

TRÄINDUSTRIAVTALET



1 APRIL 2017 – 31 MARS 2020

KOLLEKTIVAVTAL



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH



TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN

TRÄ- OCH STOPPMÖBELINDUSTRINS
ARBETSTIDSNÄMND C/O TMF
Besöksadress: Storgatan 19
Adress: Box 55525
102 04 Stockholm
Telefon: 08-762 72 00

STOCKHOLM
Besöksadress: Storgatan 19
Adress: Box 555 25
102 04 Stockholm
Telefon: 08-762 72 50 (vxl)

FALUN
Besöksadress: Ölandsgatan 6
Adress: Box 1958
791 19 Falun
Telefon: 023-580 00 (vxl)

GÖTEBORG
Besöksadress: Södra Hamngatan 53
Adress: Box 404
411 06 Göteborg
Telefon: 031-62 94 00 (vxl)

JÖNKÖPING
Besöksadress: Skolgatan 4
Adress: Box 445
551 16 Jönköping
Telefon: 036-30 32 00 (vxl)

MALMÖ
Besöksadress: Jörgen Kocksgatan 1B
Adress: Box 186
201 21 Malmö
Telefon: 040-35 25 00 (vxl)

UMEÅ
Besöksadress: Sveagatan 8
Adress: Sveagatan 8
903 27 Umeå
Telefon: 090-71 82 86 (vxl)

VÄXJÖ
Besöksadress: Södra Järnvägsgatan 4 A
(World Trade Center)
Adress: Södra Järnvägsgatan 4 A
352 29 Växjö
Telefon: 0470-74 84 00 (vxl)

Träindustriavtalet

Kollektivavtal mellan
Trä- och Möbelföretagen och GS

2017-04-01 – 2020-03-31

Innehållsförteckning

Avtalets giltighetsområde	5	Helguppehåll	27
§ 1 Tidlöner	6	Förskjuten ordinarie arbetstid	28
Lägsta timlöner	6	Deltidsarbete	29
Individuallönlön	10	Raster	29
Månadslön	10	Nattvila	30
§ 2 Ackord	11	Dygnsvila	30
Fasta ackord	11	Veckovila	32
Lösa ackord	11	Övertid	32
Tidsackord	12	Dispens	35
Gemensamhetsackord	12	Träind. Arb.tidsnämnd	36
Tvångsstyrda arbeten	12	§ 5 Arbete på övertid och på kvällar, nätter samt helger mm.....	38
MTM och arbetsvärdering	12	Kvälls-, natt- och helgarbete.....	38
§ 3 Semester	13	Övertidsarbete.....	40
Timavlönade och veckoavlönade arbetare	13	Överflyttning, skift	44
Månadsavlönade arbetare	15	§ 6 Arbete utom verkstaden....	45
a) Semesterlön, semesterersättning m.m.....	15	Resekostnadsersättning	45
b) Sparad semester	17	Restidsersättning	45
§ 4 Arbetstid m.m.	20	Sjukdom på annan ort	45
Dagarbete	21	Dygnstraktamente	46
Skiftarbete	22	Uppsättningsarbete	46
Nattarbete	23		

§ 7 Avlöningens utbetalande m m 48

Avlöningsdag och
avlöningsperiod 48

Avlöningsberäkning 48

Avlöningsredovisning 49

§ 8 Helgdagslön..... 50

§ 9 Anställnings ingående och upphörande..... 52

§ 10 Ledighet från arbetet m m 58

Permission och annan ledighet.. 58

Beordrad utbildning 59

Ledighet för studier 59

Ledighet för politiska eller
kommunala val 59

§ 11 Sjukdom m m 60

Anmälan om sjukdom..... 60

Rätt till sjuklön 60

Inskränkningar i rätt till sjuklön... 61

Beräkning av sjuklön 62

§ 12 Arbetets ledning, föreningsrätt..... 63

Arbetets ledning 63

Föreningsrätt 63

§ 13 Samarbetsavtal, övriga avtal och överenskommelser 64

Huvudavtalet 64

Jämställdhetsavtalet 64

Yrkesutbildningsavtalet 64

Permitteringslön 64

Överenskommelse om
lön vid flyttning i arbetet 65

Inkassering av
fackföreningsavgifter 65

Stiftelsen
Trygghetsfonden SAF-LO..... 65

Utvecklingsavtal 65

Kompetensutveckling 65

Arbetstidskonto 66

Rätt till deltid..... 66

Arbetsmiljöavtal..... 66

Avtal om riktlinjer rörande
företagshälsovårdsavtal 66

Gemensam kommentar till avtalet
om riktlinjer rörande avtalet om
företagshälsovård..... 66

§ 14 Försäkringar 67

§ 15 Ordningsregler 68

§ 16 Giltighetstid 70

Månadslön	
Se Bilaga 1	71
Medeltimförtjänst	
Se Bilaga 2	78
Överenskommelse om permitteringslön m m	
Se Bilaga 3	79
Överenskommelse om lön vid flyttning i arbetet	
Se Bilaga 4	83
Överenskommelse angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter	
Se Bilaga 5	86
Träindustriförbundets och Svenska Träindustri- arbetareförbundets kommentar till § 3 mom 5 i träindustriavtalet	
Se Bilaga 6	91
Avtal mellan Trä- och Möbelindustriförbundet och GS angående yrkesutbildning	
Se Bilaga 7	97
Anställningsbevis för lärlingsutbildning	
Se Bilaga 7	106
Lärlingslöner 2017.04.01 – 2020.03.31	
Se Bilaga 8	107
Jämställdhetsavtal	
Se Bilaga 9	108
Riktlinjer avseende kompetensutveckling	
Se Bilaga 10	112
Arbetsdidskonton	
Se Bilaga 11	115
Överenskommelse om pensionsregler när avsatta medel till arbets- tidskonton används till pensionspremier	
Se Bilaga 11	121
Rätt till deltid	
Se Bilaga 12	123
Arbetsmiljöavtal	
Se Bilaga 13	124
Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården	
Se Bilaga 14	126
Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården inom träindustrin	
Se Bilaga 15	129
Överenskommelse om löneökningar m m	
Se Bilaga 16	132

Kollektivavtal

Avtalets giltighetsområde

Detta kollektivavtal gäller hos alla nuvarande medlemmar i Trä- och Möbelföretagen eller, om särskild arbetsgivarsektion inrättas, medlemmar i denna sektion. Det gäller även hos nytilträdande medlemmar, dock först, om hos dem annat kollektivavtal är gällande då detta efter behörig uppsägning eller träffad överenskommelse upphör att gälla.

För elev i företagsförlagd utbildning tillämpas enbart yrkesutbildningsavtalet i bilaga 7.

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.

Protokollsanteckningar

1. Då träindustriavtalet blir gällande vid ett företag, ska lokala förhandlingar upptas rörande arbetstidens indelning och förläggning. Även övriga frågor som kan ha samband med avtalet ska tas upp till lokal förhandling om endera parten begär det. I den mån från lokal förhandling frågor kvarstår olösta, ska dessa överlämnas till huvudorganisationerna för centrala förhandlingar.
2. Företag, som vinner inträde i Trä- och Möbelföretagen under tiden 1 januari – 31 juli, är skyldiga att göra samma avtalsenliga höjningar på utgående löner (tidlön och ackord) samt övriga avtalsenliga förändringar, vilka måste vidtas av de företag, som vunnit medlemskap i Trä- och Möbelföretagen före 1 januari samma år. Ovannämnda höjningar och förändringar ska ske från och med den dag träindustriavtalet träder i kraft vid företaget, dock endast under förutsättning att motsvarande höjningar och förändringar inte tidigare vidtagits.

§ 1 Tidlöner

Mom 1

Hos varje medlem, ansluten till Trä- och Möbelföretagen, ska där anställda nedan omnämnda arbetare tillförsäkras viss lägsta lön per timme, vecka eller månad.

Lägsta timlöner 2017.04.01 – 2018.03.31

Mom 2 Lägsta timlönerna utgör för:

	År i branschen				
Kategori	1:a	2:a	3:e	4:e	5:e och därefter
1. Specialarbetare					147,90
2. Yrkesarbetare	Yrkesutbildning		130,30	133,55	137,05
3. Övriga arbetare som fyllt 18	123,50	127,85	129,55		
4. Minderåriga arbetare som fyllt					
17 år	104,80				
16 år	94,25				
Under 16 år	83,60				

Minderåriga feriearbetare 78,45 kr per timme inkl. semesterersättning.

Minderåriga feriearbetare som gått minst en termin på träteknisk utbildning ska räknas till gruppen minderåriga arbetare enligt lönegrupp 4 ovan.

Lägsta timlöner 2018.04.01 – 2019.03.31

Mom 2 Lägsta timlönerna utgör för:

	År i branschen				
Kategori	1:a	2:a	3:e	4:e	5:e och därefter
1. Specialarbetare					151,70
2. Yrkesarbetare	Yrkesutbildning		133,65	137,00	140,55
3. Övriga arbetare som fyllt 18	126,65	131,15	132,90		
4. Minderåriga arbetare som fyllt					
17 år	107,50				
16 år	96,65				
Under 16 år	85,75				

Minderåriga feriearbetare 80,45 kr per timme inkl. semesterersättning.

Minderåriga feriearbetare som gått minst en termin på träteknisk utbildning ska räknas till gruppen minderåriga arbetare enligt lönegrupp 4 ovan.

Lägsta timlöner 2019.04.01 – 2020.03.31**Mom 2 Lägsta timlönerna utgör för:**

	År i branschen				
Kategori	1:a	2:a	3:e	4:e	5:e och därefter
1. Specialarbetare					155,55
2. Yrkesarbetare	Yrkesutbildning		137,05	140,50	144,15
3. Övriga arbetare som fyllt 18	129,90	134,50	136,30		
4. Minderåriga arbetare som fyllt					
17 år	110,25				
16 år	99,10				
Under 16 år	87,95				

Minderåriga feriearbetare 82,50 kr per timme inkl. semesterersättning.

Minderåriga feriearbetare som gått minst en termin på träteknisk utbildning ska räknas till gruppen minderåriga arbetare enligt lönegrupp 4 ovan.

Anmärkningar

- Till grupp 1 "specialarbetare" hänföres arbetande förmän samt speciellt kvalificerade arbetare, som självständigt utför specialuppgifter, vilka kräver flerårig inläring.

- b. Till grupp 2 "yrkesarbetare" hänföres befattningar som innehåller kvalificerade inslag, exempelvis avsynare, båtbyggare, bänksnickare, elektriker, fanermätare, hopsättare, hyvlare, klyvsågare, kvalitetssortare, maskinsnickare, maskinställare, modellsnickare, mätare, möbelsnickare, reparatörer, slipare, sorterare, sågare, timmermän, torkskötare, verktygsarbetare, väggspikare, ytbehandlare, etc.
- c. Till grupperna "övriga arbetstagare" hänföres de under punkt b nämnda befattningar under de två första åren. Hit hänföres även under punkt b nämnda befattningar, då dessa saknar kvalificerade inslag samt andra motsvarande befattningar, exempelvis eldare, inmatare, fråntagare, viss lagerpersonal etc.

Protokollsanteckningar

1. Förare av bil eller traktor, för vilka kräves körkort, hänföres fr o m första anställningsdagen till gruppen "yrkesarbetare". Truckförare som genomgått truckförarutbildning enligt av Skolverket utarbetad läroplan eller annan likvärdig utbildning hänföres till gruppen "yrkesarbetare".
2. Reglering av lägsta timlönerna med hänsyn till antalet år i branschen göres efter varje kvartals utgång.
3. Med "år i branschen" avses dels

att arbetaren har yrkesutbildning eller tidigare erfarenhet från träindustrin som är av nytta för befattningen.

att arbetaren i annan bransch fått yrkesutbildning eller beträffande "övriga arbetstagare" praktisk erfarenhet som är av nytta för befattningen.

Individualtimlön

Mom 3

Till driftig och skicklig arbetare samt till välmeriterad arbetare med flerårig vana betalas högre timlön än lägsta timlönen.

Löneprinciper

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.

Månadslön

Mom 4

Beträffande regler för månadslön, se bilaga 1.

§ 2 Ackord

Mom 1

Förekommande arbeten bör, där så utan olägenhet kan ske, utföras på ackord.

Fasta ackord

Mom 2

Arbete, som är upptaget i fast ackordsprislista, utföres efter i prislistan angivna priser.

Med fast ackordprislista avses ackordsprislista, som är uppgjord mellan arbetsgivarens och arbetarens organisationer.

Fast ackordsprislista gäller för samma tid som riksavtalet. Om införandet av ny teknik, arbetsmetod eller liknande bevisligen påverkar ackordspriset kan aktuellt pris genast efter uppsägning upphöra att gälla.

När sådan uppsägning skett ska nytt pris snarast fastställas. Under tiden utförs arbetet på tidlön om inte överenskommelse träffas om ackordspris enligt mom 3 nedan.

Lösa ackord

Mom 3

Beträffande annat ackordsarbete än det som anges i mom 2 ovan ska överenskommelse träffas om ackordspriset mellan arbetsgivaren och den eller de arbetare som ska utföra det aktuella ackordsarbetet. Uppgörelse bör träffas innan arbetet påbörjas. Det överenskomna ackordspriset ska skriftligen lämnas berörda arbetare.

Mom 4

Vid ackordsarbete enligt mom 3 garanteras arbetaren lägsta timlön.

Tidsackord

Protokollsanteckning

Om företag önskar införa tidsackord ska överenskommelse härom träffas mellan huvudorganisationerna.

Gemensamhetsackord

Mom 5

Vid gemensamhetsackord erhåller arbetaren del i överskottet i förhållande till det antal arbetstimmar han deltagit i ackordet om inte annan överenskommelse träffas.

Tvångsstyrda arbeten

Mom 6

Förekommer tvångsstyrda arbeten ska hänsyn härtill tas vid ackordsprisets beräkning.

MTM och arbetsvärdering

Mom 7

Företag som önskar införa ackordssättning med MTM eller införa systematisk arbetsvärdering ska kunna göra detta med tillämpning av bilaga 2 respektive bilaga 3 i 1981/82 års träindustriavtal.

§ 3 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 enligt 3 § semesterlagen kan träffas lokalt. Överenskommelse om kalenderår som intjänandeår erfordrar de avtalsslutande parternas godkännande.

Mom 4

Timavlönade och veckoavlönade arbetare

Semesterlön utgår enligt lag och utbetalas före semesterns början. Semesterlöneunderlaget beräknas enligt semesterlagens procentsregel efter uppräkningsfaktor 1,08.

För beräkning av semesterlön (semesterersättning) i samband med frånvaro gäller följande för ordinarie semester respektive sparad semester:

Underlaget för beräkning av semesterlön för ordinarie semester för timavlönade skall, 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 helgdagslön.

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

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

För varje frånvarotimme skall semesterunderlaget 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 på grund av semester, vilken inte sparats från tidigare år, eller varit permitterad vid driftsuppehåll för samtidig semester. I arbetsinkomsten inräknas även heldagslön.

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

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

Semesterlönegaranti

Semesterlönen per dag för vuxna/minderåriga arbetare med minst 3 månaders anställningstid skall lägst utgå med nedanstående belopp för respektive semesterår:

Semesterår	Vuxna	Minderåriga
2017-04-01 – 2018-03-31	1393 kr/sem.dag	1059 kr/sem.dag
2018-04-01 – 2019-03-31	1421 kr/sem.dag	1080 kr/sem.dag
2019-04-01 – 2020-03-31	1449 kr/sem.dag	1102 kr/sem.dag

För arbetare med mindre än 3 månaders anställningstid tillämpas så kallat brutet tal på ovanstående belopp för respektive semesterår vid beräkning av semesterlön (semesterersättning).

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

Mom 5**Månadsavlönade arbetare****Anmärkning:**

Kommentar till semesterbestämmelserna återfinns i bilaga 6.

a Semesterlön, semesterersättning m.m.**Semesterlön**

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

Den semesterlön som utgöres av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle.

Semestertillägg utbetalas före semesterns början, såvida inte annat överenskommes.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8 procent av arbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön (inklusive retroaktiva lönetillägg).

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta jour- och beredskapstillägg).

På summan av de rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret samt på övertidsersättning, ersättning för arbetad tid utöver arbetstidsmålet per dag och restidsersättning utgår semesterlön enligt lag. Semesterunderlaget uppräknas med faktorn 1,08. Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

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

Dessutom skall för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlönunderlaget 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.

Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 5,4 procent av den aktuella månadslönen (i förekommande fall omräknad med hänsyn till ändrad sysselsättningsgrad) per outtagen betald semesterdag.

Härtill kommer semesterlön enligt lag på summan av rörliga lönedelar. Semesterunderlaget uppräknas med faktorn 1,08.

Semesterlönegaranti

Semesterlönen per dag för vuxna/minderåriga arbetare med minst 3 månaders anställningstid skall lägst utgå med nedanstående belopp för respektive semesterår:

Semesterår	Vuxna	Minderåriga
2017-04-01 – 2018-03-31	1393 kr/sem.dag	1059 kr/sem.dag
2018-04-01 – 2019-03-31	1421 kr/sem.dag	1080 kr/sem.dag
2019-04-01 – 2020-03-31	1449 kr/sem.dag	1102 kr/sem.dag

För arbetare med mindre än 3 månaders anställningstid tillämpas så kallat brutet tal på ovanstående belopp för respektive semesterår vid beräkning av semesterlön (semesterersättning).

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

Om semesterlönen per dag understiger ovanstående belopp för respektive semester ges en extra utfyllnad motsvarande skillnaden mellan ovanstående belopp för respektive semesterår och semesterlönen per dag.

Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag göres avdrag enligt reglerna i månadslönebilagan.

Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall 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 skall 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 semestertillfället aktuella månadslönen skall 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 skall vid beräkning 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 6**Semester för intermittent deltidarbete**

Om en arbetare är deltidanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidarbete) 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:

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka}}{5} \quad \times \quad \text{antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut} =$$

= 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 förläggningsscykel).

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.

Kommentarer till semesterbestämmelserna, se bilaga 6.

§ 4 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.

- a) I intermittent tvåskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka.
- b) I intermittent treskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka.
- c) I kontinuerligt tvåskiftsarbete 37 timmar per helgfri vecka.
- d) I kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar per helgfri vecka.
- e) Vid ständigt nattarbete 35 timmar per helgfri vecka.
- f) 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.

Skiftarbete

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, trettondagen, kr Himmelsfärdsdag 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, kr 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 medför inte 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 ovannämnda innebär att lokal överenskommelse ska träffas om arbetstidens förläggning.

Att 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. Varierande 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 14 dagars varsel. I samband med förhandlingen gällande varierad/säsongsanpassad arbetstid fastställs ett individuellt arbetstidsschema för aktuell period.

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

Vid övergången av ovan angiven period, gäller den på företaget träffade arbetstidsöverenskommelsen enligt § 4 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 jämföras i detta sammanhang med arbetstid.

Överstigande veckoarbetstid

Vid en veckoarbetstid som överstiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överenskommen 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 träindustriavtalet § 5 mom 1 utgår jämväl under perioden.

Understigande veckoarbetstid

Vid en veckoarbetstid som understiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överenskommen 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 § 4 mom 2 i träindustriavtalet.

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 § 5 mom 2. Övertidstimmar kan även hanteras i enlighet med § 4 mom 12.

Eventuella underskottstimmar avskrivs.

Frånvaro

All frånvaro grundar sig på den ordinarie arbetstiden enligt § 4 mom 2 i träindustriavtalet.

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 Himmelsfärdsdag	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 § 4 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, dvs 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 deltidarbetsstunden utsträcker sig över den fastställda dagarbetstiden ska deltidarbetsstunden 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 över sitt dagliga arbetstidsmätt, 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 deltidarbetet 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, mm.

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 kompenserande 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 kompen serande 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 § 4 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 § 5 mom 1.

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

Vid uttag av kompensationsledighet samt uttagen betald ledig tid enligt reglerna om livsarbets tid, ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

Giltigt 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 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

Vid behov får efter lokal överenskommelse extra övertid tas ut med högst 100 timmar under ett kalenderår.

Skulle övertid utöver 200 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 Träindustrins Arbetstidsnämnd träffa överenskommelse om ytterligare övertidsarbete dock högst 50 timmar.

För arbetare som utfört övertidsarbete enligt överenskommelse ovan utöver 200 timmar gäller att extra övertid kan medges för maximalt det antal timmar som återstår upp till 100. 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 skiftarbete är det ordinarie arbetstidsmåttet oftast kortare, eftersom den ordinarie veckoarbetstiden enligt träindustriavtalet då är 35, 36, 37 eller 38 timmar per helgfri vecka.

Arbetstidsmåttet är beräknat per dag. Med "dag" förstås normalt kalenderdygn. KI 24.00 räknas som dygnsgräns. I vissa fall måste dock en anpassning göras. Det gäller sådana skiftformer där arbetet pågår kontinuerligt och där nattskiftet faller på båda sidor om dygnsgränsen.

Även för deltidssarbetare 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 § 5 mom 1 ska utgå, under förutsättning att arbetstiden blir förlagd 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. KI 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 förlagd 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 § 5 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 dagarbetstidsmåttet, ska övertidstillägg utges för två timmar. För tiden mellan kl. 17.00 och kl. 18.00 ska därjämte utgå ersättning enligt § 5 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 Möbelföretagen utser 2 ledamöter och GS 2 ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av Trä- och Möbelföretagen 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 § 4 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 träindustrin efter överenskommelse inom Stoppmöbel- och Träindustrins 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

Twist 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 huvudavtalets förhandlingsordning.

Allmän kommentar

Arbetstidens längd, former och förläggning kan ha betydelse för träindustriföretagens konkurrenskraft och framtida tillväxt. Även möjligheten att klara leveranstider, säsongsvariationer, marknadsvariationer, mm 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 träindustriföretagen.

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.

§ 5 Arbete på övertid och på kvällar, nätter samt helger mm

Kvälls-, natt- och helgarbete

Mom 1

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

1 april 2017

a) måndag-torsdag kl. 17-24 tisdag-fredag kl. 05-06	32,00 kr/tim
b) tisdag-fredag kl. 00-05	38,10 kr/tim
c) fredag kl. 17 - måndag kl.06 samt dag som enligt arbetstidsschema utgör fridag	73,05 kr/tim
d) kl. 17 dag före trettondagen, kr himmelfärdsdag, alla helgons dag till kl. 06 efterföljande vardag	88,00 kr/tim
e) kl. 17 dag före påsk-, nyårs-, midsommar- och julhelgen samt 1 maj, pingst och nationaldagen 6 juni till kl. 06 efterföljande vardag	185 kr/tim

1 april 2018

a) måndag-torsdag kl. 17-24 tisdag-fredag kl. 05-06	32,65 kr/tim
b) tisdag-fredag kl. 00-05	38,85 kr/tim
c) fredag kl. 17 - måndag kl.06 samt dag som enligt arbetstidsschema utgör fridag	74,50 kr/tim
d) kl. 17 dag före trettondagen, kr himmelfärdsdag, alla helgons dag till kl. 06 efterföljande vardag	89,75 kr/tim
e) kl. 17 dag före påsk-, nyårs-, midsommar- och julhelgen samt 1 maj, pingst och nationaldagen 6 juni till kl. 06 efterföljande vardag	188,70 kr/tim

1 april 2019

a) måndag-torsdag kl. 17-24 tisdag-fredag kl. 05-06	33,30 kr/tim
b) tisdag-fredag kl. 00-05	39,65 kr/tim
c) fredag kl. 17 - måndag kl.06 samt dag som enligt arbetstidsschema utgör fridag	76,00 kr/tim
d) kl. 17 dag före trettondagen, kr himmelfärdsdag, alla helgons dag till kl. 06 efterföljande vardag	91,55 kr/tim
e) kl. 17 dag före påsk-, nyårs-, midsommar- och julhelgen samt 1 maj, pingst och nationaldagen 6 juni till kl. 06 efterföljande vardag	192,45 kr/tim

Protokollsanteckning

Där förhållandena så påkallar äger de lokala parterna träffa överenskommelse om annan förläggning av 11-timmarsperioden än kl.06-17 enligt § 5 mom 1 punkten a och b.

Kommentar**Kvälls-, natt- och helgersättningar (§ 5 mom 1)**

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 och efter 17. Frizonen mellan kl. 06 och kl. 17, då ersättning inte utgår, omfattar 11 timmar.

Den har förlagts så att ordinarie dagarbetstid 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 arbetstidsmåttet per dag utges ersättning per överskjutande timma enligt nedan

1 april 2017	1 april 2018	1 april 2019
47,20 kr/tim	48,15 kr/tim	49,10 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 deltidanställd arbetare utför beordrat arbete utöver det för hen gällande arbetstidsmåttet per dag utges ersättning per överskjutande timma enligt nedan. Övertidsersättning utgår för en deltidarbetare då motsvarande heltidsarbeters dagliga arbetstidsmått uppnåtts.

1 april 2017	1 april 2018	1 april 2019
23,60 kr/tim	24,05 kr/tim	24,55 kr/tim

Detta gäller även om arbetet utförs på en för den deltidanställda arbetsfri dag. Mertidsersättning och övertidsersättning utgår inte samtidigt.

Protokollsanteckning:

1. Vid beräkning av mertidsersättning jämföras giltig frånvaro med arbetad tid.
2. Vid inarbetning av håldagar o dylikt utges inte mertidsersättning.

Kommentar**Deltidsarbete**

Ovan har beskrivits begreppen övertid, mertid och mertidsersättning.

Om en deltidssarbetare utför både mertidsarbete och övertidsarbete en dag framgår av sista stycket i § 5 mom 2 att mertidsersättning inte ska utgå samtidigt med övertidstillägg.

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

Om en deltidssarbetare själv önskar omfördela sin arbetstid, ska mertidsersättning inte utges.

Exempel

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

Om arbetsgivaren den måndagen beordrar deltidssarbetaren 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 deltidssarbetet, t ex på grund av sjukdom, permission etc ska tillgodoräknas deltidssarbetaren som arbetad tid.

Enligt protokollsanteckning 2 ska mertidsersättning 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 (§ 5 mom 1 d)

I mom 1 d 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 deltidssarbetande gällande arbetstidsschemat.

Ett undantag från regeln att särskild ersättning enligt § 5 mom 1 d och övertidstillägg ska utgå på en för den anställda arbetsfri dag kan gälla för deltidssanställda enligt exempel.

Exempel

En deltidssanställd 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 § 5 mom 2.

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 1 d 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 § 5.

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 överflyttningssättning 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 överflyttningssättning utgått, ska ersättning inte ånyo utgå.

Oavsett 24-timmarsregeln ska överflyttningssättning 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 dagarbetstiden. Överflyttningssättning 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 § 5 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 § 5 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.

* Angående medeltimförtjänst, se bilaga 2

§ 6 Arbete utom verkstaden

Resekostnadsersättning

Mom 1

Vid arbete utom verkstaden eller fabriksområdet utgår ersättning för resekostnader.

Restidsersättning

Mom 2

För restid som infaller under arbetarens ordinarie arbetstid utgår restidsersättning med arbetarens medeltimförtjänst.*

För restid utanför arbetarens ordinarie arbetstid utgår restidsersättning med minst lägsta timlönen.

Restidsersättning enligt första eller andra stycket utgår även då arbetaren reser direkt från eller till hemmet, dock att, då resan företas helt eller delvis nattetid och sovplats beredes arbetaren, restidsersättning icke utgår för tid mellan kl 22.00 och 07.00.

Då fråga är om arbete utom verkstaden, vilket utföres på plats där arbetaren icke behöver övernatta, utgår ersättning för resekostnader och betalning för restid för den del, som överstiger kostnaden respektive tiden för färd mellan hemmet och ordinarie arbetsplats.

Sjukdom på annan ort

Mom 3

Arbetare, som vid arbete på annan ort på grund av sjukdoms- eller olycksfall blir arbetsoförmögen, erhåller vid beordrad hemresa ersättning för resekostnader och traktamente.

* Angående medeltimförtjänst, se bilaga 2

Ersättning för de merkostnader, som uppstår genom att arbetsförmågan inträffat utom hemorten, utges av arbetsgivaren.

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

Dygnstraktamente

Mom 4

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.

Protokollsanteckningar

1. Av arbetsgivaren bekostat logi ska vara av fullgod beskaffenhet.
2. För lastbilspersonal, som regelmässigt utför sitt arbete utanför verkstaden, kan träffas lokal överenskommelse om tidlön och ackord, vari inkluderas dygnstraktamente enligt ovan.

Uppsättningsarbete

Mom 5

Vid uppsättningsarbete utom verkstaden utgår till arbetaren den betalning, varom överenskommelse träffas i varje enskilt fall, medan vid annat arbete utom verkstaden tillägg utgår med 10 procent av arbetarens medeltimförtjänst.*

* Angående medeltimförtjänst, se bilaga 2

Protokollsanteckningar

1. Arbetarsidan avser icke att för uppsättningsarbete utom verkstaden påyrka större ersättning än dess utförande genom andra arbetargrupper skulle betinga. Där överenskommelse träffas om arbetets utförande på ackord, bör hänsyn tas till att dylikt arbete i regel befinner sig på ett längre framskridet färdigstadium vid monteringen än som förutsättes vid arbetets prissättning i byggnadsavtalens ackordsprislister.
2. Om arbetsgivaren erbjuder ackord för uppsättningsarbete utom verkstaden men ackordsöverenskommelse inte kan träffas, ska arbetet, med utgångspunkt från Sveriges Byggindustriers statistik avseende träarbete för andra och tredje kvartalen föregående år, betalas enligt den av parterna särskilt fastställda metodiken.

Om överenskommelse i annat fall inte kan träffas om betalning för uppsättningsarbete utom verkstaden, ska arbetet, med utgångspunkt från Sveriges Byggindustriers statistik avseende träarbete för andra och tredje kvartalen föregående år, betalas enligt den av parterna särskilt fastställda metodiken.

3. I mom 5 omförmålt tillägg å 10 procent för "annat arbete utom verkstaden" avser icke sådant arbete, som ingår i arbetarnas regelmässiga åligganden å sedvanlig arbetsplats.
4. Med verkstaden avses även annan arbetsplats tillhörande samma arbetsgivare, belägen inom Stor-Stockholm eller Stor-Göteborg eller i övriga landet inom en radie av 10 km.

§ 7 Avlöningens utbetalande m m

Avlöningsdag och avlöningsperiod

Mom 1

Lön betalas varannan vecka vid en löneperiod om två veckor såvida de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse.

Löneperioden kan också omfatta fyra veckor eller kalendermånad med utbetalning en eller två gånger under perioden, om skäl härtill föreligger och de anställdas intressen tillgodoses i samband med förändringen.

I samband med fastställande av arbetstid för kalenderåret bör även löneperioder och löneutbetalningsdagar fastställas. Senaste utbetalningsdag är 9 arbetsdagar efter löneperiodens slut.

Betalning sker via bank eller genom kontanter, såvida annat inte lokalt överenskommes.

Avlöningsberäkning

Mom 2

Vid ackordsarbete utbetalas å avlöningsdagen den för var och en gällande timlönen för det antal timmar han arbetat. Överskott å ackordsarbete utbetalas nästkommande avlöningsdag efter det arbetet blivit färdigt och godkänt. Detta gäller även utbetalning av ackordsöverskott till arbetare som efter verkställd uppsägning enligt § 9 eller annat laga förfall avgått innan påbörjat ackordsarbete blivit avslutat och godkänt. Därest avräkning icke kan ske, beräknas avlöningen endast efter timlön.

Har underskott uppkommit vid arbete enligt fast ackordsprislista får arbetsgivaren göra avdrag härför vid avlöningens utbetalande. Detta gäller under förutsättning att underskottet inte uppkommit på grund av orsak som arbetaren inte kunnat påverka, t ex materialbrist el dyl. Uppstår sådan orsak eller hinder i arbetet ska arbetaren omgående informera arbetsgivarens företrädare om förhållandet. I annat fall kan arbetaren inte förhindra att avdrag görs.

Mom 3

Om arbetaren avgått från individuellt ackord innan ackordet är klart och avgången skett utan laga förfall eller tvingande omständigheter eller utan att iaktta uppsägningstid enligt § 9 beräknas avlöningen endast efter timlön om avräkning inte kan ske dag för dag. Vid gemensamhetsackord ska det överskott som skulle ha tillfallit arbetaren i stället tillfalla de arbetare som slutfört ackordet.

Avlöningsredovisning**Mom 4**

Varje arbetare erhåller all sin avlöning jämte löneavdrag skriftligen redovisad av arbetsgivaren på lämpligt och ur kontrollsynpunkt betryggande sätt.

Av redovisningen ska framgå den tidsperiod avlöningen omfattar, antalet arbetade timmar jämte intjänad lön fördelad på timtid och ackordstid, ackordsöverskott, övertidsersättning, övriga tillägg och ersättningar samt semesterlönegrundande frånvarotid under perioden, ackumulerat under intjänandeåret samt antal kvarvarande timmar i arbetstidskontot.

Då avlöning redovisas på kontrollremsa eller dylikt tillhandahåller arbetsgivaren förvaringspärm eller liknande för förvaring härav.

Lönespecifikation för april månads lön ska innehålla uppgifter om antalet semesterlönegrundande frånvarodagar/-timmar under föregående intjänandeår.

Protokollsanteckning:

Arbetare eller hans representant äger, då han så begär, på förekommen anledning ta del av arbetsgivarens interna löneredovisning för arbetaren ifråga.

§ 8 Helgdagslön

Mom 1

Till arbetstagare som är avlönad med månadslön ingår helglön i månadslönen (för bl a skiftarbetare se även mom 3).

Mom 2

Till arbetstagare som är timavlönad betalas helgdagslön för följande dagar som infaller på arbetsdagar enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

Nyårsafton, nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, 1 maj, kr himmelfärdsdag, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen 6 juni, midsommarafton, midsommardagen, alla helgons dag, julafton, juldagen, och annandag jul.

Mom 3

Helgdagslönen för heltidsarbetande utgörs av arbetstagarens ordinarie lön, (ackordsarbetare, medeltimförtjänst enl. bil 2), inklusive tillägg enl. § 5 mom 1 och ev. premielön, under helgdag som annars skulle utgjort ordinarie arbetstid. Helgdagslönen för deltidssarbetare utgår i proportion till vad som gäller för heltidsarbetanden.

Mom 4

Helgdagslön utgår inte i följande fall;

- dag eller del av 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)
- vid tidsbegränsad anställning om högst en månad
- olovlig frånvaro på arbetsdag i anslutning till dag då helldagslön kan utgå medför förlust av helldagslönen, om frånvaron inte beror på force majeure eller på annat sätt är ursäktlig
- arbetstagare som under ledighet överstigande fyra veckor bereds arbete i samband med helg

Mom 6

Helldagslön utbetalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod inom vilken helldag/afton infaller.

§ 9 Anställnings ingående och upphörande

Anställning tillsvidare

Mom 1

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

Tidsbegränsad anställning

Mom 2

Arbetsgivaren får träffa avtal med arbetstagare 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 arbetstagare. Efter lokal överenskommelse kan annan längre tidsgräns tillämpas utöver 10 månader, dock högst ytterligare sex månader, för en tidsperiod om tre år. En arbetstagare 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 arbetstagaren.

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 arbetstagaren ersätter en annan arbetstagare 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 provotiden 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 anställda att anställningen ska upphöra före den avtalade periodens slut, gäller en ömsesidig uppsägningstid om två veckor.

Anställningens upphörande

Mom 6

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 7

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 återanställning 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 anställde.

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 8

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

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

Mom 9

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

Iakttagande av 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 10

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 11

Anställningen upphör utan uppsägning enligt 33 § LAS i och med att arbetstagaren uppnår den ordinarie pensionsåldern enligt Avtalspensionen SAF-LO, om inte annan överenskommelse träffas med arbetsgivaren. 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.

* Angående medeltimförtjänst, se bilaga 2

Mom 12

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 5 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 § 9 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 arbetsgiversidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 9 mom 12 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgiversidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgiversidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

Mom 13**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 § 9 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.

§ 10 Ledighet från arbetet m m

Permission och annan ledighet

Mom 1

Önskar arbetare vara borta från arbetet, anmäler han detta skriftligen eller muntligen till sin närmaste förman, som meddelar ledighet i den mån så låter sig göra för driftens gång.

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 eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av annan av företaget anvisad läkare. Permission utgår för högst tio sådana besök.

Vid riktad hälsokontroll efter kallelse från företagshälsovården.

Frånvaro under del av dag då arbetaren drabbats av olycksfall i arbetet och då skadan inte föranleder sjukskrivning.

Nära anhörigs frånfälle.

Nära anhörigs begravning.

Urnedsättning för nära anhörig.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas, förutom make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar även annan person med vilken ogift anställd stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden, under förbehåll att de har samma mantalsskrivningsadress. I vissa fall bör även mor- och farföräldrar samt barnbarn räknas som nära anhöriga.

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 en längre arbetstid. Vid utläggning av permission enligt ovan ska hänsyn tagas till såväl arbetstagarens behov som till arbetsgivarens behov av produktionsplanering.

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 vederbörande arbetares medeltimförtjänst*.

Beordrad utbildning

Mom 2

Vid av arbetsgivaren beordrad utbildning utgår vederbörande arbetares medeltimförtjänst*.

Ledighet för studier

Mom 3

Önskar arbetare vara ledig för studier enligt studieledighetslagen eller förtroendemannalagen ska framställan härom göras hos arbetsgivaren senast 14 dagar i förväg.

Ledighet för politiska eller kommunala val

Mom 4

Arbetarna äger rätt att för deltagande i politiska eller kommunala val erhålla för valets förrättande erforderlig ledighet från arbetet, såvida inte tillfälle till deltagande ges efter ordinarie arbetstidens slut.

* Angående medeltimförtjänst, se bilaga 2

§ 11 Sjukdom m m

Anmälan om sjukdom

Mom 1

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Arbetaren bör dessutom så snart som möjligt uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Rätt till sjuklön

Mom 2

Sjuklön utgår enligt lag och följer de vid varje tillfälle gällande ersättningsnivåerna i lagen om sjuklön.

Enligt 6 och 7 §§ i lagen om sjuklön omfattar en sjuklöneperiod de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom.

Under en sjuklöneperiod utgör sjuklönen följande andel av lön och andra anställningsförmåner enligt mom 4.

1. Ingen ersättning för första dagen i sjuklöneperioden (karensdag).
2. 80 procent för tid därefter.

Arbetares rätt till sjuklön gäller fr o m den första anställningsdagen. Dock gäller för arbetare, som visstidsanställs för kortare tid än en månad, att rätten till sjuklön inträder först sedan arbetaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd innan sjukdomsfallet inträffar.

Om en arbetare anställs på nytt inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden.

Anmärkningar

Arbetare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjukersättning om 80 procent även för den första frånvarodagen (karensdagen), erhåller för denna dag sjuklön beräknad på samma sätt som för övriga sjuklöneberättigade dagar.

Om arbetaren under de senaste tolv månaderna till följd av bestämmelserna i tredje stycket 1 ovan gått miste om sjuklön från arbetsgivaren för sammanlagt tio dagar, utgör sjuklönen för dag som avses i denna punkt 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner enligt mom 4 som arbetaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan.

Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats ska den nya sjukperioden betraktas som samma sjukperiod som den tidigare och sammanlagt omfatta fjorton kalenderdagar.

Läkarintyg

Om arbetsgivaren så begär ska arbetaren styrka sjukdomen under såväl sjuklöneperiod som tid efter det att rätten till sjuklön upphört med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Kostnaderna för intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaderna för intyg från annan läkare.

Inskränkningar i rätt till sjuklön

Mom 3

Arbetsgivaren är enligt 8 § lagen om sjuklön inte skyldig att utge sjuklön för tid före det han mottagit anmälan om sjukdomsfallet. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att betala ut sjuklön innan arbetstagaren lämnat arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning han inte kunnat arbeta på grund av sjukdom. Sjuklönen ska dock beräknas fr o m den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetaren varit förhindrad att göra anmälan och

sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört. För skyldighet att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan gäller att nedsättningen av arbetsförmågan ska styrkas genom intyg från läkare eller tandläkare.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande, som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Sjuklön och semesterlön kan inte utgå samtidigt.

Sjukdom under ledighet på grund av tvåskiftsarbete ger inte rätt till sjuklön.

Beräkning av sjuklön

Mom 4

Sjuklön utbetalas för sådan tid, som arbetaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han inte varit sjuk. I begreppet lön och andra anställningsförmåner enligt 6 § lagen om sjuklön ingår följande:

- a. Medeltimförtjänst* beräknad på tidlön och ackord (inklusive eventuellt skiftformstillägg, premielönedelar, bonus o dyl) enligt senast kända kvartalslönestatistik.
- b. Ersättning enligt § 5 mom 1 i träindustriavtalet.
- c. Då arbetaren blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska uttas senare utges sjuklön på beräkningsunderlaget enligt a och b ovan.

* Angående medeltimförtjänst, se bilaga 2

§ 12 Arbetets ledning, föreningsrätt

Arbetets ledning

Mom 1

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

Bestämmelserna i detta kollektivavtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens 32 §.

Föreningsrätt

Mom 2

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkt. 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.

Vid tolkning och tillämpning av bestämmelserna i denna paragraf iakttas vad i huvudavtalet är stadgat.

Såsom kränkning av föreningsrätten må icke betraktas arbetsgivares fordran att förman och verkmästare icke får tillhöra arbetarnas fackorganisationer.

Med verkmästare eller förman avses här den som är anställd som arbetsgivarens specielle representant gentemot arbetarna och åtnjuter avlöning såsom sådan (helst fast års- eller månadslön) samt utövar befäl med uppdrag att leda, fördela och kontrollera arbetet, själv icke deltar i arbetet annat än tillfälligtvis och inte har andel i arbetarnas ackord.

§ 13 Samarbetsavtal, övriga avtal och överenskommelser

Huvudavtalet

Mom 1

SAFs och LOs rekommendation angående förhandlingsordning m m enligt huvudavtalet gäller mellan parterna.

Protokollsanteckning till mom 1

Uppsägning av träindustriavtalet medför inte uppsägning av huvudavtalet.

Jämställdhetsavtalet

Mom 2

Mellan parterna gäller Jämställdhetsavtalet SAF-LO-PTK, se bilaga 9.

Yrkesutbildningsavtalet

Mom 3

Mellan parterna gäller yrkesutbildningsavtal, se bilaga 7-8.

Permitteringslön

Mom 4

Den mellan SAF och LO träffade överenskommelsen om permitteringslön har antagits av parterna att gälla för tid, som däri anges, se bilaga 3.

Överenskommelse om lön vid flyttning i arbetet

Mom 5

Överenskommelse om lön vid flyttning i arbetet gäller mellan parterna, se bilaga 4.

Inkassering av fackföreningsavgifter

Mom 6

Mellan parterna gäller överenskommelse angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter, se bilaga 5.

Stiftelsen Trygghetsfonden SAF-LO

Mom 7

Mellan parterna gäller överenskommelse om att företagen ska erlägga avgift till Stiftelsen Trygghetsfonden SAF-LO.

Utvecklingsavtal

Mom 8

Mellan parterna gäller Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK.

Kompetensutveckling

Mom 9

Mellan parterna gäller riktlinjer avseende kompetensutveckling, se bilaga 10.

Arbetsstidskonto

Mom 10

Mellan parterna gäller tillämpningsregler om arbetsstidskonto, se bilaga 11.

Rätt till deltid

Mom 11

Se bilaga 12

Arbetsmiljöavtal

Mom 12

Mellan parterna gäller arbetsmiljöavtal, se bilaga 13

Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovårdsavtal

Mom 13

Mellan parterna gäller riktlinjer rörande avtal om företagshälsovård, se bilaga 14

Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande avtalet om företagshälsovård

Mom 14

Mellan parterna gäller gemensam kommentar till riktlinjer rörande avtalet om företagshälsovård, se bilaga 15

Mom 15

Överenskommelse om löneökningar m m, se bilaga 16

§ 14 Försäkringar

Mom 1

Arbetsgivare är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF och LO:

- a) Grupplivförsäkring (TGL) och avgångsbidragförsäkring (AGB)
- b) Gruppsjukförsäkring (AGS)
- c) Avtalspension SAF/LO
- d) Trygghetsförsäkring (TFA)
- e) Omställningsförsäkring

Mom 2

Arbetsgivare med hemarbetare ska för dessa teckna de i mom 1 upptagna försäkringarna.

§ 15 Ordningsregler

1. Arbetstiderna vid företaget ska anslås i arbetslokalen.
2. Arbetstiden ska utnyttjas effektivt och fullt ut. Detta innebär att arbetet ska påbörjas vid arbetstidens början samt att förberedelser till att lämna arbetsstället inte får vidtas före arbetstidens slut. Detsamma gäller vid raster.

För arbetare med särskilt smutsigt arbete kan överenskommelse träffas om att nödvändig tvättning får ske på arbetstid.

3. I de fall tidregistreringsapparater används är arbetaren skyldig att själv registrera arbetstiden enligt arbetsgivarens anvisningar. Det åligger arbetaren att enligt arbetsgivarens anvisningar redovisa tider m m för de arbeten som utförts.
4. Skyldighet föreligger för arbetaren att iaktta varsamhet och omtanke vid användning av verktyg och maskiner samt inta en sparsam attityd vid materialhantering o dyl. Har arbetaren gjort sig skyldig till grov vårdslöshet riktad mot material eller materiel har han skyldighet att ersätta den uppkomna skadan.

Förkommer verktyg som arbetaren mottagit och som han haft skyldighet att förvara i låst utrymme ersätter han verktygen efter gällande pris.

Avdrag får göras vid avlöningen.

Arbetsgivaren har rätt att inventera utlämnade verktyg när han så finner nödvändigt.

5. Alkohol och andra rusgivande medel får inte införas på arbetsplatsen om syftet är att där nyttja medlet.

Tidningsläsning o dyl är förbjudet under arbetstid.

6. Har arbetaren inte följt de givna föreskrifterna för ackordsarbetet har han skyldighet att utan ersättning omarbeta eller på annat sätt rätta till det felgjorda.

7. Arbetaren ska hålla arbetsplatsen med tillhörande maskiner och verktyg i snyggt och vårdat skick.

Maskinarbetare ska iaktta största uppmärksamhet och försiktighet till undvikande av olycksfall. Skyddsanordningar får inte avlägsnas eller ändras. Medhjälpare vid maskin ska åtlyda maskinoperatörens tillsägelser och anvisningar. Maskiner, liner m.fl. produktionshjälpmedel får igångsättas och användas endast av arbetsgivaren utsedda personer. Om fel upptäckes på maskiner eller andra produktionshjälpmedel, på material eller dyl. ska anmälan göras till arbetsgivaren.

8. Arbetarens kläder och personliga tillhörigheter ska förvaras i därför avsedda utrymmen. Anslag o dyl får endast uppsättas på för ändamålet av arbetsgivaren uppsatta anslagstavlor.
9. Arbetsgivaren ska tillse att städning äger rum dagligen efter arbetsdagens slut om detta inte utan olägenhet kan ske under arbetstiden.
10. Fullständig förbandslåda ska finnas på arbetsplatsen.
11. 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

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller from den 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020. Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019

Tidplan för omförhandling framgår av Industriavtalet.

Stockholm den 7 april 2017

TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN

Eva Glückman

GS

Stefan Björnestöl

Tony Berggren

Månadslön

Träindustriavtalet § 1 mom 4 tillföres följande protokollsanteckningar:

Parterna är ense om att införandet av månadslön måste ske på ett sätt som är väl anpassat till förhållandena vid det enskilda företaget samt att produktionen upprätthålles. Detta innebär bl a att en differentiering av månadslönerna, som tar fasta på respektive arbetens svårighetsgrad samt arbetarens individuella kvalifikationer och prestation, ska eftersträvas. Behovet av en differentiering innebär även att månadslönen kan kompletteras med viss rörlig del (ackord, premie, bonus eller dylikt).

Månadslöneformen innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar, men att avdrag sker vid sjukdom eller annan frånvaro utom permission.

Övergång till månadslön för samtliga arbetare på en fabrik, avdelning eller grupp förutsätter att lokal överenskommelse träffas härom.

1 Löneberäkning vid frånvaro på grund av sjukdom

Begränsningar och inskränkningar i rätten till sjuklön samt villkoren i övrigt härför enligt § 11, mom 1–3, gäller även månadsavlönade arbetare.

Sjuklön utges inte för första sjukdagen i en sjuklöneperiod (karensdag). För denna sjukdag göres avdrag för varje frånvarotimme med

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

Sjuklön utges längst t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden. Vid fortsatt sjukfrånvaro göres sjukavdrag.

Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukfall

Arbetaren erhåller sjuklön, efter avdrag som nedan anges, som om han varit i arbete.

För dag 2–14 i varje sjukperiod göres avdrag för varje frånvarotimme med

20 % x månadslönen x 12

52 x 40

Arbetare, som skulle varit berättigad till skiftersättning* erhåller dessutom 80 procent av denna såsom sjuklön under ifrågavarande dagar.

Arbetare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön med 80 procent redan från första ersättningsdagen, erhåller för denna dag sjuklön beräknad på samma sätt som för övriga sjuklöneberättigade dagar.

Anmärkning

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

Ovanstående enligt punkt 1 gäller jämväl för intermittent deltidssarbete med iakttagande av dennes genomsnittliga arbetstid per helgfri vecka.

Sjukdom under ledighet på grund av tvåskiftsarbete ger inte rätt till sjuklön.

Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) göres sjukavdrag per dag med

monadslönen x 12

365

Vid frånvaro med kalenderdagsavdrag hel kalendermonad göres avdrag med hela monadslönen.

*Härmed avses ersättning för arbete på kvällar, nätter samt helger enligt § 5 mom 1

2 Löneberäkning vid annan frånvaro

- A) Vid frånvaro del av dag sker vid arbetsvecka om 40 timmar avdrag för varje frånvarotimme med $1/175$ av månadslönen. Vid kortare arbetsvecka än 40 timmar nedräknas divisorn $1/175$ i proportion härtill. (Se anteckningar till avtalstext.)
- B) Vid frånvaro hel dag, 1–5 arbetsdagar, göres avdrag för varje frånvarotimme med $1/175$ av månadslönen. (Se anteckningar till avtalstext.)
- C) 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.
- D) Vid frånvaro hel kalendermånad (betalningsperiod) göres oberoende av om frånvaron inleds och/eller avslutas på arbetsfri dag avdrag med hela månadslönen.

3 Löneberäkning vid tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning göres avdrag för varje frånvarotimme med

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

Anmärkning

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

Vid frånvaro hel kalendermånad göres avdrag med arbetarens hela månadslön.

4 Löneberäkning vid frånvaro på grund av sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen samt vid annan frånvaro – intermittent deltidarbete

Vid frånvaro på grund av sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen gäller jämväl § 11 mom 1–4.

Vid arbete full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittent deltidarbete) ska dagsavdrag/ dagsersättning fastställas enligt följande:

$$\frac{\text{Månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/vecka} \times 21,74}{5}$$

Exempel: Deltiden är förlagd till

<u>antalet arbetsdagar/vecka</u>	<u>dagsavdrag/dagsersättning</u>
----------------------------------	----------------------------------

4	<u>Månadslönen</u> 17,4
---	----------------------------

3,5	<u>Månadslönen</u> 15,3
-----	----------------------------

3	<u>Månadslönen</u> 13
---	--------------------------

2,5	<u>Månadslönen</u> 10,9
-----	----------------------------

2	<u>Månadslönen</u> 8,7
---	---------------------------

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses genomsnittliga antalet arbetsdagar per helgfri vecka.

- A) Vid frånvaro del av dag göres avdrag för varje frånvarotimme enligt punkt 2 A ovan, varvid avdraget fastställs utifrån det genomsnittliga antalet arbetstimmar per helgfri vecka.
- B) Vid frånvaro hel dag som för den deltidsanställda skulle utgjort arbetsdag ska, vid frånvaro 1–5 arbetsdagar (vid sjukfrånvaro räknat från 15:e kalenderdagen), göras dagsavdrag enligt ovan för varje frånvarodag.

Vid sjukfrånvaro göres dagsavdrag för jämväl sådan helgdag som infaller på dag som annars skulle ha varit arbetsdag för den deltidsanställda om sjukpenning utgår för helgdagen enligt socialförsäkringsbalken.

Vid annan frånvaro göres inte avdrag för sådan helgdag som infaller på dag, som annars skulle ha varit arbetsdag för den deltidsanställda.

- C) Vid frånvaro hel dag som för den deltidsanställda skulle utgjort arbetsdag ska, vid frånvaro utöver 5 arbetsdagar (vid sjukfrånvaro räknat från 15:e kalenderdagen), månadslönen fastställas som dagsersättning enligt ovan för varje dag som arbete utförts.

Vid sjukfrånvaro utgår dagsersättning även för sådan helgdag, som infaller på dag som annars skulle ha varit arbetsdag för den deltidsanställda, om sjukpenning inte utgår enligt socialförsäkringsbalken.

Vid annan frånvaro ska med arbetsdag jämsställas helgdag som annars skulle ha varit arbetsdag för den deltidsanställda och som inte ligger inom frånvaroperioden. Om sådan helgdag inleder eller avslutar frånvaroperioden anses den inte ligga inom denna.

- D) Månadslönebilagans övriga regler äger i tillämpliga delar giltighet jämväl på intermittert deltidsarbete.

5 Lön för del av löneperiod

Vid anställning som påbörjas eller avslutas under löpande kalender-månad (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). (Se anteckningar till avtalstext.)

6 Övertidsarbete

Till arbetare som utför beordrat arbete utöver det för heltidsarbetande gällande arbetstidsmättet per dag utgår lön per timme med $1/175$ av månadslönen. (Se anteckningar till avtalstext.)

Övertidsersättning utgår enligt § 5 mom 1- 2.

7 Helgdagslön

Vid helgdag, som infaller måndag–söndag, utgår betalning för eventuell premielönedel.

8 Skiftformstillägg, permittering m m

I övrigt tillämpas kollektivavtalets bestämmelser, vilket bl a innebär att skiftformstillägg m fl i avtalet angivna tillägg utgår per timme vid sidan av månadslönen. Löneavdrag sker inte vid permittering om rätt till permitteringslön föreligger.

Löneutbetalning

Såvida inte annat överenskommes utbetalas månadslönen i efterskott per kalendermånad, varvid regleringen av lönebeloppet med avseende på tillägg, eventuell rörlig del respektive avdrag för frånvaro, hänförs sig till näst föregående kalendermånad.

Vid införandet av månadslön, som jämväl innebär övergång till förlängd avlöningsperiod, utbetalas, om arbetaren så önskar, förskottsvis delön under övergångsmånaden.

Anteckningar till avtalstext

Med utgångspunkt från divisorn 1/175, som gäller vid 40-timmarsvecka, ska vid 38-, 37- respektive 36-timmarsvecka motsvarande divisorer utgöras av 1/166, 1/162 respektive 158..

För företag med månadslön, men med annan betalningsperiod än kalendermånad, gäller att vid frånvaro hel dag utöver 5 arbetsdagar görs avdrag från första dagen med ett belopp motsvarande månadslönen dividerad med antalet kalenderdagar i aktuell betalningsperiod.

Medeltimförtjänst

Med medeltimförtjänst avses medeltimförtjänsten på tidlön och ackord enligt senast tillgängliga kvartalslönestatistik.

A. Tillämpning av regeln ”senast tillgängliga kvartalslönestatistik”:

1. Vid lönerevision den 1 januari höjs medeltimförtjänsten för tredje och/eller fjärde kvartalet näst föregående år med den generella ökningen och, i förekommande fall, bidrag ur företagspotten/potterna.
2. Sker lönerevision senare än den 1 januari och utgår retroaktiva belopp, justeras kvartalssiffrorna med motsvarande värde.
3. Ovanstående gäller under förutsättning att annan överenskommelse inte träffas eller träffats lokalt.

B. Genomsnittsförtjänsten för facklig förtroendeman i visst fall:

Därest facklig förtroendeman på grund av sin fackliga verksamhet och därav föranledd betalning får en medeltimförtjänst som understiger den han eljest skulle haft i sitt arbete ska detta beaktas vid fastställandet av medeltimförtjänsten.

Överenskommelse om permitteringslön m m

Träindustriförbundet och Svenska Träindustriarbetareförbundet har antagit överenskommelse av den 12 april 1984 mellan SAF och LO om permitteringslön och om inrättande av en särskild permitteringslöneanordning SAF/LO, varvid följande regler ska gälla.

Permitteringslön

- § 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 §§ 7–9 nedan.
- § 2 Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.
- § 3 Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det 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 beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.

Anteckningar ur förhandlingsprotokollet:

Vid permittering som enligt SAF/LO-överenskommelsen i § 5 inte räknas som hel dag utgår permitteringslönen enligt § 7.

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

§ 7 För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslönen.

Permitteringslönen motsvarar arbetarens medeltimförtjänst*. I förekommande fall ska kompensation utgå även för uteblivna skiftersättningar**, skiftformstillägg samt andra fasta ersättningar, som skulle ha utgått, därest arbetaren inte hade blivit permitterad.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat. Permitteringslönen ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.

§ 8 Permitteringslönen 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 Överenskommelsen om permitteringslönen gäller för hemarbetare under förutsättning att denne under minst 5 månader under den omedelbart före permitteringen infallande 12-månadersperioden haft en inkomst per månad av hemarbetet (exkl semesterersättning, hemarbetstillägg och andra ersättningar för särskilda kostnader) motsvarande 75 x avtalets lägsta timlön för övriga arbetare i träindustriföretag under första året i branschen.

En hemarbetare anses permitterad då arbetsgivaren, på grund av bristande arbetstillgång, inte förmår utlämna den arbetsvolym som överenskommits eller eljest kan anses förutsett, trots att hemarbetaren framfört begäran om att erhålla hemarbete i nämnd omfattning.

**Härmed avses ersättning för arbete på kvällar, nätter samt helger enligt § 5 mom 1

* Angående medeltimförtjänst, se bilaga 2

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

Anteckning ur förhandlingsprotokollet

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.

II Inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO

- § 1 SAF och LO är ense om att för bestridande av viss del av företagens kostnader för permitteringslön enligt detta avtal inrätta en särskild permitteringslöneanordning SAF-LO. Till anordningen ansluts företag inom avtalsområden som omfattas av permitteringslöneöverenskommelsen mellan SAF och LO.
- § 2 För finansiering av permitteringslöneanordningen disponeras ett utrymme motsvarande 0,05 % av lönesumman för arbetare vid företag anslutna till anordningen. För 1984 är dock utrymmet 0,09 %.
- § 3 Parterna har i sina förhandlingar utgått ifrån att permitteringslöneanordningen tillförs statsmedel om 300 kronor per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugoundra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår. Statsmedel utgår för högst tjugotre dagar för en arbetstagare under ett kalenderår.
- § 4 Arbetsgivare som är ansluten till permitteringslöneanordningen äger från denna uppbära ett visst krontalsbelopp per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte,

tjugoförsta och tjugoandra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår.

Storleken på krontalsbelopp till arbetsgivare fastställs av permitteringslöneanordningen.

§ 5 Huvudmän för permitteringslöneanordningen är SAF och LO.

Permitteringslöneanordningens verksamhet leds av en styrelse med företrädare för SAF, LO och statsmakterna.

SAF och LO tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppgift att, efter samråd med statsmakterna, upprätta förslag till organisationsform för permitteringslöneanordningen samt om närmare regler för verksamheten och om förfarandet vid eventuella tvister. Arbetet ska bedrivas så, att parterna kan träffa fullständigt avtal om permitteringslöneanordningen att träda i kraft den 1 september 1984.

§ 6 Det förutsätts att till permitteringslöneanordningen kan anslutas företag inom sådana områden utanför SAF/LO-området där permitteringsrätt finns. Undantagna områden kan, om parterna på respektive område enas härom och med statsmakternas godkännande, anslutas till anordningen.

§ 7 SAF och LO är ense om att, sedan avtalet varit i kraft under två år, mot bakgrund av förekomst och finansiering av permitteringar under denna period, mellan parterna och statsmakterna uppta överläggningar rörande de frågor som regleras i § 3 ovan.

Stockholm den 18 december 1984

TRÄINDUSTRIFÖRBUDET

Björn Lindell

SVENSKA

TRÄINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

Gunnar A Karlsson

Överenskommelse om lön vid flyttning i arbetet

§ 1 Lokal överenskommelse

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om betalningsregler i de fall arbetare flyttas från för befattningen gällande arbetsområde. Träffas inte sådan överenskommelse ska vad i §§ 2–5 nedan sägs gälla.

§ 2 Definitioner

Vid en förändring av arbetsuppgifterna som innebär flyttning från för befattningen gällande arbetsområde ska under nedan angivna förutsättningar lönetillägg utgå.

De lokala parterna må överenskomma om indelning i olika arbetsområden. Därvid beaktas att till samma arbetsområde hänförs arbeten av likartad natur och med likartade förtjänstmöjligheter.

Övergång till annat arbetsområde föreligger inte då det i arbetarens arbetsuppgifter normalt ingår att utföra arbeten inom olika arbetsområden.

§ 3 Beräkning av tillägg

Vid flyttning från för befattningen gällande arbetsområde tillämpas den för det nya arbetet gällande lönen. Upplärnings- och inkörningstillägg utgår enligt vid företaget gällande regler.

Om förtjänstmöjligheten i det nya arbetet är lägre än arbetarens tidigare förtjänst utgår tillägg utöver den lön arbetaren erhåller för arbetet på det nya arbetsområdet. Tillägget beräknas i samband med flyttningen enligt nedanstående regler.

Tillägget utgör skillnaden mellan arbetarens medeltimförtjänst* före flyttningen och motsvarande medeltimförtjänst för det arbetsområde till vilket arbetaren flyttar. Lokalt kan träffas överenskommelse om annan jämförelsegrupp, t ex viss grupp av arbetare, viss yrkeskategori enligt avtalet etc.

Om arbetaren i det nya arbetet erhåller enbart timlön, ska tillägget i stället vara skillnaden mellan hans tidigare medeltimförtjänst* och denna timlön.

* Angående medeltimförtjänst, se bilaga 2

§ 4 Avräkning

Om lönen i det nya arbetet höjs efter flyttningen ska avräkning från tillägget ske i motsvarande grad. Dock ska generella tidlöne- eller ackordshöjningar som fastställs av de centrala parterna inte medföra reducering av tillägget.

§ 5 Tilläggsperiod

Till arbetare som vid flyttningen har minst ett års obruten anställning utgår tillägg beräknat enligt reglerna i § 3. Tillägget utgår för hela flyttningsperioden om flyttningen varar längre tid än fem arbetsdagar. Varje flyttningsperiod räknas för sig. Tillägget utgår på följande sätt:

Obruten anställningstid	Ersättningstid
Mer än 1 år	4 veckor
Mer än 4 år	15 veckor
Mer än 10 år	24 veckor

Till arbetare som vid flyttningen har minst tio års obruten anställning och som fyllt 50 år utgår tillägget så länge detta inte är helt avräknat enligt reglerna i § 4 ovan.

Vid frånvaro med giltigt förfall under minst fem arbetsdagar i följd under en ersättningsperiod ska denna förlängas i motsvarande utsträckning.

Protokollsanteckningar:

- 1 Parterna är ense om att upprepade flyttningar i avsikt att tillgodogöra sig karenstiden om fem arbetsdagar icke är förenligt med avtalet.
- 2 Flyttas arbetare på grund av arbetsskada och erhåller han samtidigt livränta för inkomstbortfall på grund av skadan, t ex från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, utgår inte lönetillägg om motsvarande ersättning erhålls genom livränta.

- 3 Vid flyttning som sker på arbetarens egen begäran och där en flyttning inte är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl föreligger inte skyldighet att utge tillägg.
- 4 Flyttning som föranleds av arbetarens eget förvållande berättigar inte till tillägg, såvida inte annat lokalt överenskommes.
- 5 Anställningen räknas som obruten för arbetare som uppsagts på grund av arbetsbrist och därefter återanställts med tillämpning av bestämmelserna om företrädesrätt till ny anställning i lagen om anställningsskydd.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr o m den 1 januari 1976 med samma giltighet och uppsägningstid som mellanvarande riksavtal.

Stockholm den 13 oktober 1975

TRÄINDUSTRIFÖRBUNDET

Björn Lindell

SVENSKA

TRÄINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

Erik Lehman

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 krontal.

Avdrag för GS fackföreningsavgift sker även vid utbetalning av semesterlön och semesterersättning, förutsatt att detta medges av arbetare 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 avlöningstillfällen 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 uppbördssystemet 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 Sjöö

Träindustriförbundets och Svenska Träindustriarbetareförbundets kommentar till § 3 mom 5 i träindustriavtalet.

Betalda semesterdagar

Semesterdagarna kan antingen vara betalda eller obetalda.

Antalet betalda semesterdagar beräknas på följande sätt:

$$\frac{\text{Antal anställningsdagar under intjänandeåret}}{365 \text{ kalenderdagar}} \times 25 \text{ semesterdagar}$$

Avrunda till närmast högre hela tal.

Vilka dagar räknas som anställningsdagar?

Som anställningsdag räknas i detta sammanhang

- dag då arbetaren uppburit lön från företaget
- dag då arbetaren haft semester (betald eller obetald)
- dag då arbetaren varit frånvarande av semesterlönegrundande anledning

Exempel

En arbetare anställs den 1 juni. Han är berättigad till 25 dagars semester. Under resten av intjänandeåret arbetar han med undantag av följande:

- obetald semesterledighet 14 dagar
- sjuk 23 dagar
- ledig för tillfällig vård av barn 8 dagar
- tjänstledig 3 dagar

Samtliga frånvarodagar med undantag av tjänstledigheten räknas som anställningsdagar vilket innebär att antalet anställningsdagar blir 365 minskat dels med 61 dagar (april och maj månader då arbetaren inte var anställd), dels med 3 dagar (tjänstledighet), dvs 301 anställningsdagar.

Antalet betalda semesterdagar blir

$$\frac{301 \times 25}{365} = 20,6 \text{ vilket avrundas uppåt till 21 betalda semesterdagar.}$$

Han har vidare rätt till $25 - 21 = 4$ obetalda semesterdagar.

Semesterlön

En arbetare med månadslön ska under semesterledigheten ha samma lön som om han hade arbetat. Dessutom ska arbetsgivaren betala ett s k semestertillägg för varje betald semesterdag som läggs ut.

Semestertillägget är 0,8 procent av den aktuella månadslönen för varje betald semesterdag. (Detta motsvarar den överkompensation som finns i semesterlagen. En arbetstagare har alltså mer betalt under semester än när han arbetar.)

Exempel

En arbetare är semesterledig i 4 veckor (20 semesterdagar). Hans månadslön är 15.000 kronor. Under semestern får han sin ordinarie månadslön. Dessutom betalas semestertillägg med 20 semesterdagar x 0,8 procent x 15.000 kronor/månad = 2.400 kronor.

I den aktuella månadslönen ingår eventuella retroaktiva lönetillägg.

Semesterlön på rörliga lönedelar m m

Semesterlönen på rörliga lönedelarna beräknas enligt semesterlagens 12 procentregel efter uppräkningsfaktor 1,08.

Exempel

En arbetare har under intjänandeåret kommit upp i en inkomst på 15.000 kronor i rörliga lönedelar. Semesterlönen på detta belopp beräknas enligt följande. Uppräkning med faktorn 1,08 sker, varefter beloppen multipliceras med 12 procent enligt följande: $1,08 \times 15.000 \times 0,12 = 1.944$. Han antas vara berättigad till 25 betalda semesterdagar.

För varje betald semesterdag han tar ut erhåller han

$$\frac{1.944}{25} = 77,76 \text{ kronor i semesterlön}$$

Om arbetaren varit frånvarande av semesterlönegrundande anledning ska semesterlönegrundandet ökas med den rörliga lön arbetaren skulle ha uppburit om han inte varit frånvarande. Denna "förväntade" rörliga lön beräknas per semesterlönegrundande frånvarodag som:

$$\frac{\text{utbetald rörlig lön under intjänandeåret}}{\text{antalet dagar under intjänandeåret under vilka arbete utförts.}}$$

Exempel

Ett företag har under intjänandeåret betalat 14.000 kronor i skiftersättning* till en arbetare. Arbetaren har varit sjukfrånvarande 21 dagar. Han har under intjänandeåret utfört arbete under 235 dagar. För sjukdagarna är han berättigad till semesterlön enligt följande efter det att beloppet uppräknats med faktorn 1,08 till $(1,08 \times 14.000)$ 15.120.

$$\frac{12 \text{ procent} \times 21 \times 15.120}{235} = 162,14 \text{ kronor}$$

Detta belopp ska tilläggas semesterlönen för rörliga lönedelar, varefter beloppet i sin helhet fördelas på de betalda semesterdagarna.

*Härmed avses ersättning för arbete på kvällar, nätter samt helger enligt § 5 mom 1

Semesterersättning

När anställningen upphör ska företaget utbetala semesterersättning för varje outtagen betald semesterdag med 5,4 procent av månadslönen vid anställningens upphörande (i förekommande fall omräknad med hänsyn till ändrad sysselsättningsgrad). För rörlig lön beräknas semesterersättningen på samma sätt som ordinarie semesterlön.

Löneavdrag vid obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag ska avdrag göras enligt reglerna i månadslönebilagan (bilaga 1). Detta innebär att vid semesterfrånvaro om högst 5 arbetsdagar ska avdrag göras för varje frånvarotimme med $1/175$ av månadslönen och vid semesterfrånvaro utöver 5 arbetsdagar ska avdrag göras från första dagen med ett belopp motsvarande månadslönen dividerad med antalet kalenderdagar i den aktuella månaden (alternativt aktuella betalningsperioden).

Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetaren vid semestertillfället har annan sysselsättningsgrad (arbetstidsmått) än under intjänandeåret, t ex om arbetaren gått över från heltid till deltid eller tvärtom, ska månadslönen under semestern räknas om så att den svarar mot den sysselsättningsgrad som arbetaren hade under intjänandeåret.

Arbetarens aktuella månadslön vid semestertillfället ska alltid proportioneras i förhållande till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

Exempel 1

En arbetare har under intjänandetiden arbetat heltid (40 tim/vecka). Vid semestertillfället arbetar han halvtid (20 tim/vecka) och har en månadslön om 7.000 kronor. Sysselsättningsgraden under intjänandeåret är 1. Den vid semestertillfället aktuella månadslönen uppräknad till "heltidslön" är

$$\frac{7.000 \times 40 \text{ tim} = 14.000 \text{ kronor}}{20 \text{ tim}}$$

Den proportionerade månadslönen blir således $14.000 \times 1 = 14.000$ kronor. Om arbetare tar ut 5 semesterdagar ska arbetsgivaren i samband med semestern utbetala ett tillägg utgörande $5 \times 4,6 \text{ procent} \times (14.000 - 7.000) = 1.610$ kronor, eftersom den proportionerade månadslönen är större än den aktuella månadslönen.

Exempel 2

En arbetare har under intjänandeåret en sysselsättningsgrad om 0,83 beroende på att han endast arbetat 33,2 tim/vecka mot heltidsarbetstiden 40 tim/vecka

$$\frac{33,2}{40} = 0,83$$

Vid semestertillfället arbetar han heltid (40 tim/vecka) och har en månadslön om 14.000 kronor. Den proportionerade månadslönen blir $0,83 \times 14.000 = 11.620$ kronor. Om arbetaren tar ut 5 semesterdagar ska arbetsgivaren i samband med semestern göra ett avdrag från aktuell månadslön med $5 \times 4,6 \text{ procent} \times (14.000 - 11.620) = 547$ kronor, eftersom den proportionerade månadslönen är mindre än den aktuella månadslönen.

I dessa fall med ändrad sysselsättningsgrad ska jämväl semestertillägget om 0,8 procent utgå för varje betald semesterdag enligt huvudregeln.

Tillägget beräknas i dessa fall på den proportionerade månadslönen.

Vid sparande av semester

Om arbetaren sparar semester ska semestertillägget om 0,8 procent respektive semesterlön för rörlig lön inte betalas ut för dessa semesterdagar under det semesterår de sparas.

Vid uttag av sparad semester

När arbetaren tar ut sparad semester gäller följande:

- Semestertillägget om 0,8 procent beräknas på den månadslön som gäller vid semestertillfället. På samma sätt som vid ordinarie semester gäller att månadslönen ska omräknas om arbetaren efter det att semesterdagen sparades övergått från heltid till deltid eller tvärtom. Jämförelsen ska göras mellan uttagstillfället och det intjänandeår semesterdagen sparades.
- Semesterlönen på de rörliga lönedelarna beräknas enligt semesterlagens 12 procentregel på under intjänandeåret utbetalda rörliga lönedelar samt på den rörliga lön som arbetaren skulle ha uppburit under frånvaro efter uppräkningsfaktor 1,08. Med frånvaro avses i detta sammanhang all frånvaro oavsett om den varit semesterlönegrundande eller inte. Dock ska den ordinarie semesterledigheten samt ledighet för semesterpermittering frånräknas. Den på detta sätt framräknade semesterlönen divideras med 25 varvid semesterlönen på de rörliga lönedelarna erhålles per sparad semesterdag.

Stockholm den 20 mars 1980

TRÄINDUSTRIFÖRBUNDET

Björn Lindell

SVENSKA

TRÄINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

Gunnar A Karlsson

Avtal mellan Trä- och Möbelindustriförbundet 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 8.

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 arbetstagersidan 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.

Arbets tid

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 30 mars 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 ärår. 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 utgörast. Resten.....utgör obetalda semesterdagar.
Beräkning sker enligt 7 § semesterlagen.

Begynnelösen:

Begynnelösen utgår medkr/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

.....
Arbetsstagarens underskrift

**Vid anställningens upphörande gäller
uppsägningstider enligt Träindustriavtalet**

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

Läringslöner 2017.04.01 – 2020.03.31

Utbildningshalvår	Lägsta timlön 1 april 2017	Lägsta timlön 1 april 2018	Lägsta timlön 1 april 2019
1	35,16 kr	35,80 kr	36,46 kr
2	41,80 kr	42,56 kr	43,35 kr
3	47,59 kr	48,47 kr	49,36 kr
4	58,36kr	59,44 kr	60,53 kr
5	68,73 kr	70,00 kr	71,28 kr
6	85,03 kr	86,59 kr	88,18 kr

Anmärkning

Lärningar i företagsförlagd utbildning.

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

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 främst 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 åvilar 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 skapa 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 ett fortlöpande och planmässigt jämställdhetsarbete är:

- att** kvinnor och män ska ha lika möjligheter 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 personalsammansättning, storlek, geografiska 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 platsannons 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 bli så 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 jämställdhetsmålen främjas.

§ 7 Utveckling av den anställda i arbetet

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

Utbildningsbehoven i företaget bör bedömas även från jämställdhetssynpunkt.

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 skälighetsomfattning och inriktning av åtgärderna enligt § 2 i detta avtal av ena 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 av skiljenämnden fastställd tid må nämnden förelägga arbetsgivare att vid vite rätta sig efter skiljenämndens beslut. Utdömt vite disponeras av Rådet för utvecklingsfrågor för jämställdhetsåtgärder.

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 tillsvidare med en uppsägningstid av tre månader.

Riktlinjer avseende kompetensutveckling

Utgångspunkter

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på de anställda att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Förmågan till anpassning och utveckling kan sammanfattas med begreppet "kompetensutveckling". Förbunden gör gemensamt bedömningen att det föreligger en betydande samsyn mellan parterna när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse, vilket bl a framgår av Industrins samarbetsavtal och principerna för lönesättning i löneavtalen.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunnande och engagemang är av avgörande betydelse för företagets konkurrenskraft.

Med alltmer "slimmade" och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bl a sjukdom.

Dialogens betydelse

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagens samlade kompetens är den interna dialogen. Den kan skapas genom t ex planerings- och utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar. Här diskuteras såväl utvecklingsbehov utifrån företagets tilltänkta utveckling som individuella initiativ. Individuella överenskommelser om åtgärder med anledning av dessa diskussioner bör eftersträvas och följas upp. Detta kan ske exempelvis genom personliga utvecklingsplaner.

Kompetensutveckling – ett ansvar för både företag och anställd

Det är i första hand företagens ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Företaget har också att bli en del i att göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för att utveckla olika områden inom företaget. Vad gäller personalen är det angeläget att satsa på relevant kompetensutveckling och att visa på möjligheterna till utveckling där insatserna kan vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, till exempel datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov.

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det viktigt att alla anställda får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val.

Kompetensutveckling – löneutveckling

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt stimulerar till utveckling. Det är framför allt därigenom som den anställda känner gensvar för sina ansträngningar. Kompetensutveckling är därför en viktig faktor i företagets lönebildningsprocess.

Mot den bakgrunden är det viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot kontinuerlig kompetensutveckling.

Lokal samverkan

Det är parternas gemensamma uppfattning att formerna för dialog och företagets kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till utveckling genom tid, pengar och andra resurser måste anpassas till varje enskilt företags storlek och situation.

Formerna för dialogen med de anställda, planering och genomförande av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och överenskommas mellan de lokala parterna.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att analysera företagets och de anställdas behov av kompetens. Analysen kan ligga till grund för personliga och/eller generella utvecklingsplaner på kort och lång sikt.

De lokala parterna kan begära medverkan från förbunden för rådgivning utifrån dessa riktlinjer.

Arbetstidskonton

I enlighet med bestämmelserna angående livsarbetstid till överenskommelsen om löner och allmänna anställningsvillkor mellan parterna av den 31 mars 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 1998.09.30 – 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 2017.03.31 med 3,5 procent av löneunderlaget enligt mom 3 nedan.

Mom 3 Underlag för avsättning

I löneunderlaget ingår:

- ordinarie timlön eller månadslön inklusive premie, bonus och motsvarande
- tillägg för arbete på kvällar, nätter samt helger
- skiftformstillägg
- lön vid flyttning i arbetet
- överflyttningersättning
- lön eller ersättning som utgår från arbetsgivaren vid viss ledighet, exempelvis permission, betald kompensationsledighet och betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- sjuklön från arbetsgivaren
- helgdagslön
- lön/ersättning som uttagits som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant enligt mom 4 nedan
- andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie arbetstid.

I löneunderlaget ingår inte:

- tillägg för övertidsarbete/mertidsarbete
- resekostnadsersättning
- semesterlön och semesterersättning.

Anmärkning

- 1 Principen är att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på löner/ ersättningar som är hänförliga till ordinarie arbetstid och till löner/ ersättningar vid betald ledighet. Endast faktiskt utbetalda ersättningar avses och några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställda inte varit frånvarande ska inte göras.

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

- 2 I stället för att beräkna underlaget för avsättning enligt momentet kan arbetsgivaren välja att beräkna underlaget på samma sätt som beräkning av semesterlön under avsättningsåret.

Mom 4 Uttag av avsatt belopp

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den anställda 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 det belopp 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
2018-2020	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 Bilaga 1 p 2 i träindustriavtalet.

Anmärkning

Eftersom tillägg för arbete på kvällar, nätter samt helger och andra liknande tillägg räknas in i underlaget är de avsatta beloppen normalt högre för dem som arbetar skift än för dem som arbetat dagtid under avsättningsåret. Det kan också innebära att den som tjänat in tillgodohavandet i skiftarbete men arbetar dagtid vid uttagstillfället erhåller högre timersättning än om vederbörande varit i arbete. Motsatsen gäller för den som tjänat in tillgodohavandet i dagtid men arbetar skift vid uttaget.

Avsättningen kan också bli lägre än den vanliga lönen beroende på sjukdom eller obetald ledighet under avsättningsåret.

Mom 9 Avsättning till pensionspremie

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

- a) Den anställda anmäler enligt mom 5 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot ska användas tillbetalning av pensionspremie.
- b) För anställd som valt pensionslösning ska arbetsgivaren för att garantera kostnadsneutralitet tillföra ett belopp motsvarande 13 %.
- 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 13.

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 utgör underlag för semesterlön och semesterersättning, utom i fråga om avsättning till pensionspremie.

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 anställda tillgodoräknas de premier som arbetsgivaren avsatt enligt reglerna om Arbetstidskonton.

Det val den anställda gör för Avtalspension SAF–LO gäller också för denna pension.

§ 2 Pensionsålder och pensionens storlek

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

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

Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension om den anställda så önskar.

Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställda uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställda 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 anställda uppbär pension enligt avtalet i kombination med fortsatt anställning på deltid.

§ 3 Återbetalningsskydd

Om den anställda 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 anställda med uppgift om pensionskapitalets värde för varje år som premie tillgodoförts den anställda.

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.

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.

Arbetsmiljöavtal

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö till gagn både för företag och anställda. Arbetet ska genomföras i samverkan mellan de lokala parterna.

Arbetsmiljöarbetet är viktigt för företagets 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 systematiskt arbetsmiljöarbete ska utgöra grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Att arbetsmiljöns beskaffenhet ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende ska vara vägledande.

Parterna lägger stor vikt vid att verksamheten organiseras så att arbetet ger möjligheter till variation. De anställda ska också ges möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.

§ 2 Lokal samverkan

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i det löpande arbetet 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 och rehabilitering är frågor som kan regleras i lokala överenskommelser. Lokala överenskommelser anpassas till varje företags förutsättningar och verksamhet.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

§ 3 Utbildning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skyddsombuden får erforderlig utbildning. Likaså svarar arbetsgivarna för att chefer eller andra befattningshavare som har arbetsuppgifter som påverkar arbetsmiljön får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

Med erforderlig utbildning avses grund- och vidareutbildning. När det gäller grundutbildning ska det av parterna framtagna utbildningsmaterialet eller ett av de lokala parterna överenskommet material användas. Skyddsombud bör få sin grundutbildning senast sex månader efter att de valts.

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

Parterna är överens om att detta avtal inte inskränker rättigheterna i förtroendemannalagen.

För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

§ 4 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare fr o m den 1 april 2004 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården

Inledning

Företagens främsta uppgift är att bedriva en lönsam verksamhet. Personalens säkerhet och välbefinnande i sitt arbete är ett viktigt led i målsättningen att skapa minskad frånvaro, förbättrad produktivitet, kvalitet och lönsamhet. Arbetet med arbetsmiljö och arbetsorganisation är därför en naturlig och väsentlig del i företagets verksamhet.

Att arbetsmiljöarbetet inordnas i företagets ordinarie verksamhet fram hålls också i arbetsmiljölagen, där arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön numera betonas starkare än tidigare. Det är med anledning härav naturligt att arbetsgivaren såsom ansvarig huvudman utnyttjar företagshälsovården som en viktig resurs vid fullgörandet av sina skyldigheter. Aktiva och kunniga medarbetare samt kunniga och intresserade fackliga företrädare i arbetsmiljöfrågor utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i det lokala miljöarbetet.

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktigt resurs i utbyggnaden av rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagen och försäkringskassan.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv ska syssla med förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

Verksamhetens utformning

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård skiftar mellan olika företag inom branschen. Skillnaderna kan exempelvis bero på teknik, organisation och geografiska förutsättningar.

Företagens förutsättningar att tillhandahålla företagshälsovård varierar också. Sålunda finns i vissa fall möjligheter till inbyggd företagshälsovård inom ramen för gemensamma koncernlösningar på verksamhetsorten. För den övervägande delen av branschens företag torde dock den vanligaste lösningen vara anslutning till befintliga eller nybildade företagshälsovårdscentraler. Också andra lösningar innebärande olika typer av samarrangemang med andra företag inom regionen kan vara lämpliga i många fall. I vissa fall kan köp av konsulttjänster vara ett sätt att lösa problem inom företagshälsovårdsområdet.

Inom ramen för det helhetsperspektiv som förutsätts prägla företags-hälsovårdens arbete kan följande exempel på uppgifter för företagshälsovården anges som vägledande:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsfrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning
- ge råd samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas, inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härmed är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

Lokal samverkan

Arbete med arbetsmiljö – och som en del därav företagshälsovården – ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisation. Utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar mellan de lokala parterna.

Parterna utgår ifrån att de lokala riktlinjerna normalt ges formen av lokala överenskommelser som i förekommande fall gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid eller den uppsägningstid som de lokala parterna är ense om.

Träbranschens arbetsmiljökommitté (TAK)

Parterna är ense om att TAK kan utnyttjas som ett rådgivande organ vad gäller för branschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare fr o m den 1 april 2004 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården inom träindustrin

Inledning

Parterna vill understryka vikten av att en ändamålsenligt fungerande företagshälsovård utformas i företagen.

Ansaret för företagshälsovården

Arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i företagets verksamhet. Arbetet med att öka säkerhet och välbefinnande ska ske på ett sådant sätt att det leder till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa och därmed också minska frånvaro, ökad produktivitet, ökad kvalitet och lönsamhet.

Att arbetsmiljöarbetet i företagen bör inordnas i företagets ordinarie verksamhet framgår av arbetsmiljölagen där också arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön kraftigt markeras.

Den skärpta lagstiftningen avseende arbetsmiljö och rehabilitering innebär bl a skyldigheter för arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i företaget. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ska omfatta mål (policy) för arbetsmiljöarbetet, handlingsplaner samt uppföljning (dokumentation). Därför måste miljöarbetet inriktas och utformas med hänsyn till den enskilda arbetsplatsens särskilda behov. Vid sidan av skade- och ohälsaspekterna måste alltså hänsyn även tas till bl a produktion, organisation, teknik och sysselsättning.

Parterna ser företagshälsovården som en nödvändig och naturlig resurs för företagen och de anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer och som en hjälp i arbetet med SAM.

Mot bakgrund av arbetsgivarens mera markerade ansvar för arbetsmiljöfrågorna i kombination med arbetsgivarens förstärkta rehabiliteringsansvar är det naturligt att arbetsgivaren är ansvarig för utformningen av företagshälsovården i det enskilda företaget.

Utformningen av företagshälsovården

Parterna vill betona att företagshälsovården är en resurs för företaget och varje anställd och som ska utformas lokalt i företagen med sådan flexibilitet att den motsvarar olika behov och krav i de enskilda företagen. Det är därför naturligt att företag kan välja olika organisationsformer för företagshälsovården. För vissa företagen kan det vara lämpligast att vara ansluten till en gemensam central, för andra att köpa tjänster från utomstående producenter eller – vid större företag – utnyttja egen expertis. Samarbete inom branschen mellan företag som ligger nära varandra geografiskt bör också övervägas.

Eftersom arbetsmiljöarbetet – och som en del därav företagshälsovården – ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisationer, bör frågor om praktiskt ansvar för samt utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen. Detta bör ske genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar mellan arbetsgivaren och fackliga företrädare i företaget, varvid hjälp även kan erhållas från regionalt skyddsombud. Finns skyddskommitté i företaget är det naturligt att sådana överläggningar kan ske i denna.

Riktlinjerna bör lämpligen ges formen av lokala överenskommelser, i vilka preciseras utformning och inriktning (organisation, innehåll och omfattning) av företagshälsovården utifrån de behov och de förhållanden som råder på det enskilda arbetsstället.

Uppstår tvist i företagen om innehållet i dessa riktlinjer eller tolkning/tillämpning av detta avtal i övrigt ska frågorna lösas i enlighet med den av parterna utformade förhandlingsordningen.

För frågor av övergripande karaktär av gemensamt intresse när det gäller företagshälsovårdens utveckling och inriktning kan Träbranschens arbetsmiljökommitté (TAK) utnyttjas som rådgivande organ.

Uppgifter för företagshälsovården

Parterna är överens om att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv ska bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabilitering.

Helhetsperspektivet på arbetsmiljön omfattar ett med produktionen och administrationen integrerat arbetsmiljöarbete som förutom fysiska och psykiska aspekter även omfattar insatser vilja främjar arbetets uppläggning och organisation samt välbefinnande och trivsel för de anställda.

Företagshälsovårdens uppgifter är bl a att – som rådande expertfunktion till företaget och de anställda

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning
- ge råd samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas, inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

Företagshälsovården kan bistå med råd och hjälp avseende t ex:

- kontakter med myndigheter
- tekniska och organisatoriska frågor i anslutning till bl a krav i lagar och föreskrifter
- analys av orsaker till frånvaro
- åtgärder i arbetsmiljö, organisation och arbetsinnehåll.

Sekretess

Parterna konstaterar att det inte föreligger några skillnader i fråga om tystnadsplikt mellan företagshälsovårdens personal och motsvarande befattningshavare inom samhället.

Överenskommelse om löneökningar m m

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

2017-04-01

Utgående löner höjs generellt med 1,55 kr per timme.

Till de lokala parternas förfogande ställs en pott på 1,56 kr per företag.

2018-04-01

Utgående löner höjs generellt med 1,59 kr per timme.

Till de lokala parternas förfogande ställs en pott på 1,58 kr per företag.

2019-04-01

Utgående löner höjs generellt med 1,62 kr per timme.

Till de lokala parternas förfogande ställs en pott på 1,61 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.

Sökordsregister

A

Ackord	11
Anmälan om sjukdom.....	60
Anställning av lärling	104
Anställningens upphörande	27, 54, 104
Anställningsbevis för lärlingsutbildning	106
Anställnings ingående och upphörande.....	52
Anställning tillsvidare	52
Ansvar för företagshälsovården	129
Ansvarsfördelning	100
Anteckningar till avtalstext	77
Anteckningar ur förhandlingsprotokollet.....	80
Anteckning ur förhandlingsprotokollet.....	81
Arbete på övertid och på kvällar nätter samt helger mm	38
Arbetets ledning	63
Arbetets ledning föreningsrätt	63
Arbete under semester.....	43
Arbete utom verkstaden	45
Arbetsfri dag (§ 5 mom 1 d).....	42
Arbetsförhållanden	110
Arbetsgivarens ansvar	109
Arbetsgivarens skyldigheter gentemot lärlingen	103, 104
Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet	88
Arbetsledning	110
Arbetsmiljööavtal.....	66, 124
Arbetstid	103
Arbetstid m.m.	20
Arbetstidskonto	66
Arbetstidskonton	115
Avdrag och inbetalning.....	87
Avlöningens utbetalande m m.....	48
Avlöningsberäkning.....	48
Avlöningsdag och avlöningsperiod	48

Avlöningsperiod.....	86
Avlöningsredovisning	49
Avräkning	84
Avstämning av arbetstidsbanken	26
Avsättning till pensionspremie	119
Avtal	105
Avtalets giltighetsområde	5
Avtalets tillämpningsområde	97
Avtal mellan Trä- och Möbelindustriförbundet och GS angående yrkesutbildning	97
Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården	126
Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovårdsavtal.....	66

B

Beordrad utbildning	59
Beredskap	31
Beräkning av ledig tid.....	118
Beräkning av sjuklön	62
Beräkning av tillägg.....	83
Betalda semesterdagar	91
Betalning under ledig tid	118
Blandackord respektive premielöner	133
Bruttolön.....	86

D

Dagarbete.....	21
Definitioner	83, 86, 98
De lokala parternas uppgifter.....	109
Deltidsarbete	29, 41, 123
Den ordinarie arbetstidens förläggning.....	21
Dialogens betydelse.....	112
Dispens	35
Dygnstraktamente	46
Dygnsvila.....	30

E

Elebens ställning	101
-------------------------	-----

F

Fackföreningsavgift	86
Fasta ackord	11
Frånvaro	27
Föreningsrätt	63
Företagsförlagd lärlingsutbildning	102
Företagsförlagd utbildning	98
Förhandling och tvist om inhyrning	56
Förhandlingsordning	36, 125, 128
Förläggning av ledig tid	118
Förskjuten ordinarie arbetstid	28
Försäkringar	67

G

Gemensamhetsackord	12
Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande avtalet om företagshälsovård	66
Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården inom träindustrin	129
Gemensamma utgångspunkter	124
Giltighetstid	70, 85, 105, 111, 125
Giltighetstid och uppsägning	90
GS uppgiftsskyldighet	89

H

Helgdagslön	50, 76
Helgskift	31
Helguppehåll	27
Huvudavtalet	64

I

I löneunderlaget ingår inte	116
Individualtimlön	10
Inkassering av fackföreningsavgifter	65
Inkassering av GS fackföreningsavgift	87
Inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO	81

Inskränkningar i rätt till sjuklön.....	61
Intermittent treskiftsarbete	22
Intermittent tvåskiftsarbete.....	22
Intjänande av ålderspension	121

J

Jämställdhetsavtal	108
Jämställdhetsavtalet	64

K

Kollektivavtal	5
Kompetensutveckling	65
Kompetensutvecklingens betydelse	112
Kompetensutveckling – ett ansvar för både företag och anställd	113
Kompetensutveckling – löneutveckling.....	113
Kontant ersättning	120
Kontinuerligt arbete	22
Kontinuerligt tvåskiftsarbete.....	23
Kvälls- natt- och helgarbete	38
Kvälls- natt- och helgersättningar (§ 5 mom 1)	39

L

Ledighet från arbetet m m	58
Ledighet för politiska eller kommunala val	59
Ledighet för studier	59
Lokal samverkan	114, 124, 128
Lokal överenskommelse.....	83
Låsta skift.....	24
Lägst timlöner.....	6, 7, 8
Läkarintyg.....	61
Lärningar m m	55
Lärningens skyldigheter gentemot arbetsgivaren	103
Läringslöner.....	107
Läringsutbildning	98
Löneavdrag vid obetald semester.....	94
Löneberäkning vid annan frånvaro	73
Löneberäkning vid frånvaro på grund av sjukdom	71

Löneberäkning vid frånvaro på grund av sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen samt vid annan frånvaro – intermittert deltidsarbete	74
Löneberäkning vid tillfällig vård av barn	73
Löneprinciper	10, 132
Löneutbetalning	77
Löneökningar enligt avtalet	133
Lön för del av löneperiod	76
Lösa ackord	11

M

Medeltimförtjänst	78
Meningsskiljaktigheter	111
Mertidstillägg	40
MTM och arbetsvärdering	12
Mål för jämställdhet i arbetslivet	108
Månadsavlönade arbetare	15
Månadslön	10, 71

N

Nattvila	30
Nya medlemsföretag	89

O

Obetald semester	17
Om skiljenämnd avseende inhyrning	57
Ordinarie arbetstid	20
Ordningsregler	68

P

Pensionsålder och pensionens storlek	121
Permission och annan ledighet	58
Permitteringslön	64, 79
Personalrekrytering	110
Protokollsanteckningar	5
Protokollsanteckning till mom 1	64
Provanställning	53

R

Raster	29
Redovisningsmetod.....	86
Redovisningsperiod	86
Regler om företagsförlagd lärlingsutbildning	102
Regler om företagsförlagd utbildning	100
Resekostnadsersättning	45
Restidsersättning	45
Riktlinjer avseende kompetensutveckling	112
Rätt till deltid.....	66, 123
Rätt till sjuklön	60

S

Samarbetsavtal övriga avtal och överenskommelser	64
Sammansättning	99
Saxade skift.....	24
Sekretess	131
Semester	13
Semesterersättning	16, 94
semesterersättning m.m.....	15
Semester för intermittent deltidsarbete	18
Semesterlön	15, 92
Semesterlönegaranti	14, 16
Semesterlön på rörliga lönedelar m m	92
Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen.....	72
Sjukdom m m.....	60
Sjukdom på annan ort	45
Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukfall.....	72
Skiftarbete	22
Skiftarbete – dagarbete.....	24
Skiftformstillägg.....	43
Skiftformstillägg permittering m m	76
Skiljeförfarande	105
Sommartid	44
Sparad semester	17
Stiftelsen Trygghetsfonden SAF-LO	65
Ständigt nattarbete - nattarbete	23

T

Tidlöner	6
Tidlöner per vecka och månad.....	133
Tidsackord.....	12
Tidsbegränsad anställning	52
Tidsbegränsad anställning från 67 års ålder.....	53
Tidsmässig förläggning	101
Tilläggsperiod	84
Timavlönade och veckoavlönade arbetare	13
Träbranschens arbetsmiljökommitté (TAK)	128
Träindustriförbundets och Svenska Träindustriarbetareförbundets kommentar till § 3 mom 5 i träindustriavtalet	91
Trä- och Stoppmöbelindustrins Arbetstidsnämnd	36
Tvångsstyrda arbeten.....	12

U

Underlag för avsättning	116
Underskott i arbetstidsbanken	26
Understigande veckoarbetstid	26
Uppgifter för företagshälsovården.....	131
Uppgifter utanför kursplan.....	102
Uppgifter utanför utbildningsplan	103
Uppgiftsskyldigheter	118
Uppsättningsarbete	46
Utbildning	125
Utbildningens utformning	101, 103
Utbildning etc.....	32
Utbildningsombud	99
Utbildningstid.....	103
Utformningen av företagshälsovården	130
Utgångspunkter.....	112
Utläggning	133
Utrymme för avsättning.....	115
Uttag av avsatt belopp	117
Utveckling av den anställda i arbetet	110
Utvecklingen på jämställdhetsområdet	111
Utvecklingsavtal	65

V

Varierad/säsongsanpassad arbetstid	25
Veckovila	32
Verksamhetens utformning	127
Vid sparande av semester	96
Vid uttag av sparad semester	96
Vikariat	52
Vilka dagar räknas som anställningsdagar?	91
Värdebesked	122

Y

Yrkesnämnd	99
Yrkesutbildningsavtalet	64

Å

Återbetalningsskydd	122
Ä	
Ändrad sysselsättningsgrad	17, 94

Ö

Överenskommelse angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter	86
Överenskommelse om löneökningar m m	132
Överenskommelse om lön vid flyttning i arbetet	65, 83
Överenskommelse om pensionsregler när avsatta medel till arbetstidskonton används till pensionspremier	121
Överenskommelse om permitteringslön m m	79
Överflyttning till nytt skift	44
Överstigande veckoarbetstid	26
Övertid	32
Övertidsarbete	40, 76
Övertidstillägg	40

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on its right side, suggesting it's resting on a surface.

GS FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ- OCH GRAFISK BRANSCH

FÖRBUNDSKONTORET

GS facket för skogs-,
trä- och grafisk bransch
Olof Palmes gata 31, 5 tr
Box 1152
111 81 STOCKHOLM
Telefon: 010-470 83 00

LOKALAVDELNINGAR

GS Avdelning 1 Västra Skåne
Landskronavägen 25 A
252 32 Helsingborg
Telefon: 010-470 84 10

GS Avdelning 2 Östra Skåne/Blekinge
Tivoligatan 2
291 31 Kristianstad
Telefon: 010-470 84 20

GS Avdelning 3 Halland/Kronoberg
Gängesvägen 12
Box 278
341 25 Ljungby
Telefon: 010-470 84 30

GS Avdelning 4 Östra Småland
Verkstadsgatan 13
572 35 Oskarshamn
Telefon: 010-470 84 40

GS Avdelning 5 Smålands Högländ
Tryckerigatan 10
571 34 Nässjö
Telefon: 010-470 84 50

GS Avdelning 6 Väst
Olof Palmes Plats 1
413 04 Göteborg
Telefon: 010-470 84 60

GS Avdelning 7 Skaraborg
Skåningstorpsvägen 5
Box 283
541 26 Skövde
Telefon: 010-470 84 70

GS Avdelning 8 Östergötland
S:t Larsgatan 9 D
582 24 Linköping
Telefon: 010-470 84 80

GS Avdelning 9 Östra Svealand
Sandsborgsvägen 44 A
122 33 Enskede
Telefon: 010-470 84 90

GS Avdelning 10 Mälardalen
Byggfackens hus, Riagatan 51
702 26 Örebro
Box 22039
702 02 Örebro
Telefon: 010-470 85 00

GS Avdelning 11 Värmland/Dal
Infanterigatan 35
653 40 Karlstad
Telefon: 010-470 85 10

GS Avdelning 12 Dalarna
Hantverkargatan 13
Box 96
781 21 Borlänge
Telefon: 010-470 85 20

GS Avdelning 13 Gävleborg
Nygatan 29
Box 323
821 24 Bollnäs
Telefon: 010-470 85 30

GS Avdelning 14 Mellannorrland
OSD, Krondikesvägen 93
Box 377
831 25 Östersund
Telefon: 010-470 85 41

GS Avdelning 15 Norr
Mossgatan 28
931 70 Skellefteå
Telefon: 010-470 85 50

TRÄINDUSTRIAVTALET

