag utförs övertidsarbete mellan kl. 16:00 och kl. 18:00. Till arbetare som har fullgjort det ordinarie dagarbetstidsmålet, ska övertidstillägg utges för två timmar. För tiden mellan kl. 17:00 och kl. 18:00 ska därjämte utgå ersättning enligt § 8 mom 1 a. Om övertidsarbetet i exemplet i stället förläggs med en timme på morgonen mellan kl. 06:00 och kl. 07:00 och en timme på eftermiddagen mellan kl. 16:00 och kl. 17:00 ska enbart övertidstillägg utbetalas.

### **Dispens**

#### **Mom 13**

Kan lokal överenskommelse inte träffas mellan de lokala parterna om extra övertid eller avvikelse från nattvilan kan ansökan om dispens göras hos Trä- och Stoppmöbelindustrins Arbetstidsnämnd. Ansökan om dispens kan av arbetstidsnämnden prövas utan hinder av förhandlingsordningen.

### **Trä- och Stoppmöbelindustrins Arbetstidsnämnd**

#### **Mom 14**

Trä- och Stoppmöbelindustrins Arbetstidsnämnd prövar dispenser enligt mom 13 samt tvister om tolkning och tillämpning av denna paragraf eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Arbetstidsnämnden består av 4 ledamöter. Trä- och Möbelindustriförbundet utser 2 ledamöter och GS 2 ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av Trä- och Möbelindustriförbundet respektive GS för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst.

Vardera part har rätt att begära nämnden i enskilt ärende förstärks med en opartisk ledamot.

Opartisk ledamot ska godkännas av bägge parter.

Opartisk ledamot har en röst.

Arbetstidsnämnden äger utdöma skadestånd från arbetsgivare, som bryter mot § 7 eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Arbetstidsnämndens beslut om skadestånd vid ostridigt avtalsbrott ska inte föras vidare till Arbetsdomstolen för prövning. Sådant skadestånd ska tillfalla GS och användas för ändamål inom stoppmöbelindustrin efter överenskommelse inom Trä- och Stoppmöbelindustrins yrkesnämnd.

Vad gäller beslut i Arbetstidsnämnden om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska arbetstidslagens regler vara vägledande.

Frågor om eventuell påföljd för olovligt uttag av övertid ska inte bli föremål för lokala krav.

## **Förhandlingsordning**

### **Mom 15**

Tvist om tolkning eller tillämpning av denna paragraf ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling).

Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Uppnår de centrala parterna inte enighet kan talan väckas i Trä- och Stoppmöbelindustrins Arbetstidsnämnd inom två månader från avslutad central förhandling. Väcks talan inte inom ovan angiven tidsgräns är rätten till talan förlorad.

Arbetstidsnämndens beslut är bindande för parterna.

I övrigt gäller förhandlingsordningen enligt Huvudavtalet tecknat mellan SAF/LO per den 20 december 1938.

## Allmän kommentar

Arbetstidens längd, former och förläggning kan ha betydelse för stoppmöbelindustriföretagens konkurrenskraft och framtida tillväxt. Även möjligheten att klara leveranstider, säsongsvariationer, marknadsvariationer, m.m. har betydelse för de anställdas sysselsättning. Satsningar på förändrade moderna arbetsorganisationer och kompetens kan tas tillvara genom arbetstider som bygger på flexibilitet.

Arbetstiderna är också viktiga för de anställdas välbefinnande. Möjlighet att påverka den egna arbetstiden är betydelsefull. Flexibla och varierande arbetstider kan underlätta för både kvinnor och män att förvärvsarbeta och bidra till en ökad jämställdhet inom stoppmöbelindustriföretagen.

Traditionell semesterstängning kan ersättas med flexiblare semesterutläggning som kan medge produktion året om.

Det är ett gemensamt intresse för de lokala parterna i företaget att försöka utforma den, i de enskilda fallen, mest ändamålsenliga förläggningen av arbetstider och semester. De hinder för flexibilitet i arbetstiden som eventuellt kan finnas ska de lokala parterna gemensamt verka för att undanröja. De centrala parterna medverkar i detta arbete genom råd och ev. tillämpningsanvisningar.



## § 8 Arbeta på övertid och på kvällar, nätter samt helger m.m.

### Kvälls-, natt- och helgarbete

#### Mom 1

För arbete utfört på kvällar, nätter och helger utgår ersättning enligt nedanstående:

#### 1 april 2023

a) måndag-torsdag kl. 17-24 tisdag-fredag kl. 05-06	36,50 kr/tim
b) tisdag-fredag kl. 00-05	43,45 kr/tim
c) fredag kl. 17 - måndag kl. 06 samt dag som enligt arbetstidsschema utgör fridag	83,30 kr/tim
d) kl. 17 dag före trettondagen, kr himmelfärdsdag, alla helgons dag till kl. 06 efterföljande dag	100,30 kr/tim
e) kl. 17 dag före påsk-, nyårs- och julhelgen samt 1 maj och nationaldagen 6 juni till kl. 06 efterföljande dag kl. 17 dag före midsommar- och pingst-afton till kl. 06 efterföljande vardag	210,85 kr/tim

#### 1 april 2024

a) måndag-torsdag kl. 17-24 tisdag-fredag kl. 05-06	37,65 kr/tim
b) tisdag-fredag kl. 00-05	44,85 kr/tim
c) fredag kl. 17 - måndag kl. 06 samt dag som enligt arbetstidsschema utgör fridag	85,95 kr/tim
d) kl. 17 dag före trettondagen, kr himmelfärdsdag, alla helgons dag till kl. 06 efterföljande dag	103,50 kr/tim
e) kl. 17 dag före påsk-, nyårs- och julhelgen samt 1 maj och nationaldagen 6 juni till kl. 06 efterföljande dag Kl. 17 dag före midsommar- och pingst-afton till kl. 06 efterföljande vardag	217,60 kr/tim

### ***Protokollsanteckning***

Där förhållandena så påkallar äger de lokala parterna träffa överenskommelse om annan förläggning av 11-timmarsperioden än kl. 06-17 enligt § 8 mom 1 punkten a och b.

### **Kommentar**

#### **Kvälls-, natt- och helgersättningar (§ 8 mom 1)**

Ersättningsreglerna utgår dels från en dygnsindelning, dels från en veckodagsindelning. På vardagar måndag–fredag har dygnet delats in i två zoner, en dagzon samt en kvälls- och nattzon. På dagen, som enligt avtalet är tiden mellan klockan 06:00 och klockan 17:00 utgår ingen ersättning (frizon). På kvällstid mellan kl. 17:00 och kl. 00:00 och mellan 05:00 och kl. 06:00 utgår en enhetlig ersättning per timme. På nattetid mellan kl. 00:00 och kl. 05:00 från tisdag till fredag utgår en enhetlig ersättning per timme. Från kl. 17:00 på fredag (samt på dag före helgdagsafton och helgdag) till kl. 06:00 närmast påföljande vardag utgår en och samma ersättning per timme. Denna ersättning utgår även för arbetsfria dagar.

Ovan beskrivna ersättningar utgår oberoende av om arbetet har karaktär av skiftarbete eller inte. Om arbetet samtidigt utgör övertidsarbete, utgår därjämte övertidstillägg.

Tillägg enligt punkt a och b ska utbetalas måndag–fredag för arbete före kl. 06:00 och efter 17:00. Frizonen mellan kl. 06:00 och kl. 17:00, då ersättning inte utgår, omfattar 11 timmar.

Den har förlagts så att ordinarie dagararbetstid vid praktiskt taget alla företag infaller mellan de angivna klockslagen. Skulle så inte vara fallet, eller önskar de lokala parterna av andra skäl förskjuta tidpunkterna för frizonens början och slut, kan detta ske genom lokal överenskommelse. Möjligheten härtill framgår av protokollsanteckning 1.

## Övertidsarbete

### Mom 2

#### Övertidstillägg

Om en heltidsanställd arbetare utför beordrat arbete utöver det för hen gällande arbetstidsmålet per dag utges ersättning per överskjutande timma enligt nedan

<b>1 april 2023</b>	<b>1 april 2024</b>
55,00 kr/tim	56,75 kr/tim

#### ***Protokollsanteckning***

Vid inarbetning av håldagar o dylikt utges inte övertidstillägg.

#### **Kommentar**

Som framgår av protokollsanteckning ska övertidstillägg inte utges för arbetstid som utgör inarbetning av håldagar o dyl. Anledningen härtill är att inarbetningen utgör en omfördelning av den ordinarie arbetstiden.

Däremot ska tillämplig kvälls-, natt- eller helgersättning utgå vid inarbetning.

#### **Mertidstillägg**

Om en deltidsanställd arbetare utför beordrat arbete utöver det för hen gällande arbetstidsmålet per dag utges ersättning per överskjutande timma enligt nedan.

<b>1 april 2023</b>	<b>1 april 2024</b>
27,50 kr/tim	28,40 kr/tim

Övertidsersättning utgår för en deltidsarbetare då motsvarande heltidsarbetares dagliga arbetstidsmål uppnåtts. Detta gäller även om arbetet utförs på en för den deltidsanställda arbetsfri dag. Mertidsersättning och övertidsersättning utgår inte samtidigt.

### ***Protokollsanteckning***

Vid beräkning av mertidersättning jämföras giltig frånvaro med arbetad tid.

Vid inarbetning av håldagar o dylikt utges inte mertidersättning.

### **Kommentar**

#### **Deltidsarbete**

Ovan har beskrivits begreppen övertid, mertid och mertidersättning.

Om en deltidsarbetare utför både mertidsarbete och övertidsarbete en dag framgår av sista stycket i § 8 mom 2 att mertidersättning inte ska utgå samtidigt med övertidstillägg.

Det är att märka att mertidersättning utgår endast för beordrat arbete.

Om en deltidsarbetare själv önskar omfördela sin arbetstid, ska mertidersättning inte utges.

### **Exempel**

Arbetstidsschemat för en deltidsarbetare innebär arbete fyra timmar om dagen måndag–fredag. Om en deltidsarbetare vill vara ledig från arbetet på en torsdag och arbeta in de fyra timmarna, t.ex. påföljande måndag, ska mertidersättning inte utges.

Om arbetsgivaren den måndagen beordrar deltidsarbetaren att arbeta ytterligare en timme, ska övertidstillägg utges för den timmen, under förutsättning att det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande är 8 timmar.

Protokollsanteckning 1 innebär att giltig frånvaro från deltidsarbetet, t.ex. på grund av sjukdom, permission etc. ska tillgodoräknas deltidsarbetaren som arbetad tid.

Enligt protokollsanteckning 2 ska mertidersättning inte utges när det är fråga om en förlängning av det dagliga delarbetstidsmåttet till följd av att håldagar o dyl. ska inarbetas enligt lokal överenskommelse.

### Arbetsfri dag (§ 8 mom 1 c)

I mom 1 c anges att särskild ersättning ska utgå för arbete på arbetsfria dagar. Om en dag är arbetsfri eller inte avgörs med utgångspunkt från om ordinarie arbetstid enligt gällande arbetstidsschema var utlagd denna dag eller inte för den individuella arbetaren. För arbetare i intermittert och kontinuerligt skiftarbete innebär det att en högre ersättning ska utgå om arbetet utförs på dag då arbetaren eljest skulle ha haft friskift.

### Exempel

En arbetare i kontinuerligt 3-skiftarbete har sin veckovila förlagd till tisdag/onsdag. Han beordras utföra arbete på onsdagen. Särskild ersättning ska utgå, eftersom han har utfört arbete på för honom gällande arbetsfri dag. Dessutom ska övertidstillägg utgå i enlighet med vad som tidigare sagts under avsnittet ovan "Övertid".

För arbetare med intermittert deltidarbete gäller att frågan om arbetsfri dag ska avgöras med utgångspunkt från det för den deltidarbete gällande arbetstidsschemat.

Ett undantag från regeln att särskild ersättning enligt § 8 mom 1c och övertidstillägg ska utgå på en för den anställde arbetsfri dag kan gälla för deltidanställda enligt exempel.

### Exempel

En deltidanställd arbetare ska enligt överenskommelse arbeta måndag–torsdag varje vecka. Om han åtar sig att arbeta på sin lediga fredag, utgår som tillägg för dessa timmar mertidsersättning. Detta i enlighet med betalningsregeln i § 8 mom 1.

Avgörande för vad som är arbetsfri dag är huruvida ordinarie arbetstid enligt arbetstidsöverenskommelse är utlagd eller inte på ifrågavarande dag. Alla dagar som t.ex. har inarbetats som håldagar genom lokal överenskommelse är arbetsfria. Beordras arbete sådana dagar, blir reglerna om övertidstillägg och särskild ersättning enligt mom 1c tillämpliga.

## **Arbete under semester**

Under företagets semester gäller den ordinarie arbetstiden för arbete som utförs under semestern. En arbetare och en arbetsgivare kan komma överens om en ändrad semesterförläggning och att arbetaren ska arbeta som vanligt och ta ut semestern vid ett senare tillfälle. Ändringen av semesterförläggningen föranleder i sig ingen tillämpning av ersättningsreglerna i § 8.

Detsamma gäller om en arbetare, som har enbart obetald semester, hellre vill arbeta under semestern eller om t.ex. skolungdomar bereds arbete under företagets semester.

## **Skiftformstillägg**

### **Mom 3**

Vid intermittent 2- och 3-skiftsarbete utgår utöver kvälls-, natt- och helgersättningar en särskild kompensation med 5,3 procent på den ordinarie förtjänsten.

Vid kontinuerligt 2-skiftsarbete utgår utöver kvälls-, natt- och helgersättningar en särskild kompensation med 8,1 procent på den ordinarie förtjänsten.

Vid kontinuerligt 3-skiftsarbete utgår utöver kvälls-, natt- och helgersättningar en särskild kompensation med 11,1 procent på den ordinarie förtjänsten.

Vid ständig natt utgår, utöver kvälls-, natt- och helgersättning, en särskild kompensation med 14,3 procent på den ordinarie förtjänsten.

Ovanstående ersättningar utgår på kvälls-, natt- och helgersättningar men inte på övertids- eller annan särskild ersättning. Detta gäller även då dessa ersättningar utgår vid sidan om månadslönen.

Skiftformstillägget utgör en kompensation med anledning av arbetstidsförkortningen i förhållande till 40 timmars arbetsvecka.

## Överflyttning till nytt skift

### Mom 4

Överflyttas arbetare – i annat fall än vid ordinarie skiftbyte – till nytt skift inom 24 timmar från början av det skift, varunder han sist utfört eller i vederbörlig ordning inställt sig till arbete, erhåller han överflyttningssersättning för den del av det nya skiftet, som ligger utanför det skift, från vilket han flyttats. Sker emellertid ny överflyttning inom 24 timmar från början av ett skift, för vilket överflyttningssersättning utgått, ska ersättning inte ånyo utgå.

Oavsett 24-timmarsregeln ska överflyttningssersättning utgå om överflyttning medför inskränkning av söndags- eller helgledighet eller för arbetare i kontinuerlig drift medför inskränkning av ledighetsperiod, som arbetaren eljest skulle ha erhållit. Ersättning utgår dock endast för första överflyttningsskiftet.

Medför överflyttning att arbetarens totala veckoarbetstid kommer att understiga hans avtalsenliga arbetstid per vecka, utgår ersättning för den förlorade arbetstiden med vederbörande arbetares medeltimförtjänst.

Med skift avses i detta fall även den fastställda ordinarie dagarbets-tiden. Överflyttningssersättning utgår i stället för övertidstillägg med samma belopp och enligt samma grunder.

## Sommartid

### Mom 5

Vid övergång till sommartid, innebärande förkortning med en timma av nattskiftet mellan lördag och en söndag, gäller för berörda timavlönade arbetare att dessa erhåller full ordinarie betalning, inklusive ersättningar enligt § 8 mom 1 och 3 under det avkortade skiftet. Månadsavlönade arbetare erhåller oavkortad månadslön jämte ovanstående ersättningar för full ordinarie arbetstid.

Vid återgång till normalt看id, innebärande förlängning med en timma av nattskiftet mellan lördag och söndag, erhåller berörda timavlönade arbetare ordinarie betalning jämte förekommande ersättningar enligt § 8 mom 1 och 3 för 9 timmar. Berörda månadsavlönade arbetare erhåller, förutom ordinarie månadslön, betalning för en timme med ordinarie betalning jämte förekommande ersättningar enligt ovan.

## **§ 9 Avlöningens utbetalande m.m.**

### **Mom 1**

Avlöningsperioden omfattar en eller två kalenderveckor, såvida överenskommelse icke träffas med arbetarna om längre period.

### **Mom 2**

Avlöningen utbetalas, såvida icke annan överenskommelse träffas med arbetarna, omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut å torsdagen efter avlöningsperiodens utgång eller närmast föregående arbetsdag, då torsdagen är helgdag.

### **Anmärkning**

Utbetalas avlöningen via bank ska, såvida icke annan överenskommelse träffas med arbetarna, betalning ske senast 9 arbetsdagar – dock senast 13 kalenderdagar – efter löneperiodens slut.

### **Mom 3**

Avlöningen utbetalas kontant eller efter överenskommelse med arbetarna på annat sätt, exempelvis genom insättning å bankkonton, som upplagts för de anställda.

### ***Protokollsanteckning***

Arbetsparten är beredd att medverka till att sådana överenskommelser träffas, därest skäl föreligger för en sådan ordning och de anställdas berättigade intressen tillgodoses i anslutning härtill.

### **Mom 4**

Varje arbetare ska erhålla sin avlöning skriftligt redovisad av arbetsgivaren på lämpligt och ur kontrollsynpunkt betryggande sätt. Av avlöningsbeskedet ska dessutom framgå den tidsperiod avlöningen omfattar, antalet arbetade timmar jämte intjänad lön fördelad på timtid och ackordstid, ackordsöverskott, övertidsersättning, övriga tillägg och ersättningar, semesterlönegrundande frånvarotid under perioden, ackumulerat under intjänandeåret samt antal kvarvarande timmar i arbetstidskontot.



## § 10 Ledighet från arbetet

### Mom 1

Arbetare, som önskar ledighet från arbetet, ska i god tid göra framställning härom hos arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, som lämnar ledighet där så kan ske utan hinder för driften.

### Mom 2

#### Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop.

Egen 50-årsdag.

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. För arbetare som på grund av arbetsolycksfall måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen, gäller permissionen under denna tid.

Förutsättningen för att permissionslön ska utges är dock att arbetsolycksfallet inte föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare. Där företagsläkare saknas jämställs annan av företaget anvisad läkare med företagsläkare.

Nära anhörigs frånfälle.

Nära anhörigs begravning.

Urnedläggning för nära anhörig.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas, make/maka, barn, syskon, föräldrar och

svärföräldrar, mor- och farföräldrar samt barnbarn. Även annan person med vilken ogift anställd stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden, under förbehåll att de har samma folkbokföringsadress.

Arbetstagaren har även rätt till en dags permission under de år när nationaldagen 6 juni infaller på en lördag eller söndag. Rätt till permission vid sådana tillfällen förutsätter att arbetstagaren är anställd när nationaldagen infaller. En förutsättning för permission är att arbetstagaren faktiskt erhåller längre arbetstid. Sådan ledighet förläggs av arbetsgivaren om inte lokala parter enas om annat.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Med "bibehållen lön" avses medeltimförtjänsten på tidlön och ackord under närmast föregående kalenderkvartal justerad på grund av avtalsuppgörelse.

### **Mom 3**

Den tid som arbetaren ställer till arbetsgivarens förfogande ska ersättas av arbetsgivaren.

### **Mom 4**

Vid av arbetsgivaren beordrad utbildning beräknas lönen som arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord, vilken uppnåtts under närmast föregående kalenderkvartal justerad på grund av avtalsuppgörelse.

## § 11 Arbete utom orten

### Mom 1

Ersättning för kostnader vid resa i tjänsten kan bestämmas efter lokal överenskommelse. Denna bör utformas med beaktande av gällande skattelagstiftning samt att företagens medarbetare omfattas av enhetliga regler vid företaget. Om sådan överenskommelse inte träffas tillämpas de av Skatteverket vid varje tidpunkt rekommenderade normalbeloppen.

### Anmärkning

Av arbetsgivaren bekostad logi ska vara av fullgod beskaffenhet.

### Mom 2

Under resor för arbete utom orten erhåller arbetare, utom ersättning för 2-klassbiljett jämte frakt för bagage som timlön sin medeltimförtjänst på tidlön och ackord, vilket uppnåtts under närmast föregående kalender kvartal, justerad på grund av avtalsuppgörelse dock högst 12 timmar per dygn. Då resa sker nattetid och sovplats å tåg eller 2 klass plats å båt beredes arbetare, utgår inte timlön för tiden mellan kl. 21:00 och kl. 07:00. Kan sovplats resp. 2-klass båtbiljett inte erhållas utgår timlön enligt ovan, oavsett nämnda tidsbegränsning, jämväl för restid mellan kl. 21:00 och kl. 07:00.

### Mom 3

Arbetare, som vid arbete på annan ort på grund av sjukdoms- eller olycksfall, blir arbetsoförmögen, erhåller vid beordrad hemresa ersättning för reskostnader och traktamente. Ersättning för de merkostnader som uppstår genom att arbetsoförmågan inträffat utom hemorten, utges av arbetsgivaren.

Avlider arbetare vid arbete på annan ort, ska den avlidne återbördas tillhemorten på arbetsgivarens bekostnad.

## § 12 Hemarbete

### Mom 1

Hemarbete utföres i arbetarens egen bostad eller i av honom för ändamålet disponerad verkstad.

### Mom 2

Arbetsgivare med hemarbete ska teckna AMF-försäkringar för dessa, dvs försäkring om avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), avtalspension SAF – LO, omställningsförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) samt tjänstegrupplivförsäkring (TGL) enligt SAF, LO och PTK träffade överenskommelser om dessa försäkringar.

### Mom 3

För hemarbete gäller i enlighet med § 10 i de gemensamma försäkringsvillkoren för AMF-försäkringarna särskilda bestämmelser.

### Mom 4

Arbetsgivaren ska noggrant informera hemarbetarna om de risker för arbetsskada som kan vara förknippade med av arbetsgivaren tillhandahållna verktyg, maskiner och material.

### Mom 5

Ersättning för hemarbete ska beräknas så att arbetstagaren har möjlighet att uppnå skäligen förtjänst. Hänsyn ska därvid tagas till de särskilda omständigheter som gäller för hemarbetare.

### Mom 6

Är utökning av hemarbetet aktuellt ska nuvarande hemarbetare, som uttryckt önskemål om merarbetare, i första hand erbjudas detta.

### Mom 7

Hemarbetares semester regleras enligt lag. För semesterlön och semesterersättning gäller procentsatsen 13,0.

## § 13 Anställnings ingående och upphörande

### Anställning tillsvidare

#### Mom 1

En anställning gäller tillsvidare, om inte arbetsgivaren och arbetstagarerna har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad.

### Tidsbegränsad anställning

#### Mom 2

Arbetsgivaren får träffa avtal med arbetstagarerna om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får omfatta sammanlagt högst 10 månader under en tidsperiod om högst tre år, för en och samma arbetstagarerna. Efter lokal överenskommelse kan annan längre tidsgräns tillämpas utöver 10 månader, dock högst ytterligare sex månader, för en tidsperiod om tre år. En arbetstagarerna kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot stycket ovan.

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid med detta avtal kan förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagarerna.

Önskar arbetsgivaren eller den anställda att anställning på viss tid ska upphöra före den avtalade periodens slut, gäller en ömsesidig uppsägningstid av 2 veckor.

### Vikariat

#### Mom 3

Avtal om tidsbegränsad anställning får vidare träffas om anställningen avser vikariat.

Med vikariat avses att arbetstagarerna ersätter en annan arbetstagarerna under dennes frånvaro.

Önskar arbetsgivaren eller den anställda att anställning på vikariat ska upphöra före den avtalade periodens slut, gäller en ömsesidig uppsägningstid av 2 veckor.

Om en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

## **Provanställning**

### **Mom 4**

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prövotiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om arbetstagaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter lokal överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om arbetstagaren begär det.

Arbetsgivare eller arbetstagare som vill avbryta en provanställning i förtid ska ge motparten besked om detta i minst två veckor i förväg.

## **Tidsbegränsad anställning från 67 års ålder**

### **Mom 5**

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år. Önskar arbetsgivaren eller den anställde att anställningen ska upphöra före den avtalade periodens slut, gäller en ömsesidig uppsägningstid om två veckor.

## **Yrkesintroduktionsanställning**

### **Mom 6**

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Tidsbegränsad anställning för yrkesintroduktion får efter lokal överenskommelse träffas enligt de regler som återfinns i Avtal om yrkesintroduktion, bilaga 7.

## **Anmärkning**

I bilagan Avtal om yrkesintroduktion framgår lön och övriga anställningsvillkor som gäller för anställningsformen.

## **Anställningens upphörande**

### **Mom 7**

Vid uppsägning från en tillsvidareanställning gäller följande uppsägningstider:

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

### **Mom 8**

I anslutning till §§ 22, 25-27 i lagen om anställningsskydd är parterna ense om att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen får i samband med uppsägning eller återanställning träffa överenskommelse om avvikelse från turordning vid uppsägning respektive återintagning eller företrädesrätt till ny anställning.

Därvid beaktas – förutom den anställdes anställningstid och verksamhetens behov av särskild kompetens – yrkesskicklighet, lämplighet och särskilt stor försörjningsplikt hos den anställda.

Förbundsparterna äger, när synnerliga skäl föreligger, begära centrala förhandlingar om sådan överenskommelse. Sådana synnerliga skäl gäller inte om frågan avser en begäran om förhandling angående en överenskommelse om turordning i en inhyrningssituation.

## **Lärlingar m.m.**

### **Mom 9**

Lärlingar och elever i företagsförlagd utbildning som är anställda utgör egen turordningskrets.

Utän hinder av LAS §§ 25, 25a äger arbetsgivare rätt att tidsbegränsat anställa lärlingar samt elever under utbildning.

### **Mom 10**

Om arbetaren inte beredes arbete under uppsägningstiden, beräknas lönen efter hans medeltimförtjänst.

lakttar icke arbetaren uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön före skatteavdrag avdra ett belopp motsvarande avtalets lägsta timlön för den grupp arbetaren tillhör för den på den bristande uppsägningstiden belöpande ordinarie arbetstiden.

### **Mom 11**

Om arbetare, som uppsagts av arbetsgivaren, på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

### **Mom 12**

På samma sätt upphör anställningen när en arbetare får besked om hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt lagen om allmän försäkring. Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad ska lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom om det.



## Mom 13

### Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 13 mom 6) istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 13 mom 12 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hän-

skjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hän-skjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

## **Mom 14**

### **Om skiljenämnd avseende inhyrning**

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande.

Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 13 mom 11 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

## § 14 Arbetets ledning. Föreningsrätten

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetarna, att avskedande ägt rum under sådana omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Som kränkning av föreningsrätten må icke betraktas arbetsgivares fordran, att arbetsledare icke får tillhöra arbetarnas fackorganisationer. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal, och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltagar.

## § 15 Sjuklön m.m.

### Mom 1

#### Rätt till sjuklön samt sjukanmälan

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utges enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt denna paragraf.

När en arbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknas kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetaren blir arbetsoförmögen p g a olycksfall eller arbetsskada.

Sjuklön ska inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet om arbetaren varit oförhindrad att göra anmälan.

### Mom 2

#### Försäkran och läkarintyg

Arbetstagararen ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetaren skulle ha arbetat.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagararen har lämnat denna försäkran.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär ska arbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaderna för begärt läkarintyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Rätt till sjuklön föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utgår med 100 procent.

### **Mom 3**

#### **Beräkning av sjuklön**

Sjuklön betalas under sjuklöneperioden för tid som arbetaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om hen inte varit sjuk.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska genomsnittlig sjuklön per vecka beräknas enligt följande.

- $80 \% \times \text{timlön} \times \text{genomsnittliga veckoarbetstiden}$
- Karensavdraget ska vara 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande.

$80 \% \times \text{arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord (inklusive eventuellt skiftformstillägg, premielönedelar, bonus o dyl.) enligt senaste kända kvartalslönestatistik. För arbetare med enbart timlön utgör sjuklönen 80 procent av denna timlön (inklusive eventuellt skiftformstillägg).$

Sjuklön och semesterlön kan inte utgå samtidigt. Under ledighet, som utläggs på arbetarens begäran till följd av sjukdom under semester (15 § Semesterlagen), utges sjuklön beräknad enligt ovan. Sjukdom under kompensationsledighet ger inte rätt till lön.

#### **Anmärkning 1**

##### **När tio karensavdrag gjorts**

Om arbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karensavdrag enligt ovan, görs inga ytterligare karensavdrag.

**Anmärkning 2**

Sjuklön utan beaktande av karens för arbetare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid t.o.m. dag 14 i sjukperioden.

**Anmärkning 3****Återinsjuknande inom fem kalenderdagar**

Alla karensavdrag som görs enligt ovan med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

## § 16 Huvudavtal, samarbetsavtal etc.

Följande mellan SAF och LO gällande avtal har antagits att gälla för den tid som anges i resp. avtal.

1. Huvudavtalet tecknat mellan SAF/LO per den 20 december 1938.
2. Avtal om permitteringslön. Bilaga 2.
3. Jämställdhetsavtalet SAF–LO–PTK. Bilaga 4.

Följande överenskommelser har träffats mellan parterna:

4. Angående lön vid övergång till annat arbete. Bilaga 1.
5. Angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter. Bilaga 3.
6. Angående ackordssättning med MTM (1969–1970 års avtalshäfte).
7. Utvecklingsavtalet SAF–LO–PTK.
8. Avtalet om Stiftelsen Trygghetsfonden SAF–LO.
9. Tillämpning av SAF–LO–PTK överenskommelsen om inskolningsplatser.
10. Avtal angående yrkesutbildning. Bilaga 5.
11. Lärlingslöner. Bilaga 6.
12. Avtal om yrkesintroduktion. Bilaga 7.
13. Avtal om kompetensutveckling. Bilaga 8.
14. Arbetstidskonton. Bilaga 9.
15. Rätt till deltid. Bilaga 10.
16. Överenskommelse om pensionsregler. Bilaga 11.
17. Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård. Bilaga 12.
18. Överenskommelse som löneökningar m.m. Bilaga 13.



## § 17 Avtal om försäkringar

Följande avtal mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO har antagits att gälla för den tid som anges i respektive avtal.

### Mom 1

1. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
2. Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
3. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
4. Avtalspension SAF/LO
5. Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)
6. Arbetsgivaren ska erlägga avgift till Stiftelsen för kompletterande permitteringslöneersättning enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse.

Vidare gäller som kollektivavtal mellan parterna de bestämmelser som anges i vid varje tidpunkt gällande ”regler i kollektivavtal om avgift till Stiftelsen för kompletterande permitteringslöneersättning” vilka överenskommes av SAF och LO.

### Mom 2

#### Omställningsförsäkring

Parterna har den 19 september 2022 antagit det mellan Svenskt Näringsliv och LO den 22 juni 2022 träffade Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

## § 18 Ordningsregler

1. Före arbetstidens slut får inga förberedelser till att lämna arbetslokalen företagas.
2. Finns tidregistreringsapparater, är arbetaren skyldig att såväl vid in- som utgående själv registrera arbetstiden.
3. Det åligger den anställde att på föreskrivet sätt föra rapport innehållande utfört arbete och därför använd tid.
4. Sjukdomsfall ska snarast anmälas till arbetsgivaren eller dennes representant.
5. Det åligger arbetsledningen att informera om gällande skyddsföreskrifter samt att ge sådana instruktioner att ohälsa och olycksfall i arbetet undviks. Maskiner får igångsättas och användas endast av behörig personal, som utan särskilda anmaningar ska använda föreskrivna skyddsanordningar. Fel som upptäcks på maskiner, verktyg, skyddsutrustning, material eller arbeten anmäls till arbetsledningen.
6. Det är förbjudet att uppträda påverkad av alkohol eller narkotika på arbetsplatsen.
7. Anslag eller kungörelse får icke uppsättas på annan plats inom verkstadsområdet än på av arbetsgivaren tillhandahållen anslags-tavla.
8. Arbetsgivaren är ansvarig för att sopning och rengöring av arbetslokalen dagligen verkställes efter arbetstidens slut eller där så utan olägenhet kan ske under arbetstiden, samt att minst en gång varje halvår föranstalta om en grundlig rengöring av arbetslokalerna.
9. Under medarbetarens första anställningsår har, om GS så begär, medarbetaren rätt att på betald tid under högst en timme närvara vid av GS anordnad information om den fackliga verksamheten på företaget. GS äger rätt att anordna sådan information två gånger per kalenderår. Tidpunkt för sådant informationsmöte överenskommes mellan de lokala parterna.

### **Anmärkning**

Det erinras om arbetsgivarens skyldighet enligt medbestämmandelagen att förhandla med den lokala arbetstagarparten innan företaget beslutar om inhyrning av personal. I denna förhandling bör parterna diskutera syftet, omfattningen, tidsperiod, arbetsuppgifter, arbetstider och genomsnittligt förtjänstläge (GFL).

De lokala parterna bör i förekommande fall även diskutera hur arbetsplatsintroduktion och facklig information kan genomföras.

## **§ 19 Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2023 t.o.m. den 31 mars 2025.

Tidplan för omförhandling framgår av Industriavtalet.

Stockholm den 5 april 2023

TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN      GS

David Johnsson

Stefan Björnestöl

Anna Freij

Joel Snell

Daniel Peterson

## Lön vid övergång till annat arbete

- 1) Det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om regler för betalning vid övergång till annat arbete än det för arbetaren normala. Om sådan överenskommelse icke träffas, ska nedanstående regler gälla.
- 2) Vid övergång till annat arbete, som medför förtjänstminskning, tillämpas följande regler under här angiven tid, räknad från den tidpunkt övergången gjorts.

För arbetare med en obruten anställningstid av

mer än 1 år                      4 veckor

mer än 4 år                      15 veckor

mer än 10 år                      24 veckor

### a) Övergång till tidavlönat arbete

Arbetare med tidlön bibehåller sin tidlön utan begränsning av tiden enligt pkt 2 ovan. För arbetare med ackordslön tillämpas tidlön, som utgör arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under närmast föregående kalenderkvartal justerad på grund av avtalsuppgörelse.

### b) Övergång till ackordsavlönat arbete

De för arbetet gällande ackorden tillämpas med sedvanliga upplärnings- och inkörningstillägg. Uppgår inte förtjänsten till arbetarens tidlön enligt a ovan betalas utfyllnad till nämnda tidlön.

- 3) Ovanstående gäller inte vid flyttning, som sker på arbetarens egen begäran, såvida flyttningen icke är sakligt motiverad av nedsatt arbetsförmåga, eller vid flyttning som föranletts av arbetarens eget förvållande.
- 4) Med "annat arbete" menas ett arbete som för arbetaren är avvikande från den normala arbetsuppgiften. Sedvanligt byte av modell eller artikel i det normala arbetet räknas icke som övergång till annat arbete.

**Anmärkning**

Har medeltimförtjänsten på grund av övergång till annat arbete blivit lägre än under kvartalet före, tillämpas i stället medeltimförtjänsten för sistnämnda kvartal.

## Permitteringslön

De av SAF och LO den 12 april 1984 överenskomna bestämmelserna rörande permitteringslön ska gälla med de ändringar som överenskommits den 17 december 1984 enligt följande:

### § 1

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med mom 7 nedan.

### § 2

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

### § 3

Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när de hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

### § 4

I permitteringsfrågor ska lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar ska parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

### § 5

Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t.ex. strömavbrott och som avslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.

Vid permittering som enligt ovan inte räknas som hel dag utgår permitteringslön enligt mom 7.

## § 6

Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.

## § 7

Permitteringslön utgår för permitteringsstid. Permitteringslönen motsvarar arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord, vilken uppnåtts under närmast föregående kalenderkvartal justerad på grund av avtalsuppgörelse. Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat.

I förekommande fall utges härutöver kompensation för utebliven fast ersättning som skulle ha utgått om arbetaren inte hade blivit permitterad.

Kompensation utgår inte för utebliven övertidsersättning.

## § 8

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- a) arbetstagarens eget vållande.
- b) olovlig konflikt inom LOs område.
- c) semesterstängning i samband med huvudsemestern dock högst under de första 10 permitteringsdagarna.
- d) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

## § 9

Hemarbete omfattas av SAF/LO-överenskommelse om permitteringslön m.m. om han/hon under minst 5 månader under den omedelbart före permitteringen infallande 12-månadersperioden haft en inkomst per månad (exklusive semesterersättning, hemarbetstillägg och andra ersättningar för särskilda kostnader) av 75 x stoppmöbelindustriavtalets timlön för arbetare fyllda 18 år.

En hemarbetare anses permitterad då arbetsgivaren, trots hemarbetarens krav att erhålla hemarbete motsvarande den arbetsvolym som

överenskommit eller eljest kan anses förutsatt, på grund av bristande arbetstillgång inte förmår utlämna sådant.

Permitteringslönen per dag utgörs av genomsnittsinkomsten per dag (exklusive semesterersättning, hemarbetstillägg och andra ersättningar för särskilda kostnader) under de senaste 5 månader som förtjänten uppnått den i första stycket angivna inkomsten per månad.

Parterna avser inte att i och med denna överenskommelse ändra rådande tillämpning när det gäller arbeten som inte är sammanhängande till sin natur och där avbrotten inte betraktas som permittering.

Uppstår i enskilda fall tveksamhet om tillämpningen ska avtalsparterna medverka till rimliga lösningar.



# Överenskommelse angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter

Tillämpningsanvisningar avseende denna överenskommelse.

Parterna är överens om att överenskommelsen tillkommit i samförstånd.

## Definitioner

### Avlöningsperiod

Med avlöningsperiod avses den vid företaget gällande avlöningsperioden för löneutbetalning.

### Redovisningsperiod

Med redovisningsperiod avses med vilket periodicitet som arbetsgivaren lämnar uppgifter till GS enligt § 3 nedan.

### Redovisningsmetod

Med redovisningsmetod avses på vilket sätt uppgifterna enligt § 3 nedan lämnas GS.

### Bruttolön

Med "bruttolön" avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.

### Fackföreningsavgift

Med uttrycket "ordinarie fackföreningsavgift" avses ej exempelvis extra uttaxering eller förhöjda avgifter.

## § 1 Inkassering av GS fackföreningsavgift

Arbetsgivaren ska, på sätt nedan anges, medverka vid inkassering av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgift till GS. Avdrag för fackföreningsavgift sker för de arbetstagare som lämnat skriftlig fullmakt/medgivande därtill.

### § 2 Avdrag och inbetalning

Arbetsgivaren innehåller genom avdrag i samband med varje löneutbetalning (ej dellön eller förskott) av GS beslutad fackföreningsavgift beräknad på bruttolönen, se § 4 b) nedan. Avdraget bör öresavrundas till närmaste kronantal.

Avdrag för GS fackföreningsavgift sker även vid utbetalning av semesterlön och semesterersättning, förutsatt att detta medges av arbetsgivare enligt fullmakten.

Motsvarar nettolönen efter verkställda avdrag, enligt anmärkning a) nedan, ej full fackföreningsavgift ska avdrag inte göras och uppgift om detta lämnas enligt § 3.

Den totalsumma, som avdragits vid avlöningstillfällena under två kalendermånader, inbetalas till GS senast den 18:e i efterföljande månad.

Arbetsgivare som så önskar, kan inbetala avgifterna för avlöningsperiod eller kalendermånad.

### Anmärkningar

- a) Avdrag för GS fackföreningsavgift göres efter samtliga i författning eller kollektivavtal reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.
- b) Avdraget belopp ska anges i lönespecifikationen.
- c) Tvister/anspråk som härrör till inkasseringen ska arbetstagaren ställa direkt till GS. Arbetsgivarens ekonomiska ansvar är härvid begränsat till förmedling av fackföreningsavgiften i enlighet med § 2 ovan.

### § 3 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet

Arbetsgivaren ska, när en anställning upphör eller när en arbetare återkallar sin fullmakt, returnera erhållen fullmakt till GS. Dessutom har arbetsgivaren att till GS lämna uppgifter enligt följande:

Arbetsgivaren ska insända uppgift om samtliga medlemmar, för vilka avgift dragits under föregående redovisningsperiod.

Av uppgiften ska, förutom avdragna belopp, även framgå redovisningsperiod, arbetsgivarens namn och organisationsnummer, arbetarnas namn och personnummer.

Arbetsgivaren ska också insända uppgift, om för vilka medlemmar i GS som lämnat fullmakt enligt § 1, avdrag ej gjorts eller kunnat verkställas enligt § 2 ovan. Vid frånvaro som sträcker sig över flera redovisningsperioder ska uppgift om att lön ej uppburits endast lämnas vid det första redovisningstillfället.

Som redovisningsperiod för uppgifter kan arbetsgivaren välja avlöningsperiod (dock minst två kalenderveckor), kalendermånad eller period om två kalendermånader (januari–februari, mars–april, osv). Uppgifterna ska vara GS tillhanda senast den 18:e i månaden efter redovisningsperiodens slut.

### **Anmärkningar:**

- a) Frågor rörande orsak till frånvaro, till att avdrag ej gjorts etc., ska lösas genom kontakt mellan GS och ifrågavarande arbetare.
- b) GS ska tillhandahålla tekniska anvisningar för redovisning, i första hand genom filöverföring, internetportal eller annan digital redovisningsform. För arbetsgivare som så önskar ska GS istället tillhandahålla med namn och personnummer förtryckta redovisningslistor. GS ska beakta relevanta önskemål från företagen avseende tekniska lösningar som kan underlätta redovisningen.
- c) Arbetsgivare, som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på denna överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse.
- d) Arbetsgivare, som avser att ändra redovisningsmetod, exempelvis övergång till ny redovisningsform eller redovisningsperiod, ska skriftligen underrätta GS härom senast tre månader dessförinnan.

### § 4 GS uppgiftsskyldighet

- a) GS ska tillse att erforderliga fullmakter från arbetare överlämnas till arbetsgivare innan avdrag kan se.
- b) Det åligger GS att före den 1 december varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av det avdrag, som ska tillämpas för de avlöningsperioder, som hänföres till påföljande kalenderår. Avdraget ska bestämmas som en procentsats med högst två decimaler. Avdraget kan vara differentierad med en lägsta avgift och en högsta avgift i kronor.

Om underrättelse ej lämnas, tillämpas även under det kommande året det under närmast föregående år gällande procentavdraget, respektive lägsta avgift och en högsta avgift, i kronor enligt ovan.

### § 5 Nya medlemsföretag

Senast en månad innan uppbringningssystemet ska börja tillämpas vid företag, som erhållit medlemskap i Trä- och Möbelföretagen och vilka tidigare ej tillämpat detsamma, ska GS överlämna fullmakter, i enlighet med § 4 b), från de medlemmar, för vilka fackföreningsavgift ska dras såtillvida inte lokala parter kommit överens om någon annan form för arbetsgivarens medverkan, efter godkännande från centrala parter. Arbetsgivaren ska senast vid samma tidpunkt lämna skriftligt besked om vilken redovisningsperiod enligt § 3 i överenskommelsen denne avser att använda.

### § 6 Giltighetstid och uppsägning

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 14 mars 1975, dock har texten reviderats fr.o.m. 1 januari 2015.

Avtalet upphör att gälla vid det helårsskifte som inträffar tidigast tolv månader efter uppsägning av endera parten.

Skulle det vid tillfället för arbetsgivarens medverkan av inkasseringen, föreligga varsel om stridsåtgärder eller utbruten konflikt, bortfaller dock arbetsgivarens skyldigheter enligt denna överenskommelse.

Fredsplikt i frågor som regleras i avtalet skall gälla på samma sätt som gäller beträffande löneavtalen.

Stockholm den 23 juni 2014

TRÄ-OCH MÖBELFÖRETAGEN      GS

David Johnsson                      Per-Olof Sjöo

## Jämställdhetsavtal

Det råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället, bl.a. inom arbetslivet. Parterna är ense om att kvinnor och män ska ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Härigenom kan också den nuvarande, ojämna fördelningen mellan kvinnor och män i olika sysselsättningar ändras. Detta leder i sin tur till att skillnader i genomsnittlig lön för kvinnor och män kan försvinna.

Parterna har den gemensamma uppfattningen att den bristande jämställdheten är en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet.

Parterna konstaterar att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilat arbetsgivare, arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om könsbestämda yrkesroller. Detta arbete försvåras av att könsfördomar ofta är omedvetna. Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet måste därför vara att sprida kunskap och opinion i frågan.

SAF, LO och PTK är också eniga om att jämställdhetsåtgärder på arbetslivets område inte ensamma kan åstadkomma jämställdhet i samhället i dess helhet, men att de verksamt kan bidra till en utveckling i den riktningen. Det är därför väsentligt att åtgärder för jämställdhet vidtas i företagen. Vikten härav har också markerats i § 2 mom 1 i utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK.

### § 1 Mål för jämställdhet i arbetslivet

SAF, LO och PTK är ense om att viktiga mål för en fortlöpande och planmässigt jämställdhetsarbete är:

- att** kvinnor och män ska ha lika möjlighet till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet.
- att** kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor.

**att** arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållandena i övrigt ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män.

**att** en jämnare fördelning mellan kvinnor och män uppnås i sådana sysselsättningar där yrkesval och rekrytering visat sig vara könsbundna.

samt

**att** förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar.

### ***Protokollsanteckning***

Särbehandling som syftar till att uppnå dessa mål ska, med beaktande av vad som anges i 3 § jämställdhetslagen, inte betraktas som diskriminerande.

## **§ 2 Arbetsgivarens ansvar**

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget. Omfattningen och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalomsättning, storlek, geografi ska belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

## **§ 3 De lokala parternas uppgifter**

De lokala parterna ska bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte ska de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som ska vidtas. Detta arbete ska bedrivas i former enligt § 8 utvecklingsavtalet.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda jämställdhetsmålen.

Vidtagna jämställdhetsåtgärder ska regelbundet utvärderas.

## **§ 4 Personalrekrytering**

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav vid platsannonsering samt befattningsbeskrivningar ska utformas på ett könsneutralt sätt.

Könsneutrala yrkesbenämningar eftersträvas.

Om ojämn fördelning råder mellan kvinnor och män inom viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan detta anges i platsannonsen samt det underrepresenterade könet särskilt uppmanas söka tjänsten (s.k. riktad annonsering).

### **§ 5 Arbetsförhållanden**

En av förutsättningarna för könsneutral personalrekrytering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållanden i övrigt utformas så att de inte utgör hinder för att anställa män eller kvinnor.

Detta kan bl.a. ske genom att det finns tillgång till omklädnings- och hygienutrymmen för både kvinnor och män samt att tekniska hjälpmedel när så erfordras ställs till förfogande för att underlätta arbetet.

### **§ 6 Arbetsledning**

Det är väsentligt att personer med arbetsledande funktioner erhåller erforderlig information och utbildning i jämställdhetsfrågor och att arbetsledningen utövas så att jämställdheten främjas.

### **§ 7 Utveckling av den anställde i arbetet**

Med tillämpning av § 3 mom 4 utvecklingsavtalet bör möjligheter skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vikariatjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden, som domineras av det ena könet.

Utbildningsbehoven i företagen bör bedömas även från jämställdhetsynpunkt.

Vid rekrytering till utbildning ska män och kvinnor erbjudas lika möjligheter. Riktade utbildningsinsatser i syfte att bryta en ojämn fördelning mellan kvinnor och män i viss sysselsättning bör dock eftersträvas.

### **§ 8 Utvecklingen på jämställdhetsområdet**

Utvecklingen på jämställdhetsområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt ska följa i Rådet för utvecklingsfrågor.



## § 9 Meningsskiljaktigheter

Twister om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska, i tillämpliga delar, behandlas i enlighet med § 16 mom 2-5 Utvecklingsavtalet.

### *Protokollsanteckning*

Parterna är eniga om att tvist rörande skälig omfattning och inriktning av åtgärderna enligt § 2 detta avtal av endera parten för slutgiltigt avgörande kan hänskjutas till Skiljenämnden för Utvecklingsavtalet.

Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

SAF, LO och PTK åtar sig att verka för att skiljenämndens utslag efterföljs. Om rättelse inte sker inom skiljenämnden fastställd tid må nämnden förelägga arbetsgivare att vid vite rätta sig efter skiljenämndens beslut.

Utdömt vite disponeras av Rådet för utvecklingsfrågor för jämställdhetsfrågor.

Skadeståndspåföljd ska inte ifrågakomma i tvist som avgörs av skiljenämnd.

## § 10 Giltighetstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

## **Avtal mellan Trä- och Möbelföretagen och GS angående yrkesutbildning**

### **Inledning**

Parterna är ense om att yrkesutbildningen för trä- och stoppmöbelindustrin är utomordentligt viktig och ska gemensamt verka för att utbildningen är av hög kvalitet, ändamålsenlig och effektiv. Härmed avses att utbildningen ska leda fram till för branschen välutbildad arbetskraft med kunskap och kompetens att bidra till utvecklingen av företagen och branschen som sådan.

Att främja utbildningar som säkrar den framtida kompetensförsörjningen för trä- och stoppmöbelindustrin är ett gemensamt intresse för såväl företagen som deras anställda. Det är viktigt att utbildningen anpassas till lokala och regionala förhållanden.

Utbildningsarbetet ska, såväl ansvars- som samverkansmässigt, genomföras mellan parterna. Härmed avses att parterna i den mellan organisationerna inrättade yrkesnämnden, Stoppmöbel- och Träindustrins Yrkesnämnd, ålägger sig att verka för att åstadkomma en för branscherna tillfredsställande rekrytering och utbildning av arbetare inom trä- och stoppmöbelindustrin.

### **Avtalets tillämpningsområde**

Parterna är ense om att detta avtal reglerar företagsförlagd utbildning och företagsförlagd lärlingsutbildning enligt de definitioner som följer nedan.

Parterna vill understryka vikten av att de enskilda företagen ställer platser till förfogande för företagsförlagd utbildning.

Avtalets regler om yrkesnämnd gäller för ungdomsutbildning, annan på arbetsplatsen anordnad yrkesutbildning samt sådana former av utbildning som t.ex. korttidsutbildning.

## Definitioner

### Företagsförlagd utbildning

Med företagsförlagd utbildning avses yrkesutbildningar på gymnasial och eftergymnasial nivå samt varje annan form av utbildning för yrkesuppgifter för trä- och stoppmöbelindustrin där huvudmannen är annan än företaget där utbildningen eller del av utbildningen bedrivs. Även läroplansbunden praktik, arbetslivsorientering, yrkesorientering, arbetsmarknadsutbildning samt utbildning eller verksamhet oavsett nivå, form och huvudman som förlagts till företag omfattas av avtalet.

Yrkesutbildningsavtalet omfattar följaktligen all yrkesutbildning som bedrivs på företag och arbetsplatser inom trä- och stoppmöbelindustrins tillämpningsområde.

Sådan person som genomgår sådan yrkesutbildning enligt ovan benämns fortsättningsvis i yrkesutbildningsavtalet som elev.

Under den företagsförlagda utbildningen är eleven inte anställd i företaget. Därav följer bland annat att eleven inte uppbär lön under utbildningstiden eller har andra anställningsförmåner.

Företagsförlagd utbildning ska följa fastställd läroplan.

### Lärlingsutbildning

Med företagsförlagd lärlingsutbildning avses utbildning av enskilda lärlingar efter utbildningsplaner godkända av Stoppmöbel- och Träindustrins yrkesnämnd där företaget anställer och utbildar lärlingar utifrån eget behov av utbildad arbetskraft. Lärlingen omfattas av på avtalsområdet gällande kollektivavtal och erhåller lön i enlighet med kollektivavtalets bilaga 7.

Endast sådan person som genomgår företagsförlagd lärlingsutbildning enligt ovan benämns fortsättningsvis i yrkesutbildningsavtalet som lärling.

### Utbildningsombud

Den lokala arbetstagarorganisationen kan utse utbildningsombud, eller då omständigheterna så påkallar, fler utbildningsombud bland de

vid företaget anställda medarbetarna. Utbildningsombudets villkor för utförande av sitt uppdrag såväl under som utom arbetstid regleras i enlighet med lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. När utbildningsombudet utses skall skriftlig underrättelse härom lämnas till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska samverka med utbildningsombudet i frågor som rör företagsförlagd utbildning. Här avses dels utbildningar där företaget inte är huvudman för utbildningen men också företagsförlagd lärlings- och grundläggande yrkesutbildning som följer av kollektivavtal mellan parterna. Som en del i samverkan om ovanstående utbildningar skall arbetsgivaren fortlöpande informera om pågående och planerade utbildningar i företaget. Här ska utbildningsombudet i förekommande fall även beredas möjlighet att delta i överläggningar och eventuella utredningar som berör utbildning i företaget.

### **Yrkesnämnd**

#### **Sammansättning**

För behandling av frågor rörande yrkesutbildningen inom trä- och stoppmöbelindustrin tillsätter parterna en för de båda branscherna gemensam yrkesnämnd, Stoppmöbel- och Träindustrins yrkesnämnd.

I detta sammanhang betonar parterna vikten och betydelsen av ett fortsatt nära samarbete med sågverksindustrin.

Arbetsgivar- och arbetstagar sidan representeras i yrkesnämnden av vardera lika antal ledamöter och suppleanter. Nämnden utser inom sig ett partsammansatt arbetsutskott.

Nämnden delegerar arbetsuppgifter till arbetsutskottet.

Varje ledamot har en röst.

Vardera part har rätt att begära att nämnden i enskilt ärende förstärks med en opartisk ledamot.

Opartisk ledamot ska godkännas av bägge parter.

Opartisk ledamot har en röst.

Arbetsgivarparten tillhandahåller sekreterare i nämnden.

## Uppgifter

Det ankommer på yrkesnämnden bl.a.:

- att** verka för en ändamålsenligt och kvalitetsmässig yrkesutbildning som därigenom kan tillgodose företagets behov av välutbildad arbetskraft inom trä- och stoppmöbelindustrin
- att** upprätthålla kontakt med befintliga skolor och utbildningsanordnare för utveckling av yrkesutbildningen för trä- och stoppmöbelindustrin
- att** vara remissinstans i yrkesutbildningsfrågor
- att** i övrigt handlägga frågor som finns angivna i denna överenskommelse eller som parterna gemensamt hänskjuter till nämnden.

## Regler om företagsförlagd utbildning

### Ansvarsfördelning

Det är viktigt att de enskilda företagen ställer platser till förfogande för företagsförlagd utbildning.

Skolan/utbildningsanordnaren har huvudansvaret för den företagsförlagda utbildningen och antar elever till densamma samt utövar tillsyn över verksamheten i samverkan med de lokala parterna.

Avtal ska alltid tecknas mellan företag och skola/utbildningsanordnare om villkoren för utbildningen. I avtalet ska bekräftas att erforderliga ansvars- och olycksfallsförsäkringar tecknas av skolan/utbildningsanordnaren.

### Utbildningens utformning

Beslut om företagsförlagd utbildning mellan skola/utbildningsanordnare och företag samt möjligheterna att ta emot elever ska föregås av överenskommelse mellan de lokala parterna, där bl.a. omfattningen av utbildningen ska framgå.

Vid oenighet mellan de lokala parterna om företagsförlagd utbildning kan anordnas, äger part hänskjuta frågan till yrkesnämnden för avgörande.

Företaget tillhandahåller handledare. De fackliga organisationerna medverkar till att handledare och instruktörer ställer sig till förfogande.

Företaget bör begära att skolan/utbildningsanordnaren arrangerar och bekostar erforderlig handledarutbildning.

### **Elevens ställning**

Som framgår av definitionen är elev i företagsförlagd utbildning inte anställd i företaget. Därav följer att eleven inte uppbär lön för utbildningstiden eller har andra anställningsförmåner.

Elev ska dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter samt branschens arbetsmiljöavtal.

Skola/utbildningsanordnare ska tillhandahålla föreskriven personlig skyddsutrustning och överdragsklädsel för eleven.

### **Tidsmässig förläggning**

Den tidsmässiga förläggningen av företagsförlagd utbildning bör beslutas mellan de lokala parterna i samverkan mellan i första hand skola/ utbildningsanordnare. Vid oenighet om den tidsmässiga förläggningen bör den företagsförlagda utbildningen normalt följa skolarbetsåret, inkl. ferier och uppehåll, och i övrigt följa företagets ordinarie dagarbetstid.

### **Kommentar**

Utbildningen kan förläggas på annan tid än dagtid om t ex skiftarbete vid företaget kräver detta.

### **Uppgifter utanför kursplan**

Eleverna bör som ett led i utbildningen delta i företagets ordinarie produktion utan att ersätta ordinarie arbetskraft. Dock fordras härför medgivande från skola/utbildningsanordnare.

Utför elev på företagets uppmaning arbetsuppgifter som uppenbart inte finns med i aktuell kursplan ska lön utgå enligt trä- respektive

stoppmöbelindustriavtalet. Detsamma ska gälla för elev som utför arbete på företaget under sina ferier eller uppehåll vid arbetsplatsen.

## **Kommentar**

Elevens deltagande i produktionsarbete enligt ovan bedrivs under överinseende av handledare.

## **Regler om företagsförlagd lärlingsutbildning**

### **Företagsförlagd lärlingsutbildning**

Med företagsförlagd lärlingsutbildning avses utbildning av enskilda lärlingar med utbildningsmål godkända av Stoppmöbel- och Träindustrins yrkesnämnd.

Vid företagsförlagd lärlingsutbildning anställer företaget och utbildar lärlingar utifrån eget behov av utbildad arbetskraft.

Utbildningen avses ge en yrkeskompetens motsvarande lägst treårigt nationellt program i gymnasieskola.

Utbildningen ska i varje individuellt fall följa av yrkesnämnden godkända riktlinjer, program mål, läroplaner och kursplaner.

En företagsförlagd lärlingsutbildning ska föregås av lokal överenskommelse. Vid oenighet mellan de lokala parterna om företagsförlagd lärlingsutbildning kan anordnas, äger part hänskjuta frågan till yrkesnämnden för avgörande.

### **Utbildningens utformning**

Utbildningen ska omfatta såväl praktisk som teoretisk undervisning. Den praktiska undervisningen sker antingen i särskild skolverkstad eller under ledning av handledare eller instruktör.

### **Utbildningstid**

Utbildningstiden kan variera beroende på utbildningens art och innehåll samt på lärlingens tidigare förvärvade kunskaper inom yrket.

### **Arbetstid**

Utbildningens förläggning ska sammanfalla med företagets ordinarie arbetstid.

### **Arbetsgivarens skyldigheter gentemot lärling**

Arbetsgivaren ska anordna utbildningen på sådant sätt att lärlingen kan förvärva tillfredställande kompetens i det yrke som utbildningen anser.

Vid utbildningens upphörande ska arbetsgivaren utfärda ett betyg till lärlingen. Betyget ska innehålla uppgift om utbildningstiden, utbildningens art samt vitsord beträffande lärlingens arbetsskicklighet.

### **Lärlingens skyldigheter gentemot arbetsgivaren**

Lärlingen ska följa anvisningar från arbetsgivaren eller av denne utsedd handledare enligt fastställd läroplan samt följa för arbetsplatsen gällande ordningsföreskrifter. Lärlingen bör som ett led i utbildningen delta i företagets ordinarie produktion.

### **Uppgifter utanför utbildningsplan**

Om en lärling utför arbetsuppgifter som uppenbart inte är att betrakta som utbildning enligt godkända riktlinjer eller utbildningsmål utgår lön enligt trä- respektive stoppmöbelindustriavtalet.

### **Anställning av lärling**

Lärling är tillsvidare anställd i företaget.

Efter de lokala parternas godkännande kan överenskommelse träffas mellan företag och lärling om anställning för viss tid.

Arbetsgivaren ska utfärda anställningsbevis i enlighet med § 6 c LAS.

### **Kommentar**

Att en lärling är tillsvidare anställd i företaget innebär fortsatt obruten anställning efter lärotidens slut om anställningen dessförinnan inte sagts upp.



I samband med att arbetsgivaren lämnar information till lärlingen enligt § 6 c LAS ska lärlingen skriftligen informeras om att anställningen gäller företagsförlagd lärlingsutbildning. Sådan information ska meddelas lärlingen innan utbildningen inleds.

### **Arbetsgivarens skyldigheter gentemot lärlingen**

Arbetsgivaren betalar lön till lärlingen enligt särskild överenskommelse mellan de centrala parterna, se bilaga 8.

Timlönerna enligt bilaga 8 utgår oberoende av lärlingens ålder. Vid inplacering i lönetabellen ska hänsyn tas till lärlingens tidigare förvärvade kunskaper.

Lärling som deltar i gemensamhetsackord tillsammans med andra än lärlingar erhåller del i ackord i förhållande till lägsta timlön enligt trä- respektive stoppmöbelindustriavtalet för arbetare i motsvarande ålder.

### **Anställningens upphörande**

För anställningens upphörande gäller LAS.

Bryts anställningen på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren eller yrkesnämnden söka förmedla ny anställning åt lärlingen, såvida inte lärlingen visat sig olämplig för yrket.

Vid arbetsbristsituationer utgör lärlingar en egen turordningskrets, då parterna är överens om vikten av att påbörjad utbildning om möjligt ska avslutas.

### **Avtal**

För frågor som inte regleras i denna bilaga gäller avtal mellan parterna i tillämpliga delar.

### **Skiljeförfarande**

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling).

Uppnår inte de lokala parterna enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Uppnår de centrala parterna inte enighet kan talan väckas i Stoppmöbel- och träindustrins yrkesnämnd inom två månader från avslutad central förhandling. Väcks inte talan inom ovan angiven tidsfrist går rätten till talan förlorad.

Yrkesnämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjutes till Arbetsdomstolen senast inom en månad från dagen för yrkesnämndens beslut.

### **Giltighetstid**

Detta avtal har samma giltighetstid och uppsägningstid som det mellan Trä- och Möbelföretagens och GS gällande trä- respektive stoppmöbelindustriavtalet.

Stockholm den 31 januari 2012

TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN      GS

David Johnsson

Tommy Andersson

## Anställningsbevis för lärlingsutbildning

Härmed bekräftas, att ..... född den ..... 19 ....

antagits som elev hos oss från och med den ..... 20 .....

Anställningen gäller för viss tid fr.o.m ..... t.o.m .....

och avser i första hand yrkesutbildning till .....

Lärotiden är ..... år. Vid lärotidens bestämmande har tidigare utbildning i

..... värderats till ..... månader.

(företag eller skola)

### Semestervillkor:

Vid fullt intjänande utgår f.n. 25 betalda semesterdagar per semesterår enligt semesterlagen. Under det kommande semesteråret 20 ..... /20 .....

kommer antalet betalda semesterdagar preliminärt att utgöra ..... st.

Resten ..... utgör obetalda semesterdagar.

Beräkning sker enligt 7 § semesterlagen.

### Begynnelselön:

Begynnelselön utgår med ..... kr/tim.

Lönen utbetalas  varannan vecka  en gång per månad

### Kollektivavtal:

För anställningen gäller det löpande avtalet angående yrkesutbildning samt i tillämpliga delar kollektivavtal träffat mellan Trä- och Möbelföretagen och GS.

Ort och datum .....

.....

Arbetsgivarens underskrift

.....

Arbetstagarens underskrift

### Vid anställningens upphörande gäller uppsägningstider enligt Stoppmöbelindustriavtalet

Kopia av anställningsbeviset insänds till Stoppmöbel- och Träindustrins Yrkesnämnd, c/o TMF, Box 55525, 102 04 Stockholm, 08-762 72 00.

**Lärlingslöner 2023-04-01 – 2025-03-31**

<b>Utbildningshalvår</b>	<b>Lägsta timlön 1 april 2023</b>	<b>Lägsta timlön 1 april 2024</b>
<b>1</b>	39,69 kr	40,86 kr
<b>2</b>	47,18 kr	48,57 kr
<b>3</b>	53,73 kr	55,31 kr
<b>4</b>	65,89 kr	67,83 kr
<b>5</b>	77,59 kr	79,87 kr
<b>6</b>	95,99 kr	98,81 kr

**Anmärkning**

Lärlingar i företagsförlagd utbildning.

Till lärlingar i företagsförlagd utbildning ska helgdagslön utgå enligt avtalets regler.

## **Avtal om yrkesintroduktion**

Följande avtal gäller mellan TMF och GS.

### **§ 1 Avtalets syfte**

Arbete inom industrin ställer idag högre krav på teoretisk utbildning och kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Samtidigt står industrin inför en generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför av väsentlig betydelse för att säkra industrins långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta för personer som vill arbeta inom industrin har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda yrkesintroduktionsanställningar för att underlätta för företagen att rekrytera och för att få nya medarbetare att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

### **§ 2 Tillämpningsområdet**

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning på gymnasienivå inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. Det kan även komma ifråga för personer som av olika skäl saknar gymnasieutbildning vid motsvarande utbildningar, eller personer som genomgått annan typ av gymnasial utbildning.

### **§ 3 Anställning för yrkesintroduktion**

Anställning för yrkesintroduktion är en tidsbegränsad anställning enligt Stoppmöbelindustriavtalet med särskild reglering enligt följande.

Med stöd av överenskommelse med lokal facklig organisation kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd. Yrkesintroduktion kan ske även om det hos arbetsgivaren

finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning eller anställda med krav på högre sysselsättningsgrad. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten.

Varje yrkesintroduktionsanställning ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan ifråga om arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser.

### **Anmärkning**

*De centrala parterna tillhandahåller riktlinjer avseende handledning och individuella utvecklingsplaner, vilka kan fungera som stöd för de lokala parterna. De lokala parterna kan träffa överenskommelser om yrkesintroduktionsanställning oaktat dessa riktlinjer.*

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader. Om det är särskilt motiverat utifrån avtalets syfte kan, efter lokal överenskommelse, förlängning ske med högst 12 månader.

En yrkesintroduktionsanställning övergår som regel i en tillsvidareanställning vid anställningens utgång såvida inte arbetsgivaren eller arbetstagaren vidtar åtgärder för att avbryta den inledda anställningen.

Yrkesintroduktionen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställde med en månads uppstigningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

Vill den anställde eller arbetsgivaren att yrkesintroduktionsanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning på sedvanliga villkor inom avtalsområdet ska besked om detta lämnas senast en månad innan den överenskomna tiden löper ut.

### **§ 4 Lön**

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas tim- eller månadslön.

Lönen utgör 75 procent av lägsta lönen för arbetare som fyllt 18 år jämlikt Stoppmöbelindustriavtalet § 3 Mom. 2 grupp 3.

## § 5 Övrigt

I de fall yrkesintroduktionen inte leder till fortsatt anställning vid företaget ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgifter om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Intyget ska också innefatta vitsord om inte den yrkesintroduktionsanställda särskilt undanber sig det.

Centrala förbundsparter ska i förekommande fall genom råd och förhandling se till att fel vid tillämpningen rättas till och att avtalets syften fullföljs.

### **Anmärkning**

*Om råd och förhandling enligt ovan inte kan lösa tvistefrågan gäller förhandlingsordningen mellan parterna.*

## § 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om tidsbegränsad anställning om yrkesintroduktion att vara giltiga tills dess pågående anställningstid löpt ut.

Om det mellan Trä- och Möbelföretagen och GS-Facket gäller kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt, då Avtal om yrkesintroduktion med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs Avtal om yrkesintroduktion att upphöra samtidigt som nämnda avtals utlöpande.

Stockholm den 14 mars 2023

TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN      GS

Anna Freij

Stefan Björnestöl

### **Stöd avseende handledning och individuella utvecklingsplaner i samband med yrkesintroduktion**

Enligt avtalet om yrkesintroduktion ska varje yrkesintroduktionsanställning förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan i fråga om arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser. I samband med lokala överenskommelser om yrkesintroduktionsanställningar bör därför parterna belysa följande frågeställningar.

#### **Handledning**

- Definiera handledarens uppdrag - exempelvis;
  - Vad är målet med uppdraget?
  - Vad är handledarens funktion?
  - Under vilken tid och vilka former gäller uppdraget?
- Finns det behov av kunskapsstöd till handledaren, t.ex. i form av handledarutbildning?
- På vilket/vilka sätt sker avstämning av utbildnings- och introduktionsinsatser mellan handledaren och den anställde under yrkesintroduktionsanställningen?
- Finns det även ett behov av avstämningar mellan arbetsgivaren och handledaren?

#### **Individuella utvecklingsplaner**

- Definiera det individuella syftet med yrkesintroduktionsanställningen
- Vilka är de huvudsakliga arbetsuppgifterna under yrkesintroduktionsanställningen?
- Vilka former för lärande bör förekomma i arbetet såsom utbildnings- och introduktionsinsatser?
- Vilka kunskapsmål måste uppfyllas för att bli anställningsbar och vilka insatser krävs av såväl den anställde som arbetsgivaren för att nå dessa mål?
- Hur och när sker uppföljning av kunskapsmål?



Ovanstående ska fungera som stöd för de lokala parterna och är icke rättsligt förpliktande.

Exempel på hur ett tjänstgöringsbetyg kan utformas:

### **Tjänstgöringsintyg Yrkesintroduktion**

Namn: [Lisa Persson]

Personnummer: [000000-0000]

[Lisa Persson] har undertiden [dag/månad/år] till [dag/månad/år] varit anställd för yrkesintroduktion hos [Företagets namn och art.]

Arbetsuppgifterna har bestått i [alla arbetsuppgifter med varaktighet minst en vecka].

[Lisa Persson] har under denna tid visat stor flit samt engagemang i arbetet och i förekommande utbildningsmoment. (På den anställdes begäran, exempel)

Följande utbildningsmoment har ingått i anställningen: (exempel)

Ritningsläsning           XX timmar

Maskinarbete, CNC       XX timmar

Mätning och kontroll   XX timmar

Underhåll                 XX timmar

---

Namn

---

Namn

Titel

Handledare

---

Närmaste chef

Företagets namn

Adress/telefon

## **Bilaga till avtal om yrkesintroduktionsanställning**

Parterna har träffat avtal om yrkesintroduktionsanställning. Avtalet möjliggör för de lokala parterna att träffa överenskommelse om yrkesintroduktion för personer som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning på gymnasienivå inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. Det kan även komma ifråga för personer som av olika skäl saknar gymnasieutbildning vid motsvarande utbildningar, eller personer som genomgått annan typ av gymnasial utbildning.

Arbetsgivaren har möjlighet att söka ekonomiskt stöd i form av lönesubvention och stöd för handledning hos Arbetsförmedlingen för yrkesintroduktionsanställningar. Stödet omfattar ungdomar, långtidsarbetslösa och nyanlända. Se förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Det centrala kollektivavtalet om yrkesintroduktionsanställningar möjliggör dock för de lokala parterna att träffa överenskommelse om yrkesintroduktion för andra kategorier än de som omfattas av förordningen. För dessa kan dock arbetsgivaren inte söka ekonomiskt stöd.

## Avtal om kompetensutveckling

Arbetslivet präglas av allt snabbare förändringar med behov av ständig effektivisering av produktionen. Därmed ökar också kraven på de anställda att anpassa sig till nya förutsättningar och öka sin kompetens.

Behoven av ständig förändring och effektivisering av verksamheten ställer stora krav på utveckling av personalens kompetens. Företaget har det grundläggande ansvaret för att dess behov av kompetens fortlöpande tillgodoses genom lämpliga insatser. Alla anställda ska ha möjlighet att bidra genom eget intresse och engagemang i erforderlig utbildning och kunskapsutveckling.

Det är vidare av stor betydelse att företaget tillämpar lönesystem och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot en kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter och kompetens.

På endera parts begäran ska överläggningar tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

Parterna ska i den överenskommelsen beakta förändringar i arbetsinnehåll eller arbetsformer samt kartlägga behov av ny kunskap och vad som behövs för att önskvärd kompetensutveckling kommer till stånd.

En viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering. Om en anställd särskilt begär det ska en sådan planering ske.

De centrala parterna har att kontinuerligt följa och främja tillämpningen samt utvärdera effekterna av detta avtal.

Stockholm den 10 april 2001

STOPPMÖBELFÖRBUNDET

Karl Olof Stenqvist

SKOGS- OCH TRÄFACKET

Per-Olof Sjöo

## Arbetstidskonton

I enlighet med bestämmelserna angående livsarbetstid till överenskommelsen om löner och allmänna anställningsvillkor mellan parterna av den 15 april 1998 har följande överenskommelse träffats om arbetstidskonton.

### Mom 1

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda fr.o.m. 1998-04-01.

### Anmärkning

Har lokal överenskommelse om förkortad livsarbetstid inom utrymme enligt mom 2 nedan träffats före 1998-10-01 – antingen i form av förkortad årsarbetstid eller genom att avsätta medel till en pensionspremie – gäller inte överenskommelsen om arbetstidskonton.

### Mom 2 Utrymme för avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per "avsättningsår" (1 april – 31 mars). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalas under avsättningsåret.

Avsättningar sker 2023-03-31 med 3,5 procent av löneunderlaget enligt mom 3 nedan.

### Mom 3 Underlag för avsättning

I löneunderlaget ingår arbetarens under "avsättningsåret" förfallna lön minskad med semesterlön och semesterersättning samt ersättning för särskilda kostnader enligt 24 § semesterlagen.

### Anmärkning

Semesterlönen för månadsavlönad består – förutom av semester-tillägget – av den månadslön som utgår under semestern, varför ett avdrag måste göras från årslönesumman med 4,6 procent av månadslönen per betald semesterdag. I normalfallet blir därför avdraget  $25 \times 4,6 \% \times \text{månadslönen}$ .

#### Mom 4 Uttag av avsatt belopp

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant. Den anställde har rätt att varje år välja något av de tre alternativen. De olika alternativen kan inte kombineras under ett och samma år utan särskild överenskommelse.

De lokala parterna kan efter överenskommelse fritt disponera den avsatta tiden. Sådan överenskommelse ingås innan det att intjänandeår påbörjas. Överenskommelse träffas för ett år i taget.

Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret kan för denna tid endast erhålla kontant ersättning. Överenskommelse kan dock träffas om att avsättning kan tas ut som pensionspremie.

#### Mom 5 Uppgiftsskyldigheter

Arbetsgivaren ska före april månads utgång efter respektive avsättningsår skriftligen lämna uppgift till den anställde om storleken på de avsättningar som gjorts för vederbörande.

Efter det att den anställde fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, ska den anställde senast den 15 maj skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur beloppet, som återstår efter det att eventuell kollektiv avsättning gjorts, ska disponeras.

#### Mom 6 Beräkning av ledig tid

Om det avsatta beloppet ska användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande:

År	Värde	40 tim/v	38 tim/v	36 tim/v
2023–2025	3,5 % motsvarar	63 tim	59,5 tim	56,5 tim

Tiderna i tabellen avser den genomsnittliga arbetstiden för heltidsanställning då uttaget av tiden görs. Vid annan sysselsättningsgrad utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

## **Mom 7 Förläggning av ledig tid**

Förläggning av begärd ledig tid enligt mom 4 och 5 sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta den anställdes önskemål om förläggningen.

## **Mom 8 Betalning under ledig tid**

Det under avsättningsåret avsatta beloppet ska användas som betalning för den uttagna ledigheten. För månadsavlönade sker avdrag för denna tid enligt § 3 mom 4 i stoppmöbelindustriavtalet.

## **Mom 9 Avsättning till pensionspremie**

För anställda som önskar att avsätta medel ska användas till pensionspremie gäller följande:

- a) Den anställde anmäler enligt mom 5 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot ska användas till betalning av pensionspremie.
- b) För anställd som valt pensionslösning ska arbetsgivaren tillföra ett belopp motsvarande 17 procent.
- c) Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.
- d) Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till FORA Försäkringscentral under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och FORA Försäkringscentral.

## **Anmärkning**

Pensionsreglernas innehåll framgår av bilaga 10.

## **Mom 10 Kontant ersättning**

Till den som enligt mom 5 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska det avsatta beloppet utbetalas senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas.

## **Mom 11 Övrigt**

Det avsatta beloppet enligt mom 2 utgör underlag för semesterlön och semesterersättning.



## Rätt till deltid

Arbetare har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension. Arbetare som vill utnyttja rätten ska ansöka senast 6 månader innan deltiden ska träda i kraft. Arbetsgivaren och arbetaren ska därefter samråda med varandra om vilka möjligheterna är att bevilja ansökan. Samrådet ska utgå ifrån att ansökan avser 50 % nedgång i arbetstid för arbetaren. Arbetsgivaren kan avslå eller skjuta upp ansökan om ett beviljande skulle medföra störning för verksamheten. Arbetsgivare som avser fatta sådant beslut ska underrätta den fackliga organisationen om detta varvid den har rätt att begära förhandling enligt gällande förhandlingsordning.

Avsättningen till deltidspension är för aktuell avtalsperiod 1,3 procent.

# Överenskommelse om pensionsregler när avsatta medel till arbetstidskonton används till pensionspremier

## § 1 Intjänande av ålderspension

Intjänande av ålderspension enligt denna överenskommelse sker genom att den anställde tillgodoräknas de premier som arbetsgivaren avsatt enligt reglerna om arbetstidskonton. Det val den anställde gör för avtalspension SAF–LO gäller också för denna pension.

## § 2 Pensionsålder och pensionens storlek

Enligt överenskommelsen avtalspension SAF–LO uppnår den anställde pensionsåldern vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.

Pensionsförmån enligt detta avtal mellan Stoppmöbelförbundet och Skogs- och Träfacket beräknas som en femårig pension men kan betalas ut under kortare tid eller längre tid om den anställde så önskar.

Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension om den anställde så önskar. Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställde uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställde begär, dock tidigast från 55 års ålder.

## Anmärkning

Parterna noterar att de medel som arbetsgivaren årligen har att avsätta enligt bestämmelserna om arbetstidskonton är tänkta att möjliggöra kortare livsarbets tid i någon form för de anställda som så önskar.

Anställd som önskar utnyttja de avsatta medlen för pensionering före den ordinarie pensionsåldern har rätt att erhålla uppgift från försäkringsbolaget om pensionens storlek vid olika tänkta pensionstidpunkter och därefter anmäla från vilken tidpunkt pensionen enligt detta avtal ska uttas.

För anställd som önskar utnyttja det avsatta kapitalet till pensionering före den ordinarie pensionsåldern gäller att pensionen ska utges med

samma månatliga belopp för alla månader fram tills den ordinarie pensionsåldern uppnås.

Pensionering enligt denna överenskommelse kan även ha formen av delpension, dvs den anställde uppbär pension enligt avtalet i kombination med fortsatt anställning på deltid.

### **§ 3 Återbetalningsskydd**

Om den anställde valt återbetalningsskydd för avtalspensionen SAF–LO gäller detta även för denna pension.

Regler om förmånstagare i avtalspension SAF–LO gäller även för denna pension.

Närmare beskrivning av återbetalningsskyddet framgår av försäkringsgivarens/förvaltarens bestämmelser.

### **§ 4 Värdebesked**

FORA Försäkringscentral utfärdar värdebesked till den anställde med uppgift om pensionskapitalets värde för varje år som premie tillgodoförts den anställde.

Den anställdes arbetsgivare har rätt att från FORA Försäkringscentral få del av informationen i den del uppgifterna behövs för att bedöma arbetsgivarens avdragsrätt för pensionskostnaden.

Stockholm den 30 mars 2004

TRÄ- OCH MÖBELINDUSTRIFÖRBUNDET

Leif Forshall

SKOGS- OCH  
TRÄFACKET

Per-Olof Sjöo

Under 22 år	Arbetsgivaren tillför ytterligare 17 procent till det för pensionspremie avsatta beloppet för anställd som vid avsättningstidpunkten, 1 april inte har fyllt 22 år.
Över 22 år Lön under 7,5 ibb	Arbetsgivaren tillför ytterligare 17 procent plus 4,5 procent (21,5 procent) till det för pensionspremie avsatta beloppet för anställd som vid avsättningstidpunkten, 1 april, har fyllt 22 år och under kalenderåret innan avsättningstidpunkten haft en inrapporterad pensionsmedförande lön till Fora som inte överstiger 7,5 inkomstbasbelopp, ibb.
Över 22 år Lön över 7,5 ibb	Arbetsgivaren tillför ytterligare 17 procent plus 30 procent (47 procent) till det för pensionspremie avsatta beloppet för anställd som vid avsättningstidpunkten, 1 april, har fyllt 22 år och under kalenderåret innan avsättningstidpunkten haft en inrapporterad pensionsmedförande lön till Fora som överstiger 7,5 ibb.
Över 65 år	Arbetsgivaren tillför ytterligare 17 procent till det avsatta beloppet för anställd för vilken, vid avsättningstidpunkten 1 april, inbetalning till ASL ej längre sker.

# Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård

## § 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö och en väl fungerande företagshälsovård till gagn både för företag och anställda.

Arbetsmiljöarbetet är viktigt för företagens verksamhet och syftar till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön ska också leda till minskad frånvaro samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är ense om att intentionerna i fråga om systematiskt arbetsmiljöarbete, att arbetsmiljöns beskaffenhet ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende ska vara vägledande.

## § 2 Lokal samverkan

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer.

De lokala parternas samverkan är grundläggande för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Lokala överenskommelser bör träffas om formen för samverkan. Hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering är frågor som kan regleras i lokala överenskommelser som anpassas till företagets verksamhet.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

## § 3 Utbildning

De lokala parterna bedömer behovet av utbildning som kan bestå av grundutbildning och vidareutbildning med beaktande av arbetsmiljöns beskaffenhet i företaget.

Utbildningens innehåll, tidsomfattning, ersättning och därmed förenade frågor är sådant som behandlas inom ramen för lokal samverkan.

Information om arbetsmiljörisker samt skyddsregler ges till alla anställda.

De nyanställdas behov ska uppmärksammas särskilt.

### **§ 4 Företagshälsovård**

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Frågor om företagshälsovård bör behandlas i samverkan. Företagshälsovården är en sammanhållen resurs för företag och anställda. Den utformas lokalt med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen.

I företagshälsovårdens uppgifter bör ingå att bedriva ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete utifrån ett helhetsperspektiv med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

Företagshälsovården ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa samt föreslå åtgärder.

Företagshälsovården ska utgöra en resurs vid rehabilitering och arbetsanpassning och uppföljning av arbetsmiljöförhållanden.

### **§ 5 Förhandlingsordning**

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokala överenskommelser gäller förhandlingsordningen enligt Huvudavtalet tecknat mellan SAF/LO per den 20 december 1938.

# Överenskommelse om löneökningar

## A Löneprinciper

Lönesättningen skall vara differentierad efter individuella eller andra grunder.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda arbetarens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetarens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

De lokala parterna skall inför löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer.

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.

Dessa grundläggande principer skall tillämpas så att det för arbetarna vid företaget uppstår en lönestruktur med en rättvis lönedifferentiering mellan de enskilda arbetarna.

En viktig fråga vid dessa avvägningar är att finna en balans mellan breddkunnande (mångkunnighet) och djupkunnande (specialistkompetens).

Lönedifferentieringen förutsätts ske på sådant sätt att möjlighet till och intresse för utbildning och kompetenshöjning samt vilja att påta sig mer kvalificerade arbetsuppgifter stimuleras. Ett viktigt inslag i ett sådant system är utarbetande av kompetenskravbeskrivningar som skapar trovärdighet och stadga i lönesättningsarbetet.

### **Löneökningar enligt avtalet**

#### **2023-04-01**

Utgående löner höjs generellt med 3,55 kr per timme.

Till de lokala parternas förfogande ställs en pott på 3,55 kr per företag.

#### **2024-04-01**

Utgående löner höjs generellt med 2,91 kr per timme.

Till de lokala parternas förfogande ställs en pott på 2,90 kr per företag.

### **Utläggning**

Företagspotten utläggs enligt löneprinciperna i punkt A varvid förutsätts att de lokala parterna gemensamt analyserar lönesituationen vid företaget. Vid fördelningen skall särskild hänsyn tas till grupper av arbetare och enskilda arbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling samt eftersträvas lösningar som innebär att mera betydande ojämnheter i förtjänstutvecklingen för olika grupper undviks. Speciellt skall därvid arbetare med tidlön beaktas.

### **I övrigt gäller:**

Tidlöner per vecka och månad

Vid utläggning av potten på vecko- respektive månadslöner används faktorerna 40 respektive 175.

### **Blandackord respektive premielöner**

Vid utläggning av potten på blandackord respektive premielöner läggs, om annat ej överenskommes, höjningen ut proportionellt på den fasta och den rörliga delen.



## Övrigt

Om en arbetare har slutat sin anställning vid tidpunkten för den lokala lönerevisionen eller senare och ej har fått lönehöjning enligt löneuppgörelsen skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom två månader efter det arbetarna vid företaget underrättats om att aktuell lönerevision är genomförd. Om arbetaren försummar detta, medför denna löneuppgörelse ej längre rätt för honom till retroaktiv lön. Innestående retroaktiv lönehöjning tillförs företagspotten vid nästkommande revisionstillfälle.

En anställd som är eller varit föräldraledig skall vara med vid det ordinarie lönerevisionstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

STOPPMÖBELINDUSTRIAVTALET

