

Arbetaravtal

1 april 2025 – 31 mars 2027



INDUSTRI
ARBETSGIVARNA



IFMETALL

Allmänna anställningsvillkor för arbetare inom gruvindustrin

Föreningen Industriarbetsgivarna
Industrifacket Metall

Giltighetstid: 1 april 2025 - 31 mars 2027

Grå sidomarkering
Ny överenskommelse sedan Avtal 2025.

Förteckning över medlemmar i Föreningen Industriarbetsgivarnas kollektivavtalsområde Gruvindustrin

Arctic Drilling Company AB
Arctic Drilling Company Oy Ltd
Avannaa Exploration Services AB
Bergteamet AB
Björkdalsgruvan AB
Boliden AB
Boliden Commercial AB
Boliden Mineral AB
Bridgestone Europe Nv / Sa, Svensk Filial
Diamantborrservice i Norr AB
Dragon Mining Sweden AB
Drillcon AB
Drillcon Scandinavia AB
DSI Underground Nordics AB
GeoPool AB
Gruvaktiebolaget Viscaria
Implenja Sverige AB
Jokkmokk Iron Mines AB
Kalkproduktion Storugns AB
Kaunis Iron AB
LKAB Berg & Betong AB
LKAB Fastigheter AB
LKAB Kimit AB
LKAB Malmtrafik AB
LKAB Mekaniska AB
LKAB Minerals AB
LKAB Wassara AB
Lovisagruvan AB (publ)
Luossavaara-Kiirunavaara AB
Master Drilling Europe AB
Momin AB
Nordic Iron Ore AB
Nordkalk AB
Oy Kati Ab Kalajoki Filial i Sverige
Poly Industries AB
Prospekteringsteknik i Norrland AB
STRABAG Sverige AB
Talga AB
Tega Holdings Pte. Ltd. Sweden Filial
Viscaria Kiruna AB
Zinkgruvan Mining AB

Innehållsförteckning

§ 1 Tillämpningsområde	9
§ 2 Allmänna bestämmelser	10
Mom 1	10
Mom 2	10
Mom 3	10
Mom 4	10
Mom 5	10
§ 3 Ingående och upphörande av anställning	11
Mom 1	11
Mom 2	14
Mom 3 Inhyrning/Förstärkt företrädesrätt	16
Mom 4 Deltid	17
§ 4 Arbetstid	18
Mom 1 Arbetstidslagen	18
Mom 2	18
Mom 3	22
Mom 4	25
Mom 5	28
Mom 6 Gruvindustrins Arbetstidsnämnd	28
Mom 7 Förhandlingsordning	29
§ 5 Löner	30
Mom 1 Lönebildning	30
Mom 2 Månadslön	30
Mom 3 Löneutbetalning	31
Mom 4 Regler vid förändring av löneavtal	32
§ 6 Tillägg vid obekväm arbetstid	33
Mom 1	33

§ 7 Ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete.....	35
Mom 1 Definition.....	35
Mom 2 Ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete	35
Mom 3 Kompensationsledighet.....	35
Mom 4 Ersättning för extra inställelse/utryckningsersättning.....	35
Mom 5 Ersättning för avbrott i veckovila	36
Mom 6 Ersättning vid byte av skiftlag	36
§ 8 Beredskapstjänst.....	37
Mom 1 Införande av beredskapstjänst.....	37
Mom 2 Beredskapsersättning	37
§ 9 Ersättning för underjordsarbete samt dagbrottsarbete	39
Mom 1 Ersättning för underjordsarbete	39
Mom 2 Ersättning för dagbrottsarbete.....	39
§ 10 Permission	40
§ 11 Regler i samband med sjukdom	41
Mom 1 Rätt till sjuklön	41
Mom 2 Anmälan, försäkran och intyg om sjukdom.....	41
Mom 3 Beräkning av sjuklön dag 1–14	41
Mom 4 Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar.....	42
Mom 5 Lön och ersättning vid olycksfall.....	43
Mom 6 Sjukdom under semester.....	43
Mom 7 Inskränkningar i rätt till sjuklön.....	43
§ 12 Semester.....	44
Mom 1 Semesterledighet.....	44
Mom 2 Semesterlön och semesterersättning	44
Mom 3 Tidsbegränsad anställning	47
Mom 4 Lön för nyanställd vid semesterstängning	47
§ 13 Permitteringslön.....	49
§ 14 Reseersättningar och traktamenten.....	50

§ 15 Arbetsmateriel och skyddskläder	51
§ 16 AMF-försäkringar	52
§ 17 Övriga kollektivavtal	53
§ 18 Förhandlingsordning.....	54
§ 19 Avtalets giltighetstid	55
Övriga överenskommelser.....	56
Bilaga 1 Löneavtal för avtalsperioden 2025–2027	57
Underbilaga 1:1 Kompetensutveckling inom gruvbranschen.....	60
Underbilaga 1:2 Arbetstid (trevalet).....	62
Underbilaga 1:3 Lokal lönebildning - några ord på vägen.....	63
Bilaga 2 Arbetsgrupp Varierad arbetstid, trygghet och flexibilitet (TOF)..	66
Bilaga 3 Överenskommelse gällande omplaceringsersättning.....	67
A Förutsättningar för omplaceringsersättning.....	67
B Ersättningens storlek.....	67
C Regel vid förnyad omplacering	68
D Giltighetstid	68
E Övrigt.....	68
Bilaga 4 Överenskommelse om permitteringslön	69
§ 1.....	69
§ 2.....	69
§ 3.....	69
§ 4.....	69
§ 5.....	69
§ 6.....	69
§ 7.....	70
§ 8.....	70
§ 9.....	70
Bilaga 5 Överenskommelse angående deltidsarbete	71

Bilaga 6 Pensionsplan för arbetare i arbete under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde (GP-planen)	72
Rätt till GP	72
Pensionsålder.....	72
Pensionsgrundande tjänstetid (underjordsmånader).....	73
Avbrott i anställning.....	74
Pensionsgrundande inkomst.....	74
Pensionens storlek.....	74
Bibehållen rätt till GP.....	75
Rätt till pension i annat fall	75
Pensionens storlek i annat fall.....	76
Tid under vilken GP utges.....	76
Pension efter fyllda 65 år	76
Värdesäkring av utgående pension.....	78
Utbetalning av pensioner.....	78
Säkerställande av GP-pension	78
Handläggning av tvister	79
Övergångsbestämmelser.....	79
Giltighetstid.....	79
Bilaga 6:1	80
Bilaga 7	82
Bilaga 7:1 Bestämmelser för kompletterande avtalspension Gruv-LP (GLP)..	86
Bilaga 7:2 Företag som omfattas av GLP.....	89
Bilaga 8 Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter	90
1 Uppbörd av fackföreningsavgift.....	90
2 Avdrag och inbetalning	90
3 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet	91
4 Redovisning.....	91
5 Giltighetstid.....	92

Bilaga 9 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag.....	93
1 Kvalificering av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt.....	93
2 Inhyrning av bemanningsföretag under tid med Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	94
3 Återanställning	94
4 Avlösen av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt.....	94
5 Förfarande vid återanställning.....	95
Bilaga 10 Entreprenadbilaga till Gruvavtalet	96
§ 1 Tillämplighetsområde.....	96
§ 2 Anställnings ingående och upphörande.....	96
§ 3 Lön	96
§ 4 Tillägg	103
§ 5 Resor och traktamente	105
§ 6 Arbetstider.....	107
§ 7 Förhandlingsordning	107
1. Schematisk bild över förhandlingssystemet*	111
2. Schematisk bild över förhandlingssystemet*	115

§ 1 Tillämpningsområde

Avtalet är tillämpligt för arbetare, vilka är anställda vid företag anslutna till Föreningen Industriarbetsgivarnas kollektivavtalsområde Gruvindustrin.

Särskild bilaga till detta avtal (Entreprenadbilaga) gäller utöver detta avtal i stadigvarande och/eller återkommande entreprenader, vilka utförs av entreprenörsföretag inom gruvindustrin.

Anmärkning 1

Parterna noterar att det vid införandet av Entreprenadbilagan finns entreprenörsföretag med utvecklade lokala regler. Syftet med bilagan har inte varit att förändra dessa lokala regler.

Entreprenadbilagan kan även vara vägledande för verksamheten vid mindre gruvor i uppstartsfasen där lokala regelverk inte ännu fullt utvecklats.

Anmärkning 2

Avtalet är inte tillämpligt utomlands. Anställningsvillkoren bör därför i sådana fall regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetare, genom lokal överenskommelse, genom särskilt utlandsreglemente eller liknande vid företaget.

§ 2 Allmänna bestämmelser

Mom 1

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagare ska iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl.

Mom 2

En arbetare får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetare får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på dennes arbete i tjänsten. Om en arbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3

Föreskrifter, som till förebyggande av olycksfall och ohälsa eller i övrigt i ordningens intresse meddelas genom anslag på arbetsplatsen eller på annat sätt, ska omsorgsfullt iakttas.

Mom 4

Av företaget tillhandahållen materiel ska väl vårdas. Materiel och utrustning som tillhandahålls av företaget ska redovisas. Arbetare är skyldig att anmäla förlust eller skada så snart denne erhållit kännedom härom. Ersättningsskyldighet inträder för förlust eller skada som arbetaren uppsåtligen eller genom vårdslöshet vållat.

Mom 5

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

§ 3 Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till, och i förekommande fall i stället för, vad som stadgas i lagen om anställningsskydd (LAS) är parterna ense om följande.

Mom 1

Anställningens ingående

Mom 1:1

Detta moment ersätter LAS regler om anställnings ingående och besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta i dess helhet.

Anställningar gäller tills vidare såvida arbetsgivaren och arbetaren inte kommer överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad i enlighet med detta avtal.

Tidsbegränsande anställningar får ingås som avtalad visstidsanställning eller vikariat med de begränsningar som regleras i detta avtal.

Avtalad visstidsanställning övergår till tillsvidareanställning när arbetaren varit anställd hos arbetsgivaren för avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod. Avtalad visstidsanställning bör i normalfallet inte vara kortare än en månad.

Anmärkning till stycke 4:

Vid tillämpning av detta stycke ska vid konvertering avseende anställningsavtal om avtalad visstidsanställning som ingåtts den 1 april 2023 eller senare, anställningstid i allmän visstid från och med den 1 mars 2022, liksom anställningstid i särskild visstid från och med den 1 oktober 2022 medräknas.

Vikariat övergår till tillsvidareanställning när arbetaren varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än 24 månader under en femårsperiod.

En arbetare som varit anställd i vikariat hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren ska få besked av arbetsgivaren minst en månad före anställningstidens utgång om arbetaren inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar. Arbetsgivaren ska samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation (IF Metall) som arbetaren tillhör.

Arbetsgivare och arbetare kan komma överens om att anställningen ska kunna avbrytas i förtid under de första sex månaderna. Lokal arbetstagarorganisation ska underrättas om sådan överenskommelse. Om arbetsgivaren avser att avbryta anställningen under anställningens första sex månader ska arbetsgivaren underrätta arbetaren och den lokala arbetstagarorganisationen minst två veckor i förväg. Om inget avbrytande sker, övergår anställningen per automatik till att gälla tills vidare. Vid synnerliga skäl, exempelvis omfattande frånvaro under provanställningsperioden, kan överenskommelse träffas om att förlänga perioden. Sådan förlängning kräver stöd av lokal överenskommelse.

Anmärkningar

- 1 *Parterna är ense om att arbetsgivaren fritt kan anställa skolungdom för feriearbete på begränsad tid. Avtalet ska gälla för dessa, såvitt de lokala parterna inte enas om annat.*
- 2 *Arbetsgivarintyg
Arbetsgivare ska enligt § 47 i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring efter begäran från den enskilde utfärda ett arbetsgivarintyg. Arbetsgivaren ska i normalfallet lämna intyget inom 14 dagar från begäran.*
- 3 *Parterna är överens om att med tolv månader avses i detta moment 360 dagar.*

Mom 1:2 Underrättelse till lokal arbetstagarorganisation (IF Metall)

I syfte att säkerställa efterlevnad av lag och avtal bör arbetsgivaren lämna underrättelse till lokal arbetstagarorganisation i anslutning till att överenskommelse om anställning har träffats.

Mom 1:3 Introduktion för anställda

Den lokala arbetstagarparten ska ha möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktion av nyanställd arbetare.

Mom 1:4 Timlön

Vid anställning högst tre månader kan arbetsgivare och arbetare komma överens om att arbetaren ska ha timlön och att lönen härvid ökas med aktuell procentsats för GLP och semesterersättning. Dessa ersättningar betalas ut månaden efter det att anställningen upphört. Om anställningen förlängs utöver tre månader utgår GLP och semesterersättning i stället på normalt vis.

Uppsägningstid

Mom 1:5

För tillsvidareanställda från och med den 1 november 2020 gäller att uppsägningstid från arbetarens sida är två månader och uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida är två månader eller den längre uppsägningstid som följer av LAS.

Anmärkning

Parterna är ense om att ovan angivna bestämmelse, § 3 mom 1:1, inte innebär någon förändring av LAS tillämpning i övrigt.

För tillsvidareanställda före den 1 november 2020 gäller de uppsägningstider som följer av LAS.

Mom 1:6

Arbetare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, går förlustig den del av inestående lön och semesterersättning, som motsvaras av månadslönen för de dagar av uppsägningstiden som ej iakttagits.

Mom 1:7 Tidpunkt för uppsägningstidens början vid uppsägning under ledig tid med graviditetspenning

Om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetstagaren senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist när den är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler om när uppsägningstiden börjar löpa.

Mom 2

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt efter sådan åtgärd kan de lokala parterna träffa överenskommelse om turordningen mellan arbetarna. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022

Kap. 3 §§ 8–9:

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

”§ 8

I förhållandet mellan LO och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna 25–27 §§ i anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning. Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av § 22 tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i § 22 andra stycket anställningsskyddslagen, dvs det så kallade tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad om som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i § 22 tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis

upphör på grund av arbetsbristen, t ex där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentsregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen."

Mom 3 Inhyrning/Förstärkt företrädesrätt

Då företag avser anlita bemanningsföretag samtidigt som uppsagda arbetare har företrädesrätt till återanställning gäller särskilda regler enligt bilaga 9 (Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt).

Huvudavtalets regler vid längre inhyrning

**Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv - LO av den 22 juni Kap. 3 § 10:
Om uthyrning**

”§ 10

I situationer som omfattas av lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854) ska i förhållande till förbund inom LO följande tillämpas istället för vad som föreskrivs i den lagen.

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt andra stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna erbjudande till arbetstagaren enligt andra stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande tre för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.”

Mom 4 Deltid

Arbetare som efter fyllda sextio år önskar utnyttja GLP för att förkorta arbetstiden, har rätt att arbeta deltid. Sysselsättningsgraden ska då vara 50 % om ej annat överenskommes. Nyttjande av denna möjlighet får endast ske med beaktande av arbetsgivarens berättigade intressen, organisation och driftens behöriga gång.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen ersätts i sin helhet med denna paragraf. För minderåriga gäller även arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Mom 2

Mom 2:1:1 Arbetstidens längd/arbetstidsformer

Årsarbetstiden, vilken efter lokal överenskommelse kan genomsnittsbäknas över en längre period än ett kalenderår, ska i medeltal per helgfri vecka motsvara en veckoarbetstid enligt följande.

1 Arbete under jord

	Årsarbetstid ca	Tim/helgfri vecka
a) dagarbete	1804	36
b) diskontinuerligt tvåskiftsarbete	1754	35
c) diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag med storhelguppehåll*	1719	34
d) kontinuerligt tvåskiftsarbete med storhelguppehåll*	1719	34
e) kontinuerligt tvåskiftsarbete utan storhelguppehåll*	1719	34
f) diskontinuerligt treskiftsarbete	1714	34
g) kontinuerligt treskiftsarbete	1719	34

* För det fall lokal överenskommelse träffats enligt mom 2.1.2 utgör arbetstidsmättet i arbetstidsformerna c-e 34,5 timmar per helgfri vecka och årsarbetstidsmätt ca 1731.

2 Arbeta ovan jord

	Årsarbetstid ca	Tim/helgfri vecka
a) dagarbete	2007	40
b) diskontinuerligt tvåskiftsarbete	1905	38
c) diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag med storhelguppehåll	1907	38
d) kontinuerligt tvåskiftsarbete med storhelguppehåll	1910	38
e) kontinuerligt tvåskiftsarbete utan storhelguppehåll	1859	37
f) diskontinuerligt treskiftsarbete	1905	38
g) kontinuerligt treskiftsarbete med storhelguppehåll	1809	36
h) kontinuerligt treskiftsarbete utan storhelguppehåll	1759	35

Mom 2:1:2 Andra skiftformer

För att införa andra skiftformer än ovan angivna krävs lokal överenskommelse.

Vid tillämpning av andra arbetstidsformer än ovan angivna beräknas årsarbetstiden med formeln; veckoarbetstiden x 50,18 (exklusive semester).

Veckoarbetstidsmåt ska avrundas till närmaste kvarts timme.

Arbetstidsmåten i detta moment är normerande och kan inte under- eller överskridas. Detta innebär att vid andra än i detta moment angivna skiftformer ovan jord justeras arbetstidsmättet i enlighet med de centrala parternas särskilda beräkningsmodell. Vid arbetet under jord kan arbetstidsmättet per helgfri vecka aldrig

underskrida 34 timmar.

Mom 2:1:3 10-minutersregeln rörande diskontinuerligt tvåskift och tvåskift ovan jord

Vid diskontinuerligt tvåskift under jord samt vid tvåskiftsarbete ovan jord gäller följande:

Ordinarie arbetstid som förläggs inom tidsramen 22–06 reducerar veckoarbets-tidsmättet med 10 min för varje halvtimme som förläggs inom ramen per dygn.

Vid förläggning av arbetstid mellan angivna klockslag uppgående till icke full halvtimme ska de 10 minuternas förkortning proportioneras i förhållande därtill.

Då arbetstid förläggs inom tidsramen under några, men ej samtliga dygn under arbetsveckan medför detta att de 10 minuterna proportioneras med antalet dagar som drift pågår i schemat.

Exempel

Drift upprätthålls i skiftformen under samtliga veckans dagar och pågår mån–fre till kl 23 samt lör–sön till kl 22.

De två halvtimmarna till kl 23 reducerar arbetstidsmättet med 2x10 min men eftersom ordinarie arbetstid under två dygn (lör–sön) endast pågår till 22 sker proportionering och beräknas enligt följande:

De tio halvtimmarna i schemat reducerar därmed veckoarbetstidsmättet med 100 minuter/antalet dagar drift pågår i schemat, dvs 100/7.

Anmärkningar

- 1 Vid kontinuerlig drift ska årsarbetstidsmåttan divideras med 52,18 (exklusive semester). Det faktiska arbetstidsmättet blir då t ex vid tillämpning av h) ovan 33,75 timmar (1759/52,18).*
- 2 För det fall de lokala parterna inte enas om annat ska, vid underjordsarbete, följande regler tillämpas.*

I den ordinarie arbetstiden inräknas tiden för ned- och uppfart vid arbetspassets början och slut.

Vid rast ovan jord gäller att tiden för förflyttning från arbetsplatsen till schaktet ej ingår i rasttiden. Tiden för upp- och nedfart ingår dock i rasttiden. In- och utfart jämföras med upp- och nedfart. Vid rast under jord gäller att tiden för förflyttning

från arbetsplatsen till anvisad raststuga ej ingår i rasttiden.

Med avsteg från arbetstidsmåtterns normerande verkan kan dock lokala parter komma överens om att förlänga arbetstiden för tvåskift under jord (§ 4 mom 2:1:1 punkt 1 stycke 1 c-e) till 34,5 timmar per helgfri vecka. Sådan överenskommelse innefattar inarbetning till arbetstidsbank i berörda tvåskift samt i berörd gruva förekommade dagtidsarbete under jord i enlighet med § 4 Mom 5:1–2. Sådan lokal överenskommelse om ökat arbetstidsmått kan sägas upp till upphörande per det årsskifte som följer närmast sex månader på uppsägningen, varvid även nämnd inarbetning upphör att gälla.

Anmärkning

Den ökade arbetstiden enligt detta stycke ersätts såtillvida med en ökad inarbetning till arbetstidsbanker.

I samband med träffande av lokal överenskommelse enligt detta stycke ska avräkning på löneutrymmet, eller på annat sätt som överenskommes, ske avseende de 12 minuters inarbetning för dagtidsarbete under jord.

Mom 2:2 Sammanlagd arbetstid

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden ska betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala och ska inte medräknas.

Mom 2:3 Blandat arbete

För beräkning av veckoarbetstiden avseende arbetare som under samma vecka syselsatts i skilda arbeten med olika veckoarbetstid, ska veckoarbetstiden genomsnittsberäknas utifrån den andel tid som fullgörs i respektive skiftform - om ej annat följer av lokal överenskommelse.

Anmärkning

Den ordinarie arbetstiden vid blandat arbete beräknas utgöra visst antal timmar i genomsnitt per år. Detta mått avser den ordinarie arbetstid som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och eljest utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. Arbetstidsmättet påverkas inte av tillfälliga variationer i förhållandet mellan olika veckoarbetstider. Arbetstiden i det individuella fallet kan således variera på grund av den enskilde

arbetarens tjänstgöringsförhållanden.

Mom 3

Mom 3:1 Arbetstidens förläggning

Ordinarie arbetstid förläggs efter lokal förhandling.

Den ordinarie arbetstidens längd bör i normalfallet inte överstiga 8 timmar per dygn. Kan överenskommelse ej träffas efter lokal eller central förhandling, gäller arbetsgivarens ståndpunkt, varvid nedanstående förläggningsregler ska iakttas.

Arbetstiden förläggs enligt arbetstidsformer angivna i mom 2:1, varvid förläggning ska ske inom följande ramar.

Under jord

- | | | |
|------|---|---|
| a) | dagtid | 06–18 mån–fre |
| b) | diskontinuerligt tvåskiftsarbete | 05–24 mån–fre |
| c) | diskontinuerligt tvåskiftsarbete
utökat med ett skift på lördag
och ett skift på söndag
med storhelgsuppehåll | 05–24 mån–fre förutom storhelg

06–18 lör–sön |
| d) | kontinuerligt tvåskiftsarbete
med storhelgsuppehåll | 05–24 samtliga dagar förutom storhelg |
| e) | kontinuerligt tvåskiftsarbete
utan storhelgsuppehåll | 05–24 samtliga dagar |
| f) | diskontinuerligt treskiftsarbete | sön 22 – fre 22 dygnet runt |
| g:1) | kontinuerligt treskiftsarbete
med storhelgsuppehåll | samtliga dagar dygnet runt
förutom storhelg |
| g:2) | kontinuerligt treskiftsarbete
utan storhelgsuppehåll | samtliga dagar dygnet runt |

Ovan jord

a)	dagtid	06–18 mån–fre
b)	diskontinuerligt tvåskiftsarbete	05–24 mån–fre
c)	diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag med storhelgsuppehåll	05–24 mån–fre förutom storhelg 06–18 lör–sön
d)	kontinuerligt tvåskiftsarbete med storhelgsuppehåll	05–24 samtliga dagar förutom storhelg
e)	kontinuerligt tvåskiftsarbete utan helguppehåll	05–24 mån–sön samtliga dagar
f)	diskontinuerligt treskiftsarbete	sön 22 – fre 22 dygnet runt
g)	kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsuppehåll	samtliga dagar dygnet runt förutom storhelg
h)	kontinuerligt treskiftsarbete utan storhelgsuppehåll	samtliga dagar dygnet runt

Mom 3:2 Driftsuppehåll

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande.

Driftsuppehåll görs för arbete under a, b och f enligt följande:

Nyår	48 timmar
Trettondagen	24 timmar
Påsk	107 timmar
1 maj	24 timmar
Kristi himmelsfärds dag	24 timmar
Nationaldagen	24 timmar
Pingst	54 timmar
Midsommar	72 timmar
Alla helgons dag	24 timmar
Jul	72 timmar

Driftsuppehåll görs under storhelger för arbete under c, d, g:1 och g enligt följande:

Nyår	48 timmar
Påsk	107 timmar
Pingst	54 timmar
Midsommar	72 timmar
Jul	72 timmar

Mom 3:3 Rast/Paus/Måltidsuppehåll

De lokala parterna har - i samband med förhandling om arbetstidens förläggning - även att ta hänsyn till hur rast ska förläggas och hur rasttiden ska beräknas.

Raster ska läggas ut under den dagliga arbetstiden om inte de lokala parterna enas om annat eller särskilda hinder föreligger. Raster räknas inte in i arbetstiden och arbetaren är inte skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbets- och produktionsförhållanden. Måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetare kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det får arbetspauser med i förväg bestämd längd och förläggning läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 3:4 Flextid

Detta avtal hindrar inte att lokala avtal om flexibel arbetstid träffas.

Mom 3:5 Arbetstidsbank

Vid företaget ska en arbetstidsbank finnas.

Till arbetstidsbank förs exempelvis arbetstidsförkortning för dagarbete (mom 5:1) som ej har schemalagts och tid som fullgjorts som övertidsarbete som avses uttas som kompensationsledighet samt annan lokalt överenskommen inarbetad tid.

Mom 3:5:1 Särskild arbetstidsbank för tvåskiftsarbete under jord (§ 4 mom 2:1:1 c-e)

Till särskilt inrättad arbetstidsbank förs inarbetad tid i tvåskiftsarbete som omfattas av inarbetning enligt mom 5:2. Arbetare har rätt att efter överenskommelse med arbetsgivare disponera tid ur denna som ledighet, vilken ska planeras och förläggas utifrån verksamhetens krav och arbetarens berättigade intressen. Vid uttag av

ledighet görs inte löneavdrag.

Om inte annat lokalt överenskommes gäller att tid i banken överstigande 70 timmar ersätts med kontant betalning. Arbetaren har dock möjlighet att i stället välja avsättning till GLP. I sådant fall ska uppräkningskostnad ske med 29 % innan inbetalning till Fora. Sådant val gäller tills vidare och kan ändras högst en gång per år. Meddelande om val och förändring ska ske med minst en månads varsel per årsskifte.

Om inte särskilt annat anges eller överenskommes gäller i övrigt samma administrativa hantering avseende den särskilda arbetstidsbanken som vid annan i företaget gällande arbetstidsbank.

Mom 4

Mom 4:1 Dygnsvila

De lokala parterna kan komma överens om att tillämpa andra regler avseende dygnsvila än vad som anges i detta moment.

Arbetare ska erhålla dygnsvila. Dygnsvilan ska uppgå till minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod. 24-timmarsperiod beräknas från arbetspassets början enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema.

Avvikelse från denna skyddsregel kan undantagsvis ske. För att sådant undantag ska kunna göras krävs att det föreligger sakliga driftskäl eller andra skäl som inte kunnat planeras. Om avvikelse sker gäller följande.

- 1 I första hand ska arbetsgivaren pröva om arbetaren kan erhålla motsvarande viloperiod genom förskjuten eller därefter förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperioden förlängs in i kommande 24-timmarsperiod så att en sammanlagd viloperiod om 11 timmar uppnås. Med förlängd dygnsvila avses att nästkommande dygnsviloperiod minst uppgår till 11 timmar samt det antal timmar som fattats i föregående dygnsviloperiod.
- 2 Om det av driftskäl inte varit möjligt att ge arbetare motsvarande viloperiod, ska arbetaren i andra hand under kommande tvåveckorsperiod erhålla minst 120 timmar dygnsvila. Veckovila enligt mom 4:2 ska utgå utöver dessa 120 timmar. Har arbetare under sådan period erhållit färre timmar dygnsvila ska kvarvarande timmar föras till arbetarens tidsbank.

Anmärkning

- 1 Om beordrat övertidsarbete efter arbetarens begäran delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska reglerna i detta moment inte tillämpas.*
- 2 Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att, för lokal facklig organisation, månadsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför.*
- 3 Med anledning av införandet av regler om dygnsvila är parterna överens om att s k dubbelskift enbart får tillgripas vid tillfällen då någon annan lösning inte står till buds.*
- 4 Med "sakliga driftskäl" eller "skäl som inte kunnat planeras" avses störningar i drift eller produktion. Arbetsgivaren ska inför varje enskild situation göra en prövning av detta. Ju längre tid som arbetsgivaren känt till förutsättningarna desto mer begränsas möjligheten att kunna göra undantag från huvudregeln.*
- 5 Om arbetsgivare beslutar förlägga förskjuten eller förlängd dygnsvila till arbetstid erhåller arbetaren bibehållen lön såsom om att arbete har utförts.*

Mom 4:2 Veckovila

Arbetare ska ha minst 36 timmars sammanhängande veckovila under varje period om sju dagar om de lokala parterna inte enas om annat.

För varje arbetstidsschema ska anges en fast indelning som visar sjudagarsperioder för beräkning av veckovilan. Periodindelning fastställs av arbetsgivaren efter samråd mellan de lokala parterna.

Om arbetare under en sjudagarsperiod ej erhållit veckovila enligt ovan ska arbetaren under nästföljande sjudagarsperiod erhålla 72 timmars sammanhängande ledighet.

Till veckovila räknas inte tid då arbetaren har beredskapstjänst, dvs står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppstår.

Undantag från arbetsgivarens skyldighet att bereda veckovila får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren.

Mom 4:3 Nattvila och nattarbete

Arbetare ska ha ledigt för nattvila mellan kl 24 och 05 om inte de lokala parterna enas om annat eller om arbetet med hänsyn till verksamhetens krav eller andra särskilda omständigheter måste pågå även nattetid (se mom 2:1 ovan).

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Mom 4:4 Avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila

Lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning innefattar, i förekommande fall, även överenskommelse om avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila.

Mom 4:5 Övertid och ökad arbetstid

Med övertid som berättigar till övertidsersättning enligt § 7 förstås all arbetstid som ligger utanför heltidsanställd arbetares ordinarie arbetstidsschema.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får sådan tid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår och med högst 80 timmar under en period om två kalendermånader. Med ökad arbetstid avses arbetstid som överstiger heltidsanställd arbetares ordinarie veckoarbetstid. Då arbetare erhåller kompensationsledighet enligt § 7 mom 3 ska den lediga tiden återföras till övertidssaldot enligt nedan.

Anmärkning

Denna regel utesluter ej rätten att tillgripa s k nödfallsövertid.

Mom 4:6 Mertid

Med mertid avses arbetstid vid deltidsanställning som förlängs utöver arbetstidsmålet för deltidsarbetet per dygn men är inom ramen för motsvarande heltidsarbete.

Då arbetare erhåller kompensationsledighet enligt § 7 mom 3 ska den lediga tiden återföras till mertidssaldot enligt nedan.

Mertid får tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår.

Anmärkning

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd, se bilaga 5 "Överenskommelse om deltidsarbete".

Mom 4:7 Lokal överenskommelse

Efter lokal överenskommelse kan ytterligare övertid eller mertid medges.

Mom 4:8 Journalföring

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av ökad arbetstid och mertid. Anteckningar ska föras så att efterlevnaden av reglerna kan kontrolleras. Arbetaren och företrädare för IF Metall har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom 5

Mom 5:1 Inarbetning dagtid

Arbetare som fullgjort 40-timmarsperiod (exklusive övertidsarbete) i dagarbete ovan jord äger rätt att tillgodoräkna sig 50 minuters betald ledighet.

För det fall lokal överenskommelse enligt moment 2.1.2 om ökad arbetstid gäller, ska vid berörd gruva, arbetare som fullgjort 36-timmarsperiod (exklusive övertidsarbete) i dagarbete under jord äga rätt att tillgodoräkna sig 12 minuters betald ledighet.

De lokala parterna kan enas om att sådan ledighet eller del därav kan schemaläggas.

Med arbetad tid ska likställas tid då arbetaren haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, haft kompensationsledighet för övertidsarbete samt varit ledig under arbetstidsschemat infallande helgdagar måndag-fredag.

Mom 5:2 Inarbetning avseende tvåskiftsarbete under jord vid 34,5 timmars veckoarbetstidsmått

För det fall lokal överenskommelse enligt moment 2.1.2 om ökad arbetstid gäller, äger arbetare som fullgjort 34,5-timmarsperiod i berört tvåskiftsarbete (exklusive övertidsarbete) tillgodoräkna sig 45 minuters betald ledighet.

De lokala parterna kan enas om att sådan ledighet eller del därav kan schemaläggas.

Med arbetad tid ska likställas tid då arbetaren haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt Förtroendemannalagen, haft kompensationsledighet för övertidsarbete samt varit ledig under arbetstidsschemat infallande heldagar måndag-fredag.

Mom 6 Gruvindustrins Arbetstidsnämnd

Arbetstidsnämnden består av fyra ledamöter. GAF utser två ledamöter och IF Metall utser två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av GAF respektive IF Metall för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst.

Arbetstidsnämnden ska enligt förhandlingsordningen förstärkas med en opartisk ordförande i vissa fall. Opartisk ordförande ska godkännas av bägge parter. Opartisk ordförande har en röst.

Arbetstidsnämndens beslut ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

Mom 7 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av § 4 ska först hänskjutas till lokal förhandling.

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

Tvist kan av part senast inom en månad från avslutad central förhandling för avgörande hänskjutas till Arbetstidsnämnden.

Om majoritet uppnåts i Arbetstidsnämnden, är nämndens beslut bindande för parterna och tvisten får inte hänskjutas till Arbetsdomstolen.

Om majoritet inte uppnåts i Arbetstidsnämnden, ska nämnden förstärkas med en opartisk ordförande.

Om majoritet därefter uppnåts i Arbetstidsnämnden med minst fyra röster mot en röst, är nämndens beslut bindande för parterna och tvisten får inte hänskjutas till Arbetsdomstolen.

Om majoritet uppnåts i Arbetstidsnämnden med tre röster mot två röster, är nämndens beslut bindande för parterna om inte tvisten hänskjuts till Arbetsdomstolen senast inom en månad från dagen för Arbetstidsnämndens beslut.

Vid prövning i nämnden står vardera part för sina egna kostnader. Kostnader för den gemensamt utsedda ordföranden delas lika mellan parterna.

Övertids- och mertidsdispenser kan ej bli föremål för Arbetsdomstolens prövning.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

§ 5 Löner

Mom 1 Lönebildning

Produktivitetsutveckling, lönsamhet och internationell konkurrenskraft är grundläggande förutsättningar för lönebildningen.

De lokala parterna träffar överenskommelse om den eller de löneformer som ska tillämpas i företaget.

Mom 2 Månadslön

Månadslöneformen innebär att lönen utges med visst belopp per kalendermånad, oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

För heltidsarbetande arbetstagare som fyllt 18 år uppgår lägsta månadslön till 25 035 kr fr o m 1 april 2025 och till 25 786 kr fr o m 1 april 2026.

För arbetare ej fyllda 18 år utges lön med belopp uttryckt i procent av lönen för arbetstagare som fyllt 18 år enligt följande:

17 år	75 %
16 år	65 %

Löneberäkning vid frånvaro

Frånvaro på grund av sjukdom - se § 11 A

Frånvaro på grund av semester - se § 12 mom 2

Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utgår förutom rörlig premielöneandel lön per arbetad timme.

Annan frånvaro

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller vid frånvaro del av dag eller hel dag för en kortare period än en avlöningsperiod/kalendermånad att avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Avdraget kan inte bli större än månadslönen för avlöningsperioden/kalendermånaden.

Vid frånvaro hel avlöningsperiod/kalendermånad görs - oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag - avdrag med hela månadslönen.

Lön per timme

Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 40 timmar	<u>månadslönen</u> 168
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 38 timmar	<u>månadslönen</u> 159
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 37 timmar	<u>månadslönen</u> 155
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 36 timmar	<u>månadslönen</u> 151
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 35 timmar	<u>månadslönen</u> 147
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 34,5 timmar	<u>månadslönen</u> 145
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 34 timmar	<u>månadslönen</u> 143

Anmärkning

Vid annan veckoarbetstid görs motsvarande proportionering.

För timavlönade beräknas timlönen enligt ovan eller på annat sätt som fastställts av de lokala parterna.

Vid beräkning av lön per timme medtages ej eventuell rörlig premielöneandel.

Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg och avtalsenlig fridag görs härutöver avdrag per timme för helg- och avtalsenlig fridag.

Vid frånvaro på grund av tillfällig vård av barn görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme oavsett frånvarotidens längd.

Mom 3 Löneutbetalning

Beträffande löneutbetalning gäller regler enligt specialbestämmelser i respektive företag.

Mom 4 Regler vid förändring av löneavtal

Om överenskommelse om löneavtal och/eller löneform upphör att gälla eller om endera parten sagt upp sådan överenskommelse och någon ny överenskommelse inte har träffats ska följande gälla:

Från och med att tidigare överenskommelse upphört att gälla tillförsäkras arbetaren – om inte annat överenskommes – månadslön motsvarande arbetarens genomsnittliga grundförtjänst under de sex kalendermånader som föregick uppsägningen. Vid betalning av genomsnittsförtjänst förutsätts samma arbetsprestation som under nämnda sex månader.

Förhandlingar ska snarast inledas om nya lönebestämmelser eller ny löneform.

§ 6 Tillägg vid obekväm arbetstid

Mom 1

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om regler för arbete vid obekväm arbetstid.

För det fall sådan överenskommelse ej kan träffas gäller följande.

Vid arbete som förläggs till följande tider utges tillägg med belopp per timme beräknat enligt nedan.

1 Helgfria dagar

- a. Måndag–fredag mellan kl 18.00 och kl 24.00 såvida högre belopp inte anges i 2a eller 2b.

$$\frac{\text{månadslön}}{600}$$

- b. Måndag–lördag mellan kl 00.00 och kl 06.00 såvida högre belopp inte anges i 2a eller 2b.

$$\frac{\text{månadslön}}{400}$$

2 Helger

- a. Från lördag kl 06.00 till måndag kl 06.00 samt från kl 15.00 dag före helgdag till kl 06.00 dag efter helgdag såvida högre belopp inte anges i 2b

månadslön

300

- b. Från nyårsafton kl 06.00 till den 2 januari kl 06.00.
Från skärtorsdag kl 19.00 till påföljande vardag kl 06.00.
Från pingstafton kl 00.00 till påföljande måndag kl 06.00.
Från midsommarafton kl 06.00 till påföljande måndag kl 06.00.
Från julafton kl 06.00 till tredjedag jul kl 06.00.

månadslön

150

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

§ 7 Ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete

Mom 1 Definition

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om regler om ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete.

För det fall sådan överenskommelse ej kan träffas gäller följande.

Vid arbete som ligger utanför heltidsanställd arbetstagares ordinarie arbetstids-schema kompenseras arbetaren antingen med ersättning enligt mom 2 eller med kompensationsledighet enligt mom 3. Arbetare är skyldig att utföra sådant arbete som arbetsgivaren finner ej utan olägenhet kan uppskjutas. Detta gäller även för mertidsarbete.

Med mertid avses arbetstid vid deltidсанställning som förlängs utöver arbetstidsmättet för deltidsarbetet per dygn men är inom ramen för motsvarande heltidsarbete. Ersättning för mertidsarbete utges enligt stycket ovan.

Order om sådant arbete bör ges i god tid och om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från sådant arbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse.

Mom 2 Ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete

För arbete på övertid och mertid betalas utöver ordinarie lönen och eventuellt tilllägg enligt § 6 ett tillägg av 42,45 kr/timme fr o m 1 april 2025 och med 43,72 kr/timme fr o m 1 april 2026.

Vid betalning för utfört arbete utges ersättning för faktiskt arbetad tid.

Mom 3 Kompensationsledighet

Efter överenskommelse i det enskilda fallet kan kompensation för utfört arbete lämnas i form av en mot antalet övertidstimmar/mertidstimmar motsvarande kompensationsledighet.

Ledigheten bör uttagas snarast möjligt och i regel senast under kalendermånaden efter den under vilken övertidsarbetet/mertidsarbetet utförts. Kompensationsledigheten får inte förläggas så att den ogynnsamt påverkar driften.

Mom 4 Ersättning för extra inställelse/utryckningsersättning

Ersättning utges i kontant form enligt lokalt överenskomna regler.

Mom 5 Ersättning för avbrott i veckovila

För att bereda veckovila enligt § 4 mom 4:2 åt arbetare som inställt sig för tjänstgöring och utfört arbete under veckoslut, kan erfordras att arbetaren bereds ledighet på ordinarie arbetsdag.

Om arbetaren i sådant fall inställt sig för tjänstgöring och utfört arbete under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag klockan 18.00 och söndag klockan 06.00, ska denne erhålla ledighet med bibehållen lön såsom om att arbete har utförts.

Mom 6 Ersättning vid byte av skiftlag

Då skiftgående arbetare beordras byta skiftlag utges ersättning som för arbete utfört enligt mom 1 för arbetstiden under två skift efter skiftbytet, dock ej vid återgång till ordinarie skiftlag om detta sker inom sju dagar.

Ersättning utges ej då besked om byte av skiftlag lämnats senast sju dagar dessförinnan.

§ 8 Beredskapstjänst

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande.

Mom 1 Införande av beredskapstjänst

När det på grund av driftförhållanden är erforderligt att införa beredskapstjänst tillämpas följande regler.

1. Med beredskapstjänst avses att arbetstagaren utanför ordinarie arbetstid är skyldig att vara anträffbar och utan dröjsmål efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.
2. Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild arbetstagar. Schema över beredskapen skall delges den enskilde arbetstagaren i god tid innan påbörjad beredskap. Beredskapsperioder ska inte förläggas med tätare intervall än var fjärde vecka för den enskilde arbetstagaren. Undantag från detta får göras tillfälligtvis, exempelvis under semesterperioder eller vid frånvaro, enligt följande.

Förekommer beredskap med tätare intervall än var fjärde vecka utgår ett kompletterande tillägg motsvarande 50 procent av gällande beredskapsersättning enligt mom 2. Tillägget utgår för varje beredskapsdygn som arbetaren är i beredskap. Dock kan beredskap inte förläggas med tätare intervall än var tredje vecka för den enskilde arbetaren.

Vid byte av beredskap på arbetstagares initiativ, så kallade frivilliga byten, utgår inte något kompletterande tillägg.

Mom 2 Beredskapsersättning

Följande ersättningar gäller.

- a) Måndag–fredag med 279 kr fr o m 1 april 2025 och med 288 kr fr o m 1 april 2026, såvida ej högre belopp anges i b eller c.
- b) Lördag, söndag och helgdag med 1 063 kr fr o m 1 april 2025 och med 1 095 kr 1 april 2026, såvida ej högre belopp anges i c.
- c) Nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, pingstafton, pingstdagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton med 1 356 kr fr o m 1 april 2025 och med 1 396 kr fr o m 1 april 2026.

- d) För utfört arbete vid inställelse betalas lön motsvarande en timmes arbete. Om tidsåtgången är längre än en timme betalas lön för den faktiskt arbetade tiden.

För utfört arbete utan inställelse betalas lön motsvarande en halvtimmes arbete. Om tidsåtgången är längre än en halvtimme betalas lön för den faktiskt arbetade tiden.

Ersättning för inställelse/utryckning utgår med 195 kr fr o m 1 april 2025 och med 201 kr fr o m 1 april 2026.

Reseersättning utges med skäligena kostnader som uppkommer i samband med inställelse.

§ 9 Ersättning för underjordsarbete samt dagbrottsarbete

Mom 1 Ersättning för underjordsarbete

Vid arbete under jord utbetalas en ersättning om 3 267 kr fr o m den 1 april 2025 och med 3 395 kr fr o m den 1 april 2026.

Anmärkning

Parterna är överens om att ersättningen för underjordsarbete ska följa löneutvecklingen i branschen. Tillägget ska över tid uppgå till 8,3 % av den genomsnittliga månadslönen F+R (lön 3) enligt mellan parterna gällande statistikavtal. En avstämning kan ske under avtalsperioden eller i samband med riksavtalsförhandlingar. Detta innebär att en viss variation av tilläggets proportion till genomsnittsförtjänsten kan förekomma.

Mom 2 Ersättning för dagbrottsarbete

Vid arbete i dagbrott utbetalas en ersättning uppgående till 50 % av ersättningen för underjordsarbete enligt mom 1.

Anmärkning

Med anledning av införandet av ersättning för dagbrottsarbete i det centrala avtalet i samband med avtalsförhandlingarna 2017, är parterna överens om att detta ska vara kostnadsneutralt. Lokala avtal om dagbrottstillägg som är gällande den 31 mars 2017 äger fortsatt oförändrad giltighet och tillämpning. Vid beräkning av lönepott ska sådana tillägg hanteras på samma sätt som dagbrottstillägg enligt det centrala avtalet.

Utgångspunkten för tillägget är heltidsarbete i dagbrott. I annat fall kan anpassning ske.

Vid företag som idag saknar lokala regler om dagbrottstillägg krävs inkoppling genom lokal överenskommelse för att regeln ska bli tillämplig. Kostnaden ska då avräknas från lönepott och/eller på annat sätt som lokalt överenskomts.

Regeln blir direkt tillämplig utan inkoppling vid företag som startar gruvverksamhet från och med den 1 april 2017.

§ 10 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i enlighet med lokalt överenskomna regler, om sådan överenskommelse inte träffats gäller följande:

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag.

Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller annan av företaget anvisad läkare

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden.

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.

Anmärkning

För LKAB med dotterbolag enligt branschavtal för 1991–1992.

§ 11 Regler i samband med sjukdom

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom 2 Anmälan, försäkran och intyg om sjukdom

När en arbetare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska denne omgående underrätta arbetsledningen härom. Vidare ska arbetaren så snart kan ske meddela arbetsledningen när denne kan återgå i arbete.

Arbetaren ska också lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne varit sjuk och i vilken omfattning dennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen.

Fr o m 8:e sjukdagen ska frånvaron alltid styrkas med läkarintyg.

Vid sjukdom är arbetare skyldig att på begäran styrka sina uppgifter med intyg från av arbetsgivaren anvisad läkare. Arbetsgivaren betalar styrkt kostnad för sådant läkarintyg samt för resa i anledning av läkarbesöket under förutsättning att arbetsgivaren anvisat färdmedlet.

Anmärkning

Parterna är ense om att det sista stycket i detta moment icke, på grund av den nya sjuklönelagen, ska tillämpas på annat sätt än vad som hittills gällt vid respektive företag.

Mom 3 Beräkning av sjuklön dag 1–14

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetaren beräknas enligt nedan. Härutöver utges sjuklön på rörliga lönedelar enligt b) nedan.

Löneavdrag

- För varje timme en arbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg enligt nedan.

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

Karensavdrag

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön (karensavdrag).

Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

Sjuklön

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

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

- b. För arbetare med rörliga lönedelar utges sjuklön på dylika ersättningar enligt följande:

Fr o m den andra arbetsdagen t o m 14:e kalenderdagen med sjuklön vid varje sjukdomstillfälle utges 80 % av den rörliga lönen enligt nedan som arbetaren skulle erhållit om denne varit i arbete.

Med rörliga lönedelar avses

- ersättning för obekvämt arbetstid enligt skiftschema
- fast schemalagd beredskapsersättning
- lokalt överenskomna tillägg som skulle utgivits om arbete utförts
- bonus och premielön

Anmärkning

Beräkning av sjuklön för bonus eller premie sker på sätt de lokala parterna enas om.

Mom 4 Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar

Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 5 Lön och ersättning vid olycksfall

Vid olycksfall vid färd till och från arbetet görs inget karensavdrag för olycksfallsdagen.

Mom 6 Sjukdom under semester

Då arbetaren blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § Semesterlagen begär att semester ska uttagas senare utges sjuklön som om arbetaren utfört arbete beräknad enligt sitt gällande arbetstidsschema.

Mom 7 Inskränkningar i rätt till sjuklön

Om arbetaren har undantagits från sjukförmåner eller dessa har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön eller har rätt att nedsätta denna i motsvarande mån.

Samma gäller om arbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse eller om arbetaren vid anställningen har förtigit att denne lider av viss sjukdom och att arbetsoförmågan beror på sjukdomen ifråga.

§ 12 Semester

Mom 1 Semesterledighet

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas. Exempelvis kan lokal överenskommelse träffas om avsteg från § 12 semesterlagen innebärande att fyra veckors sammanhängande semester, eller kortare period som överenskommits, kan förläggas till annan tid än juni–augusti.

Mom 2 Semesterlön och semesterersättning

1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den, på den betalda semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

- 0,52 % per betald semesterdag av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen.

Med rörliga lönedelar avses i detta sammanhang:

- Tillägg för obekväm arbetstid, övertidstillägg och beredskapsersättningar m m.
- Bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Till summan av de rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt § 7 Semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning

Semestertillägget 0,52 % förutsätter att full betald semester intjänats. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet betalda semesterdagar som har intjänats.

2 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt punkt 1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

3 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön se punkt 1.

4 Ändrad sysselsättningsgrad

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

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön se punkt 1.

5 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,52 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

6 Sparande av semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt punkt 1 (exklusive anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se punkt 4.

7 Semester för intermittent deltidsarbetande

Om en arbetare är deltidsanställd och det för arbetaren gällande arbetstidsschemat innebär att denne inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar som ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till arbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles (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:

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar}$$

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

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antalet arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

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 nettosemesterdagar
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	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.

8 Nettoberäkning av semester för skiftarbetare

Vid företag där så kallad nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbetare anpassas procenttalen för semestertillägg, tillägget för rörliga lönedelar, semesterersättning respektive avdraget för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antalet semesterdagar enligt Semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

Mom 3 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som ej avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Mom 4 Lön för nyanställd vid semesterstängning

Vid semesterstängning under huvudsemester har nyanställd arbetare som har intjänat färre än 10 betalda semesterdagar rätt till ledighet med bibehållen lön (förskottssemester) upp till 10 dagar. Utnyttjande av sådan rätt kräver skriftlig överenskommelse.

En sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren ska innehålla en

reglering - i enlighet med nedanstående - av hur förskottssemestrarna ska återbetalas för det fall anställningen upphör inom en femårsperiod.

Upphör anställningen inom fem år från dess början har arbetsgivaren rätt göra avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma regler som gäller för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemestern.

Avdrag ska dock ej göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetarens sjukdom
2. förhållande som avses i § 4 tredje stycket Lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänförs till arbetaren personligen

§ 13 Permitteringslön

Rörande permitteringslön gäller överenskommelsen mellan parterna av den 17 december 1984, träffad på grundval av överenskommelsen mellan SAF och LO den 12 april samma år (se bilaga 4).

§ 14 Reseersättningar och traktamenten

Reskostnadsersättning, restidsersättning och traktamente utges enligt lokala bestämmelser.

§ 15 Arbetsmateriel och skyddskläder

För arbetsmateriel, arbets- och skyddskläder gäller de regler, som finns fastställda i specialbestämmelser för respektive företag.

§ 16 AMF-försäkringar

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

1. Grupplivförsäkring (TGL)
2. Avgångsbidragförsäkring (AGB)
3. Gruppsjukförsäkring (AGS)
4. Avtalspension SAF-LO
5. Trygghetsförsäkring (TFA)
6. Föräldrapenningtillägg (FPT)

§ 17 Övriga kollektivavtal

Vid tidpunkten för detta avtals tecknande gäller mellan parterna kollektivavtal enligt bilaga 1 med giltighetstider som anges i respektive avtal.

§ 18 Förhandlingsordning

Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller vad som är stadgat i kap II i huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige.

Även i övrigt gäller huvudavtalet efter de ändringar parterna vidtagit senast år 1974.

Reglerna i kap IV rörande förbud att medverka i däri angivna stridsåtgärder, vilka regler är utan inskränkning gällande för organisationerna å båda sidor, ska icke utanför det verksamhetsområde, inom vilket avtalet gäller, vara bindande för enskilda till annat område hörande medlemmar av organisationerna.

I anslutning till protokollsanteckningen under kap IV § 9 i huvudavtalet har skyddsarbetsbegreppet bestämts på följande sätt:

Såsom skyddsarbete anses allt sådant arbete, som antingen erfordras för att gruvans och anläggningarnas säkerhet ej ska äventyras eller försämrats eller som eljest är nödvändigt för att driften ska kunna återupptagas i full utsträckning omedelbart efter konfliktens slut ävensom arbete, som har till syfte att skydda samhällsviktiga funktioner, såsom väg och renhållning, skötsel och underhåll av belysningsanordningar m m.

§ 19 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller t o m den 31 mars 2027.

Stockholm den 31 mars 2025

INDUSTRIARBETSGIVARNA

Per Widolf

Anna Romare

Lotta Gahmberg

Christian Rimmerfeldt

INDUSTRIFACKET METALL

Tomas With

Johan Sandberg

Tommy Thunberg-Bertolone

Erika Larsson

Håkan Johansson-Jänkänpää

Victoria Enbäck

Conny Lundberg

Anilla Larsson

DELEGATION

Anders Elenius

Erika Granberg

Christina Vaxinger

Ola Holmström

Thomas Larsson

Ulf Gustafsson

Övriga överenskommelser

- 1 Löneavtal för avtalsperioden 1 april 2025 - 31 mars 2027, **bilaga 1**
 - kompetensutveckling inom gruvindustrin – **underbilaga 1:1**
 - arbetstid – **underbilaga 1:2**
 - lokal lönebildning - några ord på vägen – **underbilaga 1:3**
- 2 Anteckningar till förhandlingsprotokollet, **bilaga 2**
- 3 Överenskommelse gällande omplaceringsersättning, **bilaga 3**
- 4 Överenskommelse om permitteringslön, **bilaga 4**
- 5 Överenskommelse angående deltidsarbete, **bilaga 5**
- 6 Överenskommelse angående pension för underjordsarbetare (GPplanen) av den 22 maj 1989, **bilaga 6**
- 7 Överenskommelse om GruvLivsarbetsvidsremie, **bilaga 7**
- 8 Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackför-enings-avgifter av den 4 december 2006, **bilaga 8**
- 9 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag, **bilaga 9**
- 10 Entreprenadbilaga till Gruvavtalet
- 11 Överenskommelse av den 14 januari 1977 om antagande av den mellan SAF och LO den 23 december 1976 antagna överenskommelsen om förhandlings-ordning m m enligt huvudavtalet SAF/LO.
- 12 Jämställdhetsavtal av den 19 oktober 1983.
- 13 Utvecklingsavtal av den 19 oktober 1983.
- 14 Avtal om omställningsförsäkring av den 24 februari 2004

Bilaga 1 Löneavtal för avtalsperioden 2025–2027

1 Avtalets giltighetstid

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2025–2027, varmed avses avtalsåren 1 april 2025 – 31 mars 2026 och 1 april 2026 – 31 mars 2027.

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

2 Löner med mera

2:1 Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen

Parternas gemensamma uppfattning är att lönebildningen i företagen ska främja företagets produktivitetsutveckling, lönsamhet och internationella konkurrenskraft. Därigenom skapas bättre förutsättningar för en god löneutveckling och goda villkor för de anställda.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare och oavsett etnisk tillhörighet.

2:2 Avtalets tillämpning

Lönepotten för respektive avtalsår fördelas genom lokal överenskommelse. Det förutsätts att de lokala parterna gemensamt analyserar lönesituationen vid företaget samt att vid fördelningen en anpassning sker till tillämpade lönesystem och löneformer.

3 Företagsvis lönepott

3:1

Löneavtalet bygger på förutsättningen att det ska tillämpas enbart i enlighet med sitt uttryckliga innehåll.

Beräkning av lönepotten

För avtalsåret beräknas och fördelas en företagsvis lönepott i enlighet med följande bestämmelser.

I varje företag beräknas potten som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade månadslönesumma dagen före lönerevisionsdatum (fast kontant lön, § 5 mom 2 i avtalet om allmänna villkor), jämte eventuella timbaserade befattningsrelaterade lönetillägg. I månadslönesumman ska dock inte ingå ersättning enligt § 9 ”Allmänna anställningsvillkor”.

Vid beräkningen av potten avtalsår 1 ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande vuxen arbetare utgöra 29 100 kr. För avtalsår 2 är motsvarande summa 30 089 kr. (Vid deltidarbete i proportion därtill).

Anmärkning

Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda lägstalöner.

Procentsatsen för avtalsåret är

1 april 2025	3,4
1 april 2026	3,0

Fördelning av lönepotten

3:2

Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar med giltighet från och med avtalsårets början såvida inte annat lokalt överenskommes. Vid fördelningen ska löneprinciperna i punkt 2 tillämpas.

Tillämpas i företaget ett mellan de lokala parterna, i kollektivavtal, överenskommet lönesystem, ska lönepotten användas inom ramen för lönesystemet. Exempel på åtgärder med lönepotten är att införa nya komponenter i systemet och att förändra värdet på befintliga komponenter i systemet. Kostnaden för sådana och andra åtgärder belastar lönepotten och minskar denna. Samma gäller också om parterna överenskommer om ett nytt lönesystem i samband med fördelningen av potten.

Det är parternas uppfattning att lokala lönesystem bör utvecklas så att de stimulerar till dels ökade arbetsinsatser dels till kompetensutveckling som bidrar till ökad produktivitet.

Anmärkningar

- 1 För att lönepotten ska kunna användas inom ramen för gällande lönesystem, kan överenskommelse träffas om att fördela den vid flera tillfällen under avtalsåret.*
- 2 I samband med förhandling om fördelning av den företagsvisa lönepotten bör en genomgång av lönesystem och lönesättning göras, varvid utgångspunkten är att lönebildningen ska utgöra en del av en produktivitets- och intäktsskapande process.*
- 3 Efter lokal överenskommelse kan lönerevisionsdatum flyttas eller vid fleråriga löneavtal sammanläggas inom avtalsperioden.*

3:3

I samband med pottens fördelning ska de lokala parterna göra en löneöversyn i syfte att justera lönerna utifrån principerna i punkt 2:1 och följande kriterier: ökat ansvar, ökade krav och befogenheter i arbetet, eller annan övergång till mera kvalificerade uppgifter.

Övrigt

Lokala tillägg höjs vid samma tidpunkt enligt lokal praxis.

4 Förhandlingsordning

Kan de lokala parterna ej enas i förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott, äger part att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandlingsframställan ska vara motparten tillhanda senast 14 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Underbilaga 1:1 Kompetensutveckling inom gruvbranschen

Utgångspunkter

I samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning framhålls kompetensutvecklingens avgörande betydelse.

Gruvbranschen i Sverige, som verkar på en internationell marknad med hård konkurrens, kräver en fortsatt snabb teknikutveckling och därmed en flexibel arbetsorganisation för att kunna konkurrera. Detta innebär att bl a kompetens-utvecklingsfrågor får en allt större betydelse i företagen.

Kompetensutveckling ska bedrivas i realistiska och ändamålsenliga former. Alla medarbetare ska ges möjligheter att utifrån företagets behov och sina egna förutsättningar utveckla sin kompetens för att möta kraven i nuvarande och kommande arbetsuppgifter. Utveckling av kompetens, arbetsorganisation, löneformer och lönesystem ska bedrivas så att företagets konkurrensförmåga stärks.

Med kompetensutveckling avses såväl praktiskt som teoretiskt lärande i arbetet för att förbättra förmågan att genomföra befintliga eller nya arbetsuppgifter inom företaget.

Den långsiktiga kompetensförsörjningen i gruvbranschen är ett viktigt område för samverkan mellan parterna.

Företagens ansvar

Det åvilar respektive företag att utifrån sina specifika behov och förutsättningar bedriva ett fortlöpande, planmässigt och målinriktat kompetensutvecklingsarbete. Detta kan till exempel innebära kartläggning av företagets och individens aktuella och framtida kompetensbehov. Med en sådan utgångspunkt kan individuella utvecklingsplaner upprättas.

Medarbetarens ansvar

Varje medarbetare måste aktivt ta ansvar för sin egen kompetensutveckling. Detta förutsätter en medverkan från medarbetarens sida i det planeringsarbete som bedrivs vad gäller kompetensutvecklingen i företaget.

De lokala parternas roll

De lokala parterna ska utveckla samverkansformer som stöder ett planmässigt och målinriktat kompetensutvecklingsarbete i företaget. Exempel på en sådan samverkansform är en partsgemensam arbetsgrupp.

De centrala parternas roll

Parterna är överens om att gemensamt arbeta med kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsfrågor inom branschen. Arbetsforum för detta är Yrkesnämnden för Gruvindustrin (YGIN), vilket regleras i särskild protokollsanteckning.

Underbilaga 1:2 Arbetstid (trevalet)

Varje arbetare har årligen, senast den 31 januari varje år, att göra ett av nedanstående val:

- en arbetstidsförkortning motsvarande fyra dagar
- en avsättning till pensionspremie motsvarande 2,4 % av under föregående kalenderår utbetald månadslön
- en kontant ersättning i form av ett engångsbelopp motsvarande 2 % av utbetald månadslön under föregående kalenderår, dvs de 12 månaderna som föregick utbetalningen

I avtalsöverenskommelserna 2001 och 2004 fanns möjlighet att vid fyra tillfällen tillföra den lokala potten 0,5 % i stället för att tillämpa ovanstående treval. Vid företag där de lokala parterna då har enats om detta ska ovanstående treval minskas med det antal tillfällen potten tillförts 0,5 %.

I samband med träffandet av överenskommelse om kompletterande avtalspension Gruv-LP (GLP) har parterna överenskommit att det s k trevalet ska upphöra att gälla vid företag som omfattas av GLP, förutom där undantag anges i övergångsbestämmelserna till GLP.

Anmärkningar

- 1 *Arbetare som väljer arbetstidsförkortning har inte rätt att spara dagar från ett kalenderår till ett annat.*
- 2 *Avsättning till pensionspremie, för den som valt sådan, görs som en komplettering till premien för Avtalspensionen SAF-LO i samband med ordinarie inbetalning av denna.*

Arbetare som väljer avsättning till pensionspremie behöver därför inte göra något nytt val av försäkringsgivare, utan avsättningen sker i enlighet med tidigare gjort val avseende Avtalspensionen SAF-LO.

- 3 *För arbetare som av något skäl inte gör något av de tre valen har arbetsgivaren att göra en komplettering till Avtalspensionen SAF- LO enligt anmärkning 2 ovan.*

Detta gäller även dag som ej tagits ut enligt anmärkning punkt 1 ovan.

Underbilaga 1:3 Lokal lönebildning - några ord på vägen

Det är parternas gemensamma uppfattning att lönebildningen i företagen ska stärka svensk gruvindustris konkurrenskraft över tiden. Med lönebildning avses de processer som leder fram till löneavtal, lönesystem och tillämpningen av dessa.

Vi har goda relationer mellan olika kategorier på arbetsplatsen och det finns en tradition av samarbete och samråd som ger oss unika möjligheter att skapa en bra grund för en bättre och effektivare arbetsorganisation än konkurrenterna.

Den produktionsteknik som vi använder i våra gruvor är inte unik på något sätt. För att svensk gruvindustri ska klara konkurrensen från marknaden krävs det välutbildad och väl motiverad personal i företagen. Det är därför viktigt att lönebildningen stödjer denna utveckling samt underlättar den framtida rekryteringen till branschen.

I syfte att stödja de lokala parternas arbete genomfördes ett lönebildningsseminarium i Luleå den 5 december 2002.

Vid seminariet genomfördes gruppdiskussioner. I dessa hade deltagarna till uppgift att definiera tre viktiga egenskaper som ska innehållas i ett lönesystem för att det ska uppfattas som rättvist och vara konkurrensbefrämjande över tiden.

Nedan sammanfattas dessa gruppdiskussioner. Dessa diskussioner blir några tankar kring och några ord på vägen för de lokala parterna vid diskussion om lönebildningen i företagen och hur lön ska sättas.

- Lön ska understödja för verksamheten behövlig kompetensutveckling på kort och lång sikt. Det är avgörande att man skapar en gemensam målbild för företagets framtida utveckling för att sträva åt samma håll. Det blir därmed tydligt vad som ska åstadkommas och att rätt sak görs vid rätt tidpunkt.
- Ledarskapets utövande är mycket viktigt då det gäller tillämpning av löneavtal och att stimulera till kompetensutveckling. Ledarskapet måste vara synligt. Väl fungerande löneavtal bygger på samverkan och att individer blir uppmärksammade. Parterna har självfallet ansvar för att tillämpningen av löneavtalet vid företaget styr mot den gemensamma målbilden och att förankringsprocessen sker på ett bra sätt bland de anställda.

- Lönesättningen måste vara enkelt och begripligt och de lokala löneavtalen måste vara aktuella och överskådliga. Flexibilitet är nödvändigt för att undvika att styra mot eller konservera felaktiga beteenden eller icke önskvärda strukturer.

Sammanfattningen av seminariet visar att det finns tre nyckelord i processen att skapa ett bra lönesystem som måste lyftas fram på ett tydligt sätt: upplevd rättvisa, förankrade och förståeliga.

Löner ska upplevas som rättvisa. De måste vara förankrade och det måste vara förståeligt varför man har den lön som man har.

För att uppnå detta menar parterna att det är nödvändigt att engagera de anställda i lönebildningsprocessen som syftar till att skapa lokala löneavtal. Detta engagemang åstadkommes i dialog mellan människor. En dialog vilken ger en förankring för att skapa ett underlag till de lokala avtalsslutande parterna.

Parterna anser också att det krävs en vidsynthet och ett öppet sinne på ett sätt som kanske inte tidigare funnits.

Punkter att beakta:

1. De lokala parterna gör en gemensam analys av vilka behov som företaget och de anställda har på kort och lång sikt, för att skapa en målbild. Detta steg är avgörande i analysen av vad som ska åstadkommas.
2. Beskriv den målbild som parterna kommit fram till och utifrån den identifiera de delar i ett löneavtal som bidrar till målbildens uppfyllande.
3. Upprätta tidplan, projektbeskrivning, beräkna investeringskostnader och vilka intäkter som löneavtalet kommer att generera.
4. Uppföljning av planerade och genomförda aktiviteter, vilket ska framgå av tidplanen, är av största vikt.
5. Analysera och fastställ hur förankring ska ske.

6. Tänk på:

att löneavtalet ska bidra till att uppnå den gemensamma målbilden

att löneavtalet ska upplevas som rättvist

att löneavtalet ska vara överskådligt och förståeligt

att löneavtalet ska vara så flexibelt att det går att hålla aktuellt och klara förändringar.

Ett allmänt råd är att undvika att diskutera lönetekniken innan parterna har bestämt sig för vad som ska åstadkommas.

Bilaga 2

Arbetsgrupp Varierad arbetstid, trygghet och flexibilitet (TOF)

Parterna är överens om att en arbetsgrupp tillsätts för att utreda och undersöka möjligheterna att på avtalsområdet införa ett system med "varierad arbetstid" för att kunna hantera såväl företagets ökade behov av flexibilitet som de anställdas behov av trygghet i anställningen. Arbetsgruppen har att utgå från det system om varierad arbetstid som finns inom stål- och metallindustrin, men ska i arbetet beakta de särskilda förutsättningar som föreligger inom gruvindustrin.

Arbetsgruppen ska i ett inledande skede bestå av två representanter från respektive central organisation och då undersöka bl a på vilket sätt varierad arbetstid kan inkorporeras i kollektivavtalet för gruvindustrin. I ett andra skede ska två lokala parter från arbetsgivar- respektive arbetstagarsidan ingå i arbetsgruppen för att undersöka tillämpligheten av varierad arbetstid på lokal nivå.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart senast den 31 mars 2027.

Bilaga 3 Överenskommelse gällande omplaceringersättning

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande.

A Förutsättningar för omplaceringersättning

Omplaceringsersättning utgår till anställd som omplaceras efter förhandling eller som av läkare och arbetsledning bedöms inte kunna utföra dittillsvarande arbete och till följd därav stadigvarande omplaceras till lägre betalt arbete. För att kvalificera sig till omplaceringersättning krävs att arbetstagaren har varit anställd vid företaget i sammanlagt minst 24 månader under den senaste femårsperioden.

Med företag förstås den del av företag eller koncern som faller inom avtalsområdet.

Vid omplacering som direkt föranleds av arbetsskada/olycksfall på arbetsplatsen, dock ej färdolycksfall, utgår omplaceringersättning även om arbetstagaren icke uppnått 24 månaders sammanlagd kvalifikationstid enligt ovan. Sådan omplaceringersättning utges dock inte för längre tid än arbetstagaren varit anställd vid företaget.

Vid omplacering som sker på arbetstagarens egen begäran föreligger inte rätt till omplaceringersättning. Detta gäller dock ej om skälet till omplaceringen är sakligt motiverad av hälsoskäl.

Omplacering som föranleds av arbetstagarens eget förvållande, exempelvis om denne genom vårdslöshet i arbetet orsakat säkerhetsrisker eller i övrigt misskött sig på sådant sätt att en omplacering till andra arbetsuppgifter bedöms som nödvändig, berättigar inte till omplaceringersättning.

B Ersättningens storlek

Ersättningens storlek beräknas med utgångspunkt från skillnaden mellan den tidigare befattningens lön sådan den var fastställd månaden före omplaceringen och lönen för det arbete vartill omplaceringen skett. I beräkningsunderlaget ingår till befattningen hörande tillägg exklusive ob- och skiftformstillägg.

Ersättningen avtrappas under tre år med en tredjedel av ursprungligt belopp per år efter datum för omplaceringen.

Om omplacering har samband med arbetsskada som berättigar till ersättning för förlorad arbetsinkomst genom försäkring enligt lag eller avtal, ska vid beräkning av löneskillnaden sådan ersättning läggas till lönen för det arbete vartill omplaceringen sker.

Vid omplacering som direkt föranleds av hälsoskäl eller arbetsskada/olycksfall på arbetsplatsen, dock ej färdolycksfall, ska omplaceringsersättning även utges för minskat ob-tillägg.

C Regel vid förnyad omplacering

Sker ytterligare omplacering medan rätt till ersättning kvarstår förfares på följande sätt:

Ersättningsunderlag, ersättningens storlek och den efter avtrappning enligt ovan återstående delen av ersättning omräknas till de värden de skulle ha haft om den ursprungliga omplaceringen skett direkt till det nya arbetet.

D Giltighetstid

Detta regelverk tillämpas för omplaceringar från och med den 1 april 2017.

Avseende omplacering genomförda före 1 april 2017 tillämpas regelverket i sin tidigare lydelse.

Anmärkning

Överenskommelsen upphäver ej lokala överenskommelser som avser omflyttning av kortvarig art.

E Övrigt

Omplaceringsersättningen betraktas som ett personligt tillägg till lönen och behandlas vid frånvaro, övertidsarbete etc. enligt det vid företaget gällande avtalet. Dock ska tidigare utgivet ob-tillägg, om sådant ingått i beräkningsunderlaget för omplaceringsersättningen, inte ligga till grund för beräkning av ob-tillägg i den nya befattningen.

Som varaktig omplacering betraktas omflyttning som av företagsledningen bedöms komma att omfatta minst sex månader. Visar sig omflyttningen i efterhand omfatta kortare tid än sex månader räknas omflyttningen ej som varaktig och medför sålunda ej rätt till ersättning enligt denna överenskommelse. Därvid ska erforderliga lönemässiga korrigeringar göras. Dock föreligger ingen återbetalningsskyldighet.

Bilaga 4 Överenskommelse om permitteringslön

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)

och

Landsorganisationen i Sverige (LO)

om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF/LO.

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 §§ 2–5 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.

§ 6

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

§ 7

För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden. Hur permitteringslönen närmare ska beräknas fastställs av förbundsparterna inom respektive avtalsområde.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat.

Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.

Kompletterande bestämmelse Gruvornas Arbetsgivareförbund/Svenska Gruvin-dustriarbetareförbundet (enligt överenskommelse den 17 december 1984):

Vid permittering erhåller arbetaren den lön och andra anställningsförmåner (ej kostnadsersättningar) han skulle ha erhållit om han inte permitterats. Detta innebär att fasta och rörliga lönedelar såväl månads- som timbaserade utges oförändrade och att av eventuell bonus och ackordslönedelar utges den genomsnittliga förtjäns-ten under senaste sexmånadersperiod.

§ 8

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- a. arbetstagarens eget vållande,
- b. olovlig konflikt inom LO:s 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

Frågan om huruvida permitteringslön ska utges vid driftsavbrott som är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur och frågan om huruvida permitteringslön ska utges till arbetstagare som utför arbete i sitt hem regleras i avtal mellan berörda förbundsparter.

Därvid ska riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetser-sättning, ges fortsatt skydd.

Bilaga 5 Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen ska tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan de avtalsenliga AGS förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet - för att arbetstagarerna ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidanställda ska informeras om dessa bestämmelser liksom om de övriga anställningsvillkor som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar ska arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

Bilaga 6 Pensionsplan för arbetare i arbete under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde (GP-planen)

Anmärkning

Gruvornas Arbetsgivareförbund och Industrifacket Metall har i maj 2009 överenskommit att den s k GP-planen ska upphöra att gälla den 31 december 2009 och ersättas av den s k Gruv-LP (GLP). Enligt övergångsbestämmelserna till GLP-överenskommelsen (punkt 1) har parterna emellertid enats om att vissa grupper har möjlighet att även framgent omfattas av den gamla GP-planen. Mot denna bakgrund redovisas den gamla GP-planen i sin helhet i denna bilaga.

Mellan Gruvornas Arbetsgivareförbund och Svenska Metallindustriarbetareförbundet överenskommes härmed följande pensionsplan för arbetare i arbete under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde vid i bilaga 1 upptagna företag att gälla fr o m den 1 januari 2001.

Rätt till GP

§ 1

Arbetare som omfattas av denna plan har rätt att erhålla GP-pension om följande förutsättningar är uppfyllda:

1. Arbetare har uppnått pensionsåldern enligt § 2 nedan och kan i enlighet med §§ 3–4 nedan tillgodoräkna sig minst 120 månaders pensionsgrundande tjänstetid.
2. Arbetare är vid tidpunkten för pensionsavgången anställd inom tillämpningsområdet för gruvavtalet vid företag som anges i bilaga 1.
3. Arbetare är vid tidpunkten för pensionsavgången anställd som arbetare inom tillämpningsområdet för gruvavtalen vid företag, som anges i bilaga 1 eller som arbetsledare eller tjänsteman inom motsvarande verksamhetsområde vid dessa företag.

Pensionsålder

§ 2

Arbetare som kan tillgodoräkna sig minst 240 månaders pensionsgrundande tjänstetid, ska avgå med GP fr o m ingången av den kalendermånad, under vilken han uppnår 60 års ålder.

Arbetare som vid 60 års ålder kan tillgodoräkna sig 120 men ej 240 månaders pensionsgrundande tjänstetid, har rätt att kvarstå i anställning, dock längst t o m 62 års ålder, eller den tidigare tidpunkt då han kan tillgodoräkna sig 240 månaders pensionsgrundande tjänstetid. För arbetare som är fortsatt anställd efter 60 års ålder omräknas pensionsbeloppet efter försäkringstekniska grunder, så kallat uppskjutet uttag.

Sådant uppskjutet uttag får dock inte tillsammans med effekten av eventuellt fortsatt intjänande enligt §§ 3–4 leda till att den därefter utgående pensionen överstiger högsta möjliga pension enligt § 7.

Pensionsgrundande tjänstetid (underjordsmånader)

§ 3

Såsom pensionsgrundande tjänstetid (underjordsmånader) äger arbetare fr o m kalendermånaden efter den under vilken han uppnått 21 års ålder och längst t o m kalendermånaden före den fr o m vilken han enligt § 2 uppnått pensionsåldern, tillgodoräkna varje kalendermånad under vilken han utfört arbete under jord motsvarande minst 2,1 gånger den för honom gällande avtalsenliga vecko-arbetstiden.

Som pensionsgrundande tjänstetid kan arbetare maximalt tillgodoräkna sig 240 underjordsmånader, förutom i fall som anges i § 9 där arbetare maximalt kan tillgodoräkna sig 360 underjordsmånader.

§ 4

Såsom pensionsgrundande arbetstid räknas även tid då arbetare varit frånvarande från arbetet på grund av semester under förutsättning att han tillgodoräknats såväl kalendermånaden före som kalendermånaden efter semestern såsom pensionsgrundande tjänstetid.

Även frånvaro på grund av sjukdom räknas som pensionsgrundande tid under förutsättning att kalendermånaden före insjuknandemånaden tillgodoräknats som pensionsgrundande tid, dock att dag, som infaller efter det att arbetare till följd av sjukdom varit frånvarande från arbetet under sammanlagt 180 dagar av ett kalenderår, räknas som pensionsgrundande endast om arbetsoförmågan föranletts av arbetsskada. Frånvaro p g a arbetsskada kan räknas som pensionsgrundande i högst två kalenderår i en följd, räknat från insjuknandedagen.

Tid då arbetare uppburit föräldrapenning räknas som pensionsgrundande tjänstetid under sammanlagt 120 dagar per barn.

Avbrott i anställning

§ 5

Arbetare äger utöver pensionsgrundande tjänstetid fullgjord i den vid pensionsavgången pågående anställningen jämväl tillgodoräkna pensionsgrundande tjänstetid i tidigare anställningar vid företag, vilket upptas i bilaga 1, inom tillämpningsområdet för gruvavtalen under förutsättning att eventuella avbrott mellan anställningarna ej överstiger fem år.

För arbetare som i tidigare anställning/ar slutat på egen begäran, gäller att avbrott mellan anställningarna ej får överstiga två år.

Pensionsgrundande inkomst

§ 6

Pensionsgrundande inkomst (PGI) är den skattepliktiga lön som arbetsgivaren under pensionsgrundande tjänstetid enligt §§ 3–4, utgett till arbetare under respektive kalenderår.

Pensionsgrundande lön under pensionsgrundande frånvaro enligt § 4, är den lön som skulle ha intjänats under sådan frånvaro.

Som pensionsgrundande lön räknas också ersättning som arbetare under anställning erhållit enligt Lagen om Arbetsskadeförsäkring eller erhållit från YFL, TFA och/eller AGS. Arbetare har skyldighet att till arbetsgivare meddela om han erhållit sådan ersättning samt storleken av sådan ersättning.

Pensionens storlek

§ 7

Gruvpensionens storlek bestäms för arbetare utifrån genomsnittet av PGI under de tre bästa åren under vilka arbetare fyllt 50–59 år. Därvid ska PGI för respektive år räknas om med det inkomstindex som används för samma år för intjänade pensionsrättigheter enligt lagen om inkomstgrundad ålderspension. Den genomsnittliga inkomsten benämns PGIG.

Storlek per månad fastställs enligt följande formel;

$$75 \% \text{ av } \frac{\text{PGIG}}{12} \times \frac{\text{Pensionsgrundande tjänstetid enligt §§ 3 och 4}}{240}$$

Anmärkning

Övergångsbestämmelser finns reglerade i § 18.

Bibehållen rätt till GP

§ 8

Arbetare, anställd i företag som omfattas av GP-planen, och som efter uppsägning eller omplacering på grund av arbetsbrist lämnar avtalsområdet och som vid tidpunkten för uppsägningen respektive meddelandet om omplacering till annat avtalsområde, uppnått 57 års ålder, bibehåller sin intjänade rätt till GP från 60 års ålder.

Rätt till pension i annat fall

§ 9

Arbetare, anställd i företag som omfattas av GP-planen, och som efter uppsägning eller omplacering på grund av arbetsbrist lämnar avtalsområdet och som vid tidpunkten för uppsägningen respektive meddelandet om omplacering till annat avtalsområde, ej uppnått 57 års ålder, erhåller rätt till pension om han kan tillgodoräkna sig minst 120 månaders pensionsgrundande tjänstetid.

Såsom pensionsgrundande tjänstetid för pension i annat fall äger arbetare fr o m kalendermånaden efter den under vilken han uppnått 28 års ålder och längst t o m kalendermånaden före den fr o m vilken han uppnått 57 års ålder, tillgodoräkna sig varje kalendermånad under vilken han utfört arbete under jord motsvarande minst 2,1 x den för honom gällande avtalsenliga veckoarbetstiden samt tid enligt reglerna i §§ 3–4.

Rätten till pension bortfaller om arbetare erbjudits annat arbete inom företaget/koncernen men inte accepterar det erbjudna arbetet. Sådant erbjudet arbete ska ligga inom en radie av 15 mil från den nuvarande verksamhetsorten.

Samma gäller om annat arbete inte kan erbjudas i företaget/koncernen men arbetare erbjuds annat arbete vid företag som omfattas av GP-planen och inte accepterar erbjudandet.

Pensionens storlek i annat fall

§ 10

Pensionens storlek i annat fall bestäms för arbetare utifrån genomsnittet av PGI under de tre bästa åren under de tio kalenderår vilka föregår uppsägningen. Därvid ska PGI för respektive år räknas om med det inkomstindex som används för samma år för intjänade pensionsrättigheter enligt lagen om inkomstgrundad ålderspension. Den genomsnittliga inkomsten benämns PGIG.

Storlek per månad fastställs enligt följande formel;

$$75 \% \text{ av } \frac{\text{PGIG}}{12} \times \frac{\text{Pensionsgrundande tjänstetid enligt §§ 3 och 4}}{360}$$

Anmärkning

Övergångsbestämmelser finns reglerade i § 18.

Tid under vilken GP utges

§ 11

GP utges fr o m pensionsåldern t o m kalendermånaden före den under vilken pensionären fyller 65 år.

Efter överenskommelse, se § 2, kan GP uppskjutas för senare uttag, men utges längst t o m kalendermånaden före den under vilken pensionären fyller 65 år.

Pension i annat fall enligt § 9 utbetalas mellan 60–65 år.

Pension efter fyllda 65 år

§ 12

Arbetare som erhåller gruvpension enligt § 7 erhåller även pension efter fyllda 65 år.

För att erhålla denna förmån gäller kvalifikationsvillkoren i §§ 3 och 8 på sätt som där anges. Förmånens storlek proportioneras med hänsyn till pensionsgrundande tjänstetid på samma sätt som anges i § 7.

Förmånen beräknas med utgångspunkt från inkomstbasbeloppet enligt 1 kap 6 § Lag om inkomstgrundad ålderspension och utges månadsvis fr o m den månad då arbetaren fyller 65 år och längst t o m kalendermånaden före den då arbetaren fyller 70 år.

För den som uppnår 65 års ålder under 2006 är full förmån 0,41 % av inkomstbasbeloppet under den tid förmånen utges, för den som uppnår 65 års ålder under 2007 är full förmån 0,82 % av inkomstbasbeloppet under den tid förmånen utges och för den som uppnår 65 års ålder under 2008 och därefter är full förmån 1,23 % av inkomstbasbeloppet under den tid förmånen utges.

Samordning med annan förmån

§ 13

GP och pension i annat fall minskas med pensions- eller sjukförmåner som arbetare för egen del erhåller enligt AFL, lag om delpension, livränta enligt YFL eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) eller annan lag. Exempel på sådana förmåner är förtidspension och sjukbidrag, även som ersättning enligt AGS.

GP och pension i annat fall ska också minskas med ersättning som arbetare erhållit för egen del och som ingår i pensionsmedförande lön enligt § 6.

Livränta som grundas på anställning från arbetsgivare som inte omfattats av tidigare GP-planer och inte heller omfattas av denna plan ska inte ligga till grund för samordning med GP och pension i annat fall.

Livränta som arbetare erhållit före år 1977 enligt dåvarande regler i TFA, som ersättning för lyte eller men, ska inte samordnas enligt denna paragraf.

Arbetare är i förekommande fall skyldig söka eller medverka till sökande av ersättningar enligt första stycket samt att om han uppbär sådan till arbetsgivaren meddela erhållet belopp. Arbetsgivare har rätt att, från försäkringsgivare som utbetalar ersättning enligt första stycket, begära uppgift om utbetalat belopp.

Vid samordning ska hänsyn tagas till värdet av att viss förmån ej är skattepliktig.

För arbetare med GP eller pension i annat fall, och som erhåller förtidspension eller sjukbidrag enligt AFL, och som inte är berättigad till ersättning från AGS, ska hänsyn tas till detta då samordning sker.

Värdet av eventuellt tidigare förvärvat rätt till pension i annat fall enligt § 9 ska ingå i GP-pensionen.

För fordran som kan uppkomma vid samordning med annan förmån enligt ovan sker kvittning på eventuell inestående GP-pension.

Värdesäkring av utgående pension

§ 14

Utgående pension höjs årligen med det procenttal vilket årligen beslutas för höjning av inkomstbasbelopp enligt 1 Kap 6 § Lagen om inkomstgrundad ålderspension.

Utbetalning av pensioner

§ 15

Betalningsskyldigheter för utgående pensioner åvilar vart och ett företag hos vilket arbetare vid pensionsavgången tillgodoses pensionsgrundande tjänstetid enligt §§ 3–4, i den relation som sådan tjänstetid hos företaget står till arbetares totala pensionsgrundande tjänstetid enligt §§ 3–4.

Utbetalning av pensioner sker månadsvis i efterskott.

Säkerställande av GP-pension

§ 16

Fullgörande av företagets betalningsskyldighet för GP säkerställs genom att de i bilaga 1 angivna företagen tecknar kreditförsäkring hos Försäkringsbolaget Pensionsgaranti, ömsesidigt (FPG).

Företag har skyldighet att, för arbetare som utfört arbete under jord, till Pensionsregistreringsinstitutet (PRI) årligen rapportera uppgift om antalet fullgjorda underjordsmånader enligt §§ 3 och 9 samt årslönesumma enligt § 6.

Handläggning av tvister

§ 17

Twister rörande tolkning och tillämpning av denna pensionsplan ska behandlas enligt den förhandlingsordning, som anges i gällande huvudavtal.

Kan rättstvist om tolkning och tillämpning av denna plan ej lösas genom förhandling enligt föregående stycke, ska den hänskjutas till avgörande av en särskild skiljenämnd. Denna ska bestå av en representant utsedd av arbetsgivarparterna och en representant utsedd av arbetarparten. Parterna utser gemensamt opartisk ordförande i nämnden.

Övergångsbestämmelser

§ 18

Arbetare som efter den 1 januari 2001 uppnår pensionsålder enligt § 2 äger rätt att tillgodoräkna sig pensionsgrundande tjänstetid och lön före detta datum enligt då vid varje tidpunkt gällande GP-plan.

Enligt §§ 7 och 10 ska PGI för arbetare fastställas. PGI värdesäkras på så sätt att PGI omräknas med ett fastställt inkomstindex. Detta index fastställs fr o m 2001. För tiden dessförinnan, 1991–2000, fastställs PGI med hjälp av det fastställda basbeloppet.

Giltighetstid

§ 19

Denna överenskommelse gäller fr o m den 1 januari 2001 t o m den 31 december 2010. Därefter gäller planen tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om ett år. För det fall part önskar säga upp avtalet till den 31 december 2010 ska uppsägning ske senast den 1 januari 2010.

Ändras förutsättningarna för denna överenskommelse mer väsentligt på grund av ändrad lagstiftning eller andra regelförändringar ska parterna uppta förhandlingar i syfte att åstadkomma nödvändiga förändringar utan föregående uppsägning.

Bilaga 6:1

Företag vilka omfattas av överenskommelsen om pensionsplan för arbetare i arbete under jord, inom gruvavtalens tillämpningsområden (GP-planen)

1969/70

Överenskommelsens punkt H första stycket

1976

Bastkärns Grufaktiebolag

Boliden Aktiebolag

Fagersta AB

Gränges AB

Idkerbergets Gruf AB

AB Svenska Kullagerfabriken

Sandvik AB

Stora Kopparbergs Bergslags AB

Stripa Gruv AB

Ställbergs Grufve AB

Surahammars Bruks AB

Tuolluvaara Gruv AB

Uddeholms AB

Vieille Montagnes Svenska Egendomar

LKAB

Statsgruvor AB

AB Atomenergi – Ranstadsverket

1982

LKABs Fastighets AB

Kimit AB

Viscaria AB

Gåsgruvan AB

Norbergs Grufaktiebolag

Pershytte Grufaktiebolag

SSAB

Stripa Mine Service AB

Stripa Mineral AB

Bilaga 6 Pensionsplan för arbetare i arbete under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde (GP-planen)

1985

Sveriges Geologiska AB
Prospekteringsbörning, Stråssa AB
AB Sandvik Central Service
AB Sandvik Rock Tools

1989

Dannemora Gruvor AB
Grängesbergs Gruvor AB
Sandvik AB, Bodås

2000

Boliden Mineral AB
Fastighets AB Malmfälten
Kimit AB
LKAB
Malmtrafik i Kiruna AB
Viscaria AB
Zinkgruvan Mining AB

2010

Boliden Mineral AB
Fastighets AB Malmfälten
Kimit AB
LKAB
Malmtrafik i Kiruna AB
Wassara AB
Zinkgruvan Mining AB

Bilaga 7

Protokoll

Ärende:	Förhandlingar om införande Gruv-LP (GLP)
Parter:	Gruvornas Arbetsgivareförbund (GAF) Industrifacket Metall (IF Metall)
Tid:	9 och 22 november, 17 december 2007 30–31 januari, 11–13 mars, 2 april, 29 april 2008 27–28 maj 2009
Plats:	Gruvornas Arbetsgivareförbunds lokaler i Stockholm
Närvarande:	Gruvornas Arbetsgivareförbund; Robert Schön, ordförande Ann-Christin Thunehed Eva Lindberg (ej 17/12–07 och 28 maj 09) Mats Pettersson (ej 13/3–08 och 27–28 maj 09) Per-Olof Fjällborg Stefan Romedahl (ej 27–28 maj 09) Margareta Wäster (ej 29/4–08) Martin Eman (endast 27–28 maj 09) Per Widolf, vid protokollet Industrifacket Metall; Tommy Andersson Peter Baltzari (ej 11–13/3–08) Sam Davidsson Jörgen Ingvarsson Fredrik Jönsson (endast under 2007) Krister Lundgren (ej 27–28 maj 09) Ronny Marklund Folke Niemi Peter Falck Tomas Nilsson Tony Pettersson-Sjölund Harry Rantakyro (ej 11/3 - 13/3–08 och 27–28 maj 09) Lars Sundström (ej 27–28 maj 09) Steve Ärlebrand (ej 28 maj 09)

Ola Holmström (endast 27–28 maj 09)
Peter Viklund (endast 27–28 maj 09)
Kurt Janohls (endast 27–28 maj 09)
Annika Persson (endast 28 maj 09)

Justeras: Robert Schön och Tommy Andersson

- § 1 Parterna har i förhandlingar träffat överenskommelse om GLP enligt bilaga 1 och om övergångsbestämmelser till denna enligt bilaga 2.

Parterna är överens om att denna överenskommelse och övergångsbestämmelser endast omfattar företag som den 31 december 2009 omfattas av nuvarande GP-plan.

- § 2 Parterna är med anledning av detta överens om att nu gällande ”Pensionsplan för arbetare under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde (GP-planen)” upphör att gälla den 31 december 2009.

Parterna är även överens om att den särskilda överenskommelse rörande arbetstid (det s k tre-valet) som funnits sedan 2001 upphör att gälla den 31 december 2009, förutom där undantag anges i övergångsbestämmelserna. Utan hinder härav ska förmån som intjänats enligt tre-valet under 2009 utges under 2010.

- § 3 Parterna är överens om att, i det mellan parterna gällande kollektivavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor, införa en regel om möjlighet till deltid med utnyttjande av GLP från 60 års ålder. Av denna regel ska vidare framgå att nyttjande av denna möjlighet endast får ske med beaktande av arbetsgivarens berättigade intressen avseende produktion, organisation och driftens behöriga gång.

- § 4 Parterna är överens om att premiebetalning i enlighet med överenskommelse om GLP (bilaga 1) under tjänstledighet p g a föräldraledighet ska upprätthållas under 4 månader från föräldraledighetens påbörjande. Ledigheten ska påbörjas senast ett år efter barnets födelse.

- § 5 Parterna är överens om att arbetare anställd den 1 januari 2010 och som omfattas av GLP, dels den 1 januari 2011, dels den 1 januari 2012, erhåller en extra premieinbetalning om 3 000 kr till sin GLP-pension, under förutsättning att;

- arbetaren är tillsvidareanställd och även var anställd den 1 januari 2009 eller
- arbetaren är visstidsanställd och har varit anställd vid företaget minst 24 månader under perioden 2007–2009.

Om arbetaren vid respektive inbetalningsdag inte längre kvarstår i anställning föreligger ingen rätt till extra premieinbetalning.

Extra premiebetalning enligt ovan ska även tillfalla arbetare som uppfyller dessa villkor men som inte omfattas av GLP under förutsättning att;

- arbetaren uppnått 21 men inte 25 års ålder 1 januari 2010 och,
- arbetaren varit sysselsatt i arbete under jord.

Deltidsanställda samt anställda som uppbär sjukersättning/aktivitetsersättning ska erhålla premieinbetalning enligt denna paragraf i proportion till sysselsättningsgraden.

- § 6 Parterna är överens om att med anledning av denna uppgörelse kan avräkning ske från löneutrymmet i de kommande riksavtalsförhandlingarna 2010.
- § 7 Med anledning av att parterna enats om att i dessa förhandlingar avlösa det s k tre-valet har IF Metall i förhandlingarna yrkat att GLP ska kunna kompletteras med engångsinsättning. Parterna noterar att denna möjlighet numera finns i Avtalspensionen SAF/LO paragraf 4 a, och att denna möjlighet ersätter den möjlighet att komplettera Avtalspensionen SAF/LO som fanns i tre-valet, och att företagen i grunden är positiva till att arbetarna kan förstärka sin pension.
- § 8 Med anledning av att parterna träffat överenskommelse om att ersätta nuvarande GP-plan med denna överenskommelse om GLP, enas man om att i samband med riksavtalsförhandlingarna 2010 tydliggöra att § 3 mom 2 fortsättningsvis enbart ska gälla för dem som omfattas av punkt 1 i denna överenskommelses övergångsbestämmelser.

- § 9 Parternas målsättning är att samtliga företag inom gruvbranschen på sikt ska omfattas av GLP. Medlemsföretag i GAF som inte omfattas av nuvarande GP-plan kan därför efter inrangering omfattas av överenskommelse om GLP istället för vid företaget annan gällande pensionslösning. Vid sådan inrangering ska då hela kostnaden avräknas som sådant företag idag kan ha för annan pensionslösning. Avräkning ska ske mot pensionskostnad och/eller lönepott.

Samma inrangeringsförfarande ska ske för nytillkomna medlemmar i förbundet.

Inrangeringsförhandling kan ske med biträde av centrala parter.

- § 10 Parterna är medvetna om det överenskomna regelverkets komplexitet. Parterna är därför överens om att korrigeringar kan bli nödvändiga utan att för den skull överenskommelsens sakliga innehåll ändras. Sådana korrigeringar ska vara gjorda senast den 30 september 2009.

Vid protokollet:

Per Widolf

Justeras:

Robert Schön

Tommy Andersson

Bilaga 7:1 Bestämmelser för kompletterande avtalspension Gruv-LP (GLP)

§ 1

Gruvornas Arbetsgivareförbund och Industrifacket Metall är överens om nedanstående regler för premieavsättning som en komplettering till Avtalspension SAF-LO (ASL), GLP.

För denna pension gäller nedanstående bestämmelser.

Skolungdom anställda i feriearbete omfattas inte av dessa bestämmelser.

Denna överenskommelse gäller enbart för företag förtecknade i bilaga A, och företag som efter GLP-planens införande har anslutit sig till denna.

§ 2

Beträffande förmåner enligt dessa bestämmelser gäller i tillämpliga delar §§ 1–3 samt §§ 6–16 i ”Bestämmelser för Avtalspension SAF-LO”, vilka bifogas denna bilaga (se underbilaga 1:1). I värdebeskedet enligt sistnämnda § 9 anges pensionskapitalet avseende LP-Gruv som en separat post.

Premiebefrielseförsäkringen omfattar ej GLP.

§ 3

Intjänande av GLP sker genom att arbetsgivaren betalar en pensionspremie till den anställdes ålderspension. Premien utgör 4,9 procent av den anställdes pensionsmedförande lön enligt § 4 nedan. Ytterligare avsättning för premieintjänande till Gruv-LP (GLP) sker med 0,1 procent till totalt 5,0 procent från och med 1 april 2025.

Premie avsätts vid respektive kalenderårs utgång.

Anmärkning

Regeln äger tillämplighet fr o m intjänandeåret 2013.

Premiebetalning under tjänstledighet p g a föräldraledighet ska upprätthållas under 4 månader från föräldraledighetens påbörjande. Ledigheten ska påbörjas senast ett år efter barnets födelse.

§ 4

Den pensionsmedförande lönen utgörs av under kalenderåret utbetald kontant bruttolön i enlighet med reglerna i Avtalspensionen SAF-LO.

§ 5

Uttag av GLP kan ske tidigast vid pensionsavgång. Partiellt uttag av GLP är möjligt.

Vid uttag av GLP före 65 års ålder och där utbetalning upphör vid 65 års ålder ska kortaste utbetalningstid vara ett år.

§ 6

Arbetsgivare som omfattas av ovannämnda kollektivavtal ska senast två månader efter varje kalenderårs utgång till FORA betala in summa premier för arbetare som omfattas av kollektivavtalet. Uppgifter om varje enskild arbetares premie ska samtidigt lämnas till FORA på datamedia enligt anvisningar som meddelas av FORA.

§ 7

FORA vidarebefordrar premierna till den pensionsförvaltare som den anställde valt i Avtalspensionen SAF-LO.

För det fall den anställde inte aktivt har valt förvaltare ska premien föras över till AMF Pension.

FORA företräder de olika pensionsförvaltarna gentemot arbetsgivaren.

§ 8

Den anställdes eventuella val avseende återbetalningsskydd och förmånstagare för Avtalspension SAF-LO ska även gälla GLP.

Anmält val gäller tills nytt val sker.

§ 9

Arbetsgivare eller anställd ska på begäran av FORA eller förvaltare för GLP lämna de uppgifter som påkallas för utredning om rätten till förmåner.

§ 10

Arbetsgivare som försummar att i rätt tid betala premie ska utöver förfallen premie betala ränta på utestående belopp enligt en räntesats motsvarande gällande diskonto ökat med åtta procentenheter samt eventuella indrivningskostnader.

Om arbetsgivare underlåtit att i rätt tid lämna uppgifter om enskilda arbetares premie på sätt som anges i § 6 äger FORA rätt att påföra denne en förseningsavgift om 500 kronor.

§ 11

Twist om kollektivavtalsenlig skyldighet för arbetsgivare att erlægga GLP-premier samt rörande övriga frågor i dessa bestämmelser ska handläggas enligt gällande förhandlingsordning mellan parterna.

I de delar detta avtal hänvisar till bestämmelserna för Avtalspension SAF-LO svarar Pensionsnämnden enligt § 17 ”Gemensamma försäkringsvillkor för AMF-försäkringar” för tolkning av de bestämmelserna.

§ 12

Om dröjsmål med utredning rörande försäkringsfall eller med utbetalning uppstår genom myndighets åtgärd, krigshandling, strejk, lockout, bojkott, blockad eller liknande händelse är varken FORA, pensionsförvaltaren eller arbetsgivaren ansvarig för förlust som härigenom kan uppkomma för den som äger rätt till förmån.

§ 13

Denna överenskommelse gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om ett år.

Bilaga 7:2 Företag som omfattas av GLP

Boliden Mineral AB
Fastighets AB Malmfälten
Kimit AB
LKAB
Malmtrafik i Kiruna AB
Wassara AB
Zinkgruvan Mining AB

Bilaga 8 Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

Inledning

Gruvornas Arbetsgivareförbund och IF Metall har träffat följande överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter.

Arbetsgivare, som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på betalningsförmedlaren överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse och efter samråd med den lokala fackliga organisationen låta uppbörden ske via betalningsförmedlaren och via annan bank eller post.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra regler för redovisningen än enligt punkt 4.

1 Uppbörd av fackföreningsavgift

Arbetsgivaren skall, på sätt nedan anges, medverka till uppbörden av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter.

Avdrag av fackföreningsavgift får endast ske för de arbetare, som lämnat skriftlig fullmakt till arbetsgivaren att göra avdrag. Avdrag görs fr o m den avlöningsperiod som börjar närmast en månad efter det att fullmakt överlämnats till arbetsgivaren.

2 Avdrag och inbetalning

Arbetsgivaren gör i samband med ordinarie löneutbetalning avdrag för av arbetarparten beslutad medlemsavgift.

Medlemsavgift ska anges i krontal och/eller i procent av bruttolönen. Om medlemsavgiften helt eller till del är angiven som en procentsats av bruttolönen får procentsatsen anges med högst två decimaler.

Eventuell högsta respektive lägsta medlemsavgift ska vara angiven i helt krontal. Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetablell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.

Avdrag för fackföreningsavgift görs efter samtliga i lag eller annan författning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som avser av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet. Det lönebelopp som återstår efter det att arbetsgivaren har gjort de avdrag som ska göras före avdrag för fackföreningsavgift benämns här nettolön.

Arbetsgivaren ska göra avdrag enbart om fullt avdrag kan göras från nettolönen. Det innebär att nettolönen minst måste motsvara fackföreningsavgiften.

Summan av de medel som arbetsgivaren gjort avdrag för inbetalas till förbundet i anslutning till företagets ordinarie löneutbetalning. Arbetsgivarens ekonomiska ansvar är begränsat till redovisning av de avgifter som dragits.

3 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetarparten ska senast under november månad varje år skriftligen eller på motsvarande sätt underrätta arbetsgivaren om de avdrag för fackföreningsavgifter, som ska tillämpas under kommande kalenderår.

Lämnas inte uppgifter enligt första stycket tillämpas oförändrade avdrag under kommande kalenderår.

Arbetarparten överlämnar till arbetsgivaren en förteckning över de nya medlemmar, för vilka avgift ska dras. Samtidigt överlämnas erforderliga fullmakter. Avdrag ska ske från och med den avlöningsperiod de lokala parterna enas om.

4 Redovisning

Arbetsgivarens uppgifter lämnas på redovisningslista eller enligt lokal överenskommelse. Förbundet ska till arbetsgivare, som så önskar, överlämna förtryckta redovisningsblanketter.

För redovisning enligt redovisningslista gäller följande.

- På redovisningslistan anges arbetsgivarens namn, arbetsplats och organisationsnummer. Dessutom anges samtliga arbetstagare för vilka avgifter dragits under perioden med angivande av namn och personnummer samt summan av för varje arbetare avdraget belopp.
- Uppgift ska också lämnas om arbetare för vilka avdrag inte gjorts under föregående månad på grund av att nettolönen inte medgett fullt avdrag samt det inte gjorda avdragets storlek.
- Uppgiftsskyldigheten gäller endast arbetare som lämnat fullmakt. Vid frånvaro som sträcker sig över flera hela redovisningsperioder ska uppgift att lön inte uppburits lämnas endast vid första redovisningstillfället.
- Arbetsgivaren bör informera representant för verkstadsklubben om arbetare som har nyanställts.

- Uppgift ska också lämnas om arbetare som slutat sin anställning eller dragit tillbaka sin fullmakt.

5 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid som mellanvarande kollektivavtal om löner och allmänna villkor och därefter med 14 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 4 december 2006

FÖRENINGEN INDUSTRIARBETSGIVARNA
INDUSTRIFACKET METALL

Bilaga 9 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag

1 Kvalificering av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning, har en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om maximalt sex månader.

Detsamma gäller visstidsanställda som har företrädesrätt till återanställning, under förutsättning att anställningen upphör till följd av en driftsinskränkning där tillsvidareanställda arbetstagare sagts upp. Visstidsanställningen ska vidare antingen ha sagts upp på grund av arbetsbrist orsakad av driftsinskränkningen, eller löpt ut inom en period som börjar två månader före den första uppsägningen till följd av driftsinskränkningen och slutar när perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga berättigade och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden för kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd sammanhängande period.

En arbetare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Det förutsätter att arbetaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Anmärkning

För att undvika missuppfattning konstaterar parterna att kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt på samma sätt som företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd gäller vid driftsenheten och förutsätter att arbetaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.

Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd och riksavtalet.

2 Inhyrning av bemanningsföretag under tid med Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning av bemanningsföretag ske av sakligt motiverade skäl under sammanlagt 30 arbetsdagar. Inhyrning under en sammanhängande period i kontinuerligt skiftgående verksamhet kan ske under 40 kalenderdagar. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt än vad som anges i första och andra stycket, punkt 2, ska föregås av lokal överläggning. För det fall den lokala fackliga organisationen vid dessa överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet ska tillgodoses genom återanställning, och företaget väljer att återanställa gäller bestämmelserna i punkt 3. För det fall företaget väljer att lösa personalbehovet genom inhyrning trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggningarna motsatt sig detta gäller punkt 4.

3 Återanställning

Om den lokala fackliga organisationen vid överläggningar enligt punkt 2 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att frånga turordningen med det antal arbetare som efter avrundning till närmsta heltal motsvarar en tredjedel av det antal arbetare som återanställs. För det fall överenskommelse tidigare träffats om vilken turordning som ska gälla vid återanställning ska dock denna turordning tillämpas. Ytterligare undantag från turordningen kräver lokal överenskommelse.

4 Avlösen av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Om arbetsgivare, trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggning enligt punkt 3 motsatt sig inhyrning, väljer att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag, ska arbetsgivaren lösa av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten för det antal arbetare med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt som motsvarar antalet inhyrda. Rätt till avlösen tillfaller arbetare i den turordning de har företrädesrätt till återanställning. Avlösen utgörs av ett belopp som motsvarar tre månadslöner (fast kontant månadslön) beräknat på den lön arbetaren uppbar vid anställningens upphörande.

5 Förfarande vid återanställning

För att påskynda återanställningsprocessen kan företaget per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetare som omfattas av turordningen för återanställning. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som senast inom fem arbetsdagar från det meddelandet skickades.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och en accept således inte innebär att återanställning är garanterad.

När svar från arbetare inkommit sker urvalet enligt punkt 3 för återanställning bland de arbetare som svarat att är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Bilaga 10 Entreprenadbilaga till Gruvavtalet

§ 1 Tillämplighetsområde

Denna bilaga kompletterar Gruvavtalet i enlighet med § 1 stycke 2 i nämnda avtal. Reglerna gäller såsom utfyllnad till Gruvavtalet.

De lokala parterna kan överenskomma om annat i enlighet med vad som stadgas i bilagan. Om inte annat särskilt avtalats gäller att sådan lokal överenskommelse löper med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Anställnings ingående och upphörande

Mom 2.1 Löneformer

Tidsbegränsad anställning bör i normalfallet uppgå till minst en månad.

Vid särskilda skäl, exempelvis för ett avgränsat arbete eller vid korttidsfrånvaro, kan en kortvarig tidsbegränsad anställning användas som omfattar minst ett skift. Denna anställningsform ska inte användas för att skapa ett system där arbetare har flera korta återkommande visstidsanställningar för samma arbete.

Lön betalas med timlön enligt § 3 Lön mom 3.7 tabell 1.

Mom 2.2 Utrustning och intyg

I en nära anslutning till att arbetaren slutar sin anställning eller annars så begär det utfärdar arbetsgivaren ett skriftligt anställningsintyg och överlämnar till arbetstägaren eventuellt inlämnade dokument med omedelbar tillhörighet till yrket, t ex utbildningsböcker och yrkesbevis. Arbetstägaren återlämnar samtidigt utrustning och material tillhörande företaget.

§ 3 Lön

Det är parternas uppfattning att lokalt lönesystem bör träffas. Där så inte sker gäller följande såsom lönesystem.

Mom 3.1 Löneformer

Löneformen för arbetstagare där avtalet tillämpas är månadslön.

Månadslön innebär att lönen utbetalas med visst belopp varje kalendermånad, oberoende av om det inträffar helgdagar och fridagar.

Månadslön innebär arbetstagarens månadslön plus fasta tillägg.

För kortvarigt arbete utbetalas timlön, dock minst ett skift. Timlönen beräknas enligt mom 3.7 Tabell 1 och innehåller semesterersättning.

Mom 3.2 Lönerevision

Lönerevision, höjning av den lön som lastbilsförare, förare av mobila maskiner och dumperförare har den 31 mars, ska ske vid nedan angivna tidpunkter.

Anställd 31 mars 2025 får 2025-04-01 löneökning om 1 149 kr/månad

Anställd 31 mars 2026 får 2026-04-01 löneökning om 1 077 kr/månad

Den nya månadslönen utan tillägg ska efter lönerevision minst uppgå till grundlönen enligt 3.3.1 eller 3.3.2.

Lönerevision, höjning av den lön som lärlingar har den 31 mars.

Månader		2025-04-01	2026-04-01
1 – 6 månader	78 %	896 kr	840 kr
7 – 12 månader	83 %	954 kr	894 kr
13 – 24 månader	90 %	1 034 kr	969 kr

Lönerevision, höjning av den lön som övriga arbetare ovan jord i respektive åldersgrupp har den 31 mars.

Åldersgrupp	2025-04-01	2026-04-01
Som fyllt 20 år	1 011 kr	948 kr
Som fyllt 19 år	961 kr	900 kr
Som fyllt 18 år	910 kr	853 kr
Som fyllt 17 år	708 kr	663 kr
Som inte fyllt 17 år	607 kr	569 kr

Lönerevision, höjning av den lön som övriga arbetare under jord i respektive åldersgrupp har den 31 mars.

Åldersgrupp	2025-04-01	2026-04-01
Som fyllt 20 år	29 098 kr	30 046 kr
Som fyllt 19 år	27 644 kr	28 545 kr
Som fyllt 18 år	26 188 kr	27 041 kr

Mom 3.3 Grundlön

Grundlön är den lönenivå som lägst utbetalas och som används för all verksamhet inom avtalets område.

Mom 3.3.1 Grundlön för arbete ovan jord

Lastbilsförare, förare av mobila maskiner och dumperförare från och med

2025-04-01	33 066 kr/månad
2026-04-01	34 143 kr/månad

Med dumper avses tung terrängvagn och bergtruck.

Mom 3.3.2 Grundlön för arbete under jord

Lastbilsförare, förare av mobila maskiner och dumperförare från och med

2025-04-01	33 066 kr/månad
2026-04-01	34 143 kr/månad

Med dumper avses tung terrängvagn och bergtruck.

Mom 3.3.2.1 Yrkesgrupper under jord

Arbete under jord delas in i grupper enligt överenskomna principer och ersätts med tillägg, se Tillägg § 4, 4.1.2

Lastmaskinsförare i den direkta produktionen

Maskinförare skrotningsarbete

Mom 3.4 Lärling

Förare av mobila maskiner under utbildning med utbildningsbok. För lärling utses en handledare vars uppgift är att ansvara för lärlingens färdigutbildning i enlighet med yrkets förutsättningar.

Beloppen i tabellen beräknas på grundlönen för förare av mobila maskiner med yrkesbevis

Timgränser		2025-04-01	2026-04-01
0 – 6 månader	78 %	25 791 kr	26 631 kr
7 – 12 månader	83 %	27 445 kr	28 339 kr
13 – 24 månader	90 %	29 759 kr	30 728 kr

Mom 3.4.1 Introduktion för nyanställda

I syfte att introducera en ny arbetstagare i för denne nya arbetsuppgifter kan arbetsgivare tillämpa introduktion för nyanställda med utsedd handledare under högst 2 månader. Under samma begränsningsperiod utgår lön med 80 % av aktuell grundlön.

Mom 3.5 Övriga arbetstagare

Arbetstagare i företaget som utför andra arbetsuppgifter än att framföra lastbil, mobila maskiner och dumper.

För ungdomar under 18 år gäller Arbetsmiljöverkets föreskrift om minderåriga.

Fördelningstal grundlöner övriga arbetstagare ovan jord.

Åldersgrupp	2025-04-01	2026-04-01
som fyllt 20 år	29 098 kr	30 046 kr
som fyllt 19 år	27 644 kr	28 545 kr
som fyllt 18 år	26 188 kr	27 041 kr
som fyllt 17 år	20 369 kr	21 033 kr
som inte fyllt 17 år	17 459 kr	18 027 kr

Fördelningstal grundlöner övriga arbetstagare under jord.

Åldersgrupp	2025-04-01	2026-04-01
Som fyllt 20 år	29 098 kr	30 046 kr
Som fyllt 19 år	27 644 kr	28 545 kr
Som fyllt 18 år	26 188 kr	27 041 kr

Mom 3.6 Feriearbete

Grundlön för skolorndomar utbetalas enligt följande. Grundlönen inkluderar semesterersättning.

Elever i gymnasieutbildning eller grundskola	2025-04-01 per timme	2026-04-01 per timme
Elever som gått två år på gymnasium	117 kr	120 kr
Elever som gått ett år på gymnasium	102 kr	105 kr
Övriga elever (grundskolan)	93 kr	96 kr

Mom 3.7 Timlön

Timlön används vid kortvarigt arbete, se § 3 Löner 3.1. I beräkning av timlönen ingår semesterersättning enligt nedan. Timlönen beräknas utifrån den genomsnittliga veckoarbetstiden och avrundas nedåt till närmaste nivå.

Tabell 1

Timlön vid kortvarigt arbete	
Veckoarbetstid	Beräkningsformel (inkl semesters.)
40 timmar	Månadslön ./ 168 x 1,13
38 timmar	Månadslön ./ 159 x 1,13
36 timmar	Månadslön ./ 151 x 1,13
35 timmar	Månadslön ./ 147 x 1,13
34 timmar	Månadslön ./ 143 x 1,13
33 timmar	Månadslön ./ 140 x 1,13
32 timmar	Månadslön ./ 137 x 1,13

Beräkning av värdet av övertidstimmar görs enligt nedan.

Tabell 2

Timlön vid beräkning av värdet av övertidstimme	
Veckoarbetstid	Beräkningsformel
40 timmar	Månadslön ./ 168
38 timmar	Månadslön ./ 159
37 timmar	Månadslön ./ 155
36 timmar	Månadslön ./ 151
35 timmar	Månadslön ./ 147

34 timmar	Månadslön ./ 143
33 timmar /ovan jord	Månadslön ./ 140
32 timmar/ovan jord	Månadslön ./ 137

Mom 3.8 Utbetalning av lön

Lön utbetalas senast den 25:e i varje innevarande månad. Reglering av tillkommande och avgående lönedelar samt utbetalning av kostnadsersättningar görs, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare, efterföljande månad.

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att träffa överenskommelse om löne- och reseförskott.

Mom 3.8.1 Specifikation av lön

Vid utbetalning av lön och annan ersättning ska dessa vara specificerade så att ingående lönedelar såsom månadslön, skatt, fasta respektive rörliga tillägg, inestående semesterdagar, arbetstidsförkortning, arbetstid såsom övertid, tillägg samt information om tillämpat avtal tydligt framgår. Vid minst ett tillfälle per år redovisas ingående avtalspension.

Mom 3.9 Lön när arbetstagare börjar och slutar sin anställning

Arbetstagare, som påbörjar eller avslutar anställning under löpande kalendermånad, erhåller timlön jämte tillägg för varje arbetsdag som anställningen omfattar under månaden. Timlön beräknas enligt § 3 Löner, 3.7 Tabell 2

§ 4 Tillägg

Mom 4.1 Fasta tillägg som utbetalas varje månad

Mom 4.1.2 Befattningstillägg

Lastmaskinsförare i den direkta produktionen under jord Från och med 2025-04-01	2 477 kr/månad
Maskinförare skrotningsarbete, under jord Från och med 2025-04-01	2 750 kr/månad
Lastmaskinsförare i den direkta produktionen under jord Från och med 2026-04-01	2 551 kr/månad
Maskinförare skrotningsarbete, under jord Från och med 2026-04-01	2 833 kr/månad

Mom 4.1.3 Dagbrottstillägg

Dagbrottstillägg (50 % av underjordstillägg) Från och med 2025-04-01	1 634 kr/månad
Dagbrottstillägg (50 % av underjordstillägg) Från och med 2026-04-01	1 698 kr/månad

Ovanstående gäller vid mer än 50 % arbete av månadens arbetstid i dagbrott

Mom 4.1.4 Yrkserfarenhetstillägg

Förare som arbetat 1 år eller mer med för yrket motsvarande förutsättningar och relevant erfarenhet (avser inte förare under utbildning = lärling)	
Från och med 2025-04-01	890 kr/månad
Från och med 2026-04-01	917 kr/månad

Mom 4.1.5 Gruvpension

Gruvpension – utbetalas till förare som arbetat mer än 50 % under jord respektive kalendermånad	
Från och med 2025-04-01	1 740 kr/månad
Från och med 2026-04-01	1 792 kr/månad

Mom 4.2 Timbaserade rörliga tillägg

Mom 4.2.1 Dagbrottstillägg

Dagbrottstillägg, timbaserat (kan ej överstiga helt dagbrottstillägg)	
Från och med 2025-04-01	11,43 kr/timme
Från och med 2026-04-01	11,87 kr/timme

Mom 4.2.2 Utryckningsersättning

	Från och med 2025-04-01	Från och med 2026-04-01
Utbetalas i normalfallet om en arbetstagare, för att utföra beordrat övertidsarbete, återvänder till arbetsplatsen sedan han lämnat denna för dagen och avbrottet inte är hänförligt till normalt måltidsuppehåll eller annat uppehåll på grund av privat önskemål. Utryckningsersättning utbetalas om övertidsarbetet påbörjas:		
a) mellan kl 06.00 – 24.00 på vardagar	116 kr/gång	119 kr/gång
b) mellan kl 00.00 – 06.00 på vardagar samt på lör-, sön- och helgdagar		
Utbetalas också om arbetstagare kallas till övertidsarbete i anslutning till ordinarie arbetstid och detta påbörjas minst 2 timmar före ordinarie arbetstids början.	157 kr/gång	162 kr/gång

§ 5 Resor och traktamente

Reskostnadsersättning, restidsersättning och traktamente utges enligt lokala bestämmelser. Om inte sådana fastställts gäller följande:

Mom 5.1 Rätt till traktamente

Tillkommer arbetstagare vid arbete på förrättningsort belägen minst 50 km från verksamhetsorten, under förutsättning att övernattning skett på förrättningsorten. För utbetalning av resor och traktamenten krävs att arbetstagare lämnar underlag, till exempel reseräkning. Boende ska vara av godtagbar standard.

Mom 5.2 Traktamentsersättning

Traktamente utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria avdragsbelopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och meddelanden.

Traktamente som inkluderar kost och logi utges med för närvarande heldag 220 kr och nattschablon 110 kr, totalt högst 330 kr per dygn. Då arbetsgivaren tillhandahåller fri kost och logi görs avdrag enligt Skatteverkets föreskrifter och meddelanden.

Mom 5.3 Förrättning under helg, söndag eller fredag

Under pågående förrättning utges ersättning för hemresa vid veckoslut enligt inkomstskattelagens bestämmelser.

Mom 5.4 Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Arbetstagaren är berättigad till traktamente även för dag, då han på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta; dock utgår traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte utgör något hinder för detta kan arbetsgivaren beordra hemresa. Ersättning för hemresan betalas då i stället för traktamente.

Arbetstagaren är skyldig att inom två dagar anmäla inträffad arbetsoförmåga. Sker inte sådan anmälan och uppvisas inte läkarintyg på arbetsgivarens begäran, har arbetstagaren inte rätt till förmåner som nämnts i 5.4. första stycket.

Mom 5.5 Resor utom arbetstid

Vid resor utom arbetstid träffas enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Mom 5.6 Resor med egen bil i tjänsten

Arbetsgivaren har inte rätt att fordra att i företaget anställd arbetstagare använder egen bil i tjänsten. Arbetstagare har inte heller rätt att fordra att få begagna egen bil i tjänsten.

Om både arbetsgivaren och arbetstagare är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänst gäller 5.1 och 5.2. Skriftlig överenskommelse krävs.

Mom 5.6.1 Förutsättning för bilersättning

En förutsättning för tillämpning av reglerna om bilersättning är att arbetstagaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden enligt generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

Mom 5.6.2 Ersättning vid användning av egen bil i tjänsten

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten enligt i 5.6.1 angivna förutsättningar, utges särskild bilersättning enligt följande:

Antal mil	Ersättning per mil
– 1000	30 kronor
1001 – 2000	26 kronor
2001 –	24 kronor

§ 6 Arbetstider

Företag som i en entreprenad är underentreprenör har rätt att tillämpa huvudentreprenörens förhandlade och godkända arbetstider. Arbetsgivaren ska meddela IF Metall om vilka arbetstider som gäller för arbetet.

§ 7 Förhandlingsordning

Mom 7.1 Tvisters handläggning

Twist om tolkning eller tillämpning av lag eller detta avtal med bilagor samt med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter. Uppnår de lokala parterna inte enighet kan tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling enligt huvudavtalet mellan SAF och LO.

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan. Förhandling bör vid lokal förhandling respektive central förhandling vara slutförd inom en månad respektive två månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Mom 7.2 Protokoll och justering

Vid förhandling ska föras protokoll om inte annat överenskommes. Protokoll ska upprättas och justeras skyndsamt.

Mom 7.3 Avslutande av förhandling

Förhandling är avslutad när parterna är överens om detta. Så sker i normalfallet vid förhandlingstillfället. Om så överenskommes kan förhandlingen anses avslutad när protokoll upprättats och justerats, eller vid annan tidpunkt. Under alla omständigheter anses förhandling avslutad när parts som har fullgjort sin

förhandlingsskyldighet givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Mom 7.4 Lokal förhandling

Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten med undantag av rättstvist om lön och tvist om giltigheten av uppsägning enligt 8.5 och 8.6 nedan. Lokal förhandling ska begäras snarast inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänförs till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Framställningen ska vara skriftlig.

Mom 7.5 Rättstvist om lön med mera

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL respektive tvist om arbetsskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket MBL, ska anses ha uppkommit då lokal facklig organisation till lokal arbetsgivarpart skriftligen delgett motparten att den av arbetstagaren i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträds av organisationen. Har sådan tvist uppkommit, ska lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom sex arbetsdagar.

Kan inte enighet uppnås vid lokal förhandling ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom 10 arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Mom 7.6 Tvist om giltigheten av uppsägning med mera

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagare inte erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han ska iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras en månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vid tvist om tidsbegränsad anställnings giltighet ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren härom.

Mom 7.7 Preskription

Preskription räknas från den dag förhandling anses avslutad.

Begär part inte förhandling eller väcker han inte talan inom i avtal eller lag föreskrivna frister, förlorar han rätten till förhandling respektive talan.

Mom 7.8 Särskilt förfarande vid anlitande entreprenör

Vid anlitande av entreprenörer gäller en förhandlingsskyldighet för den anlitande arbetsgivaren i enlighet med medbestämmandelagens regler. Parterna är överens om att arbetsgivarens skyldigheter enligt §§ 11 och 38 MBL ska anses fullgjorda utan krav på förhandling när entreprenören uppfyller förutsättningarna enligt nedan. Arbetsgivaren kan välja att tillämpa medbestämmandelagens regler istället för att tillämpa reglerna nedan.

- En entreprenör ska vara godkänd för F-skatt eller godkänd för F-skatt med villkor (FA-skatt) samt vara momsregistrerad och/eller registrerad som arbetsgivare.
- Maskiner och utrustning ska uppfylla krav i tillämpliga lagar och förordningar.
- Arbetstagarna ska innehålla erforderliga dokument för ifrågavarande maskiner och arbete, t ex utbildningsbok eller yrkesbevis (krav på yrkesbevis gäller inte arbetstagare som anställts för yrkesintroduktion under högst två månader).
- I den mån krav följer av lag ska trafiktillstånd finnas.
- Entreprenören ska innehålla företagsförsäkring omfattande anläggningsmaskinförsäkring, ansvarsförsäkring och företagsförsäkring.
- Entreprenören ska vara bunden av kollektivavtal för ifrågavarande arbete.

En entreprenör som uppfyller ovanstående kriterier ska godkännas och upptas i förteckning hos IF Metall. Entreprenör ska vara anmäld innan arbetet påbörjas hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska meddela IF Metall om vilka arbetstider som gäller för arbetet.

Mom 7.9 In- och utlåning av arbetstagare mellan företag

1. Tillämpningsområde

För företag bundna av Gruvavtalet och som tillämpar Entreprenadbilaga, bilaga 10, får in- och utlåning av arbetstagare ske mellan företagen. In- och utlåning får även ske i förhållande till företag som tillämpar Gruventreprenadavtalet. In- och utlåning får endast ske till och från företag som är ovan nämnda.

Detta moment är inte tillämplig vid in- eller uthyrning av arbetstagare.

2. Arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar

Arbetsgivaren har arbetsgivaransvaret för arbetstagaren även under den period arbetstagaren lånas ut till annat företag. Det inlånade företaget ansvarar för arbetsmiljön, i förhållande till inlånad arbetstagare, under inlåningsperioden.

Utlånad arbetstagare kvarstår i anställningen och behåller sin plats i turordningen hos arbetsgivaren. Uppstår arbetsbrist hos inlånande företag ska inlånad arbetstagare först omfattas av driftsinskränkningen. Inlånande företag får inte vidareutlåna inlånad arbetstagare.

3. Samtycke till utlåning

Utlåning av arbetstagare får ske endast om berörd arbetstagare lämnar sitt samtycke till utlåningen, inför varje enskild utlåning.

4. Kortvarig in- och utlåning

In – och utlåning under högst 15 dagar per sexmånadersperiod får ske utan iakttagande av reglerna i punkterna 5–6. Lokal facklig organisation ska dock skriftligen informeras om in- och utlåningen.

5. Utlåning

Utlåning ska föregås av överenskommelse med lokal facklig organisation. Överenskommelse ska träffas om arbetsgivaren, det inlånande företaget och utlåningen som sådan uppfyller kraven enligt detta moment.

Utlåningsperiodens längd får inte överstiga åtta veckor. Överenskommelse om längre utlåning kan dock i särskilda fall träffas med lokal facklig organisation.

6. Inlåning

Inlåning ska föregås av förhandling med lokal facklig organisation.

7. Lönehantering

Utlånad arbetstagare ska erhålla samma lön som övriga arbetstagare på arbetsplatsen, dock lägst bibehållen lön.

1. Schematisk bild över förhandlingssystemet*

Planerat beslut	MBL	Skriftligt varsel till Arbetsförmedlingen	Skriftlig uppsägning/ besked till den anställda -Uppsägningstid	Underrättelse till den anställda	Varsel till IF Metall-klubben eller IF Metalls avdelning	Rätt till återanställning (företrädesrätt)	Rätt till lön
<i>Uppsägning p g a personliga skäl</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Uppsägningstid 2–6 månader för tillsvidareanställd efter 1 november 2020 (Gruvavtalet § 2 mom 1:1) och 1–6 månader för tillsvidareanställd före 1 november 2020 (11 § LAS).</i>	<i>Minst 2 veckor före uppsägning (30 § LAS).</i>	<i>Minst 2 veckor före uppsägning (30 § LAS).</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja, under uppsägningstiden (12 § LAS).</i>

Planerat beslut	MBL	Skriftligt varsel till Arbetsförmedlingen	Skriftlig uppsägning/ besked till den anställde -Uppsägningstid	Underrättelse till den anställde	Varsel till IF Metall-klubben eller IF Metalls avdelning	Rätt till återanställning (företrädesrätt)	Rätt till lön
<i>Uppsägning p g a driftinskränkning (arbetsbrist)</i>	<i>Ja (11–14 §§ MBL).</i>	<i>Om minst 5 personer berörs. Om nytt arbete inte kan erhållas p g a driftinskränkning ska varsel lämnas minst 2 månader i förväg (1 och 2 §§ FMJ).</i>	<i>Se ovan.</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja, under de förutsättningar som anges i 25 § LAS. *Se bilaga 9 i avtalet om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt.</i>	<i>Ja, under uppsägningstiden (12 § LAS).</i>
<i>Avskedande</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Avskedande ska vara skriftligt (19 § LAS). Ingen uppsägningstid.</i>	<i>Minst 7 dagar före avskedande (30 § LAS).</i>	<i>Minst 7 dagar före avskedande (30 § LAS).</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja, t o m sista anställningsdagen.</i>

Planerat beslut	MBL	Skriftligt varsel till Arbetsförmedlingen	Skriftlig uppsägning/ besked till den anställde -Uppsägningstid	Underrättelse till den anställde	Varsel till IF Metall-klubben eller IF Metalls avdelning	Rätt till återanställning (företrädesrätt)	Rätt till lön
<i>Avgång med ålderspension</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Förenklat uppsägningsförfarande (33 § LAS).</i> <i>Uppsägningstid högst 1 månad (33 b LAS).</i>	<i>Minst två veckor före pensionering (30 § LAS)</i> <i>Undantag om förhandling enligt 11–14 §§ MBL har hållits i frågan. (33 a § LAS).</i>	<i>Minst två veckor före pensionering (30 § LAS).</i> <i>Undantag om förhandling enligt 11–14 §§ MBL har hållits i frågan (33 a § LAS).</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja, till sista anställningsdagen.</i>
<i>Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Skriftligt besked om arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste 2 åren (15 och 16 §§ LAS).</i>	<i>Minst 1 månad före anställningens utgång. (15 § LAS).</i>	<i>Minst 1 månad före anställningens utgång (30 a § LAS).</i>	<i>Ja, under de förutsättningar som anges i 25 § LAS.</i>	<i>Ja, t o m sista anställningsdagen.</i>

Planerat beslut	MBL	Skriftligt varsel till Arbetsförmedlingen	Skriftlig uppsägning/ besked till den anställde -Uppsägningstid	Underrättelse till den anställde	Varsel till IF Metall-klubben eller IF Metalls avdelning	Rätt till återanställning (företrädesrätt)	Rätt till lön
<i>Avbrytande av provanställning</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Underrättelse (31 § LAS). Besked bör vara skriftligt.</i>	<i>Minst 14 dagar innan avbrytande (31 § LAS).</i>	<i>Minst 14 dagar innan avbrytande (31 § LAS).</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja, t o m mom sista anställningsdagen.</i>

2. Schematisk bild över förhandlingssystemet*

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av lokal förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
Avtalets förhandlingsordning *Vid tvist om tolkning eller tillämpning av 4 § Arbetstid i avtalet gäller särskild förhandlingsordning	<i>Inom 4 månader från kännedom. Saknas kännedom inom 2 år. Undantag: ostridiga lönefordringar. (2 kap. 1 och 2 §§ Huvudavtalet)</i>	<i>Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits (16 § MBL).</i>	<i>Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling (2 kap. 4 § Huvudavtalet).</i>	<i>Inom 3 veckor från begäran, om inget annat överenskommits (16 § MBL).</i>	<i>Inom 3 månader från avslutande av central förhandling (7 § Huvudavtalet).</i>
Ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande enligt LAS	<i>Inom 2 veckor från uppsägning eller avskedandet (40 § LAS).</i>	<i>Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits (16 § MBL).</i>	<i>Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling (2 kap. 4 § Huvudavtalet).</i>	<i>Inom 3 veckor från begäran, om inget annat överenskommits (16 § MBL).</i>	<i>Inom 2 veckor från avslutande av central förhandling (40 § LAS).</i>
Skadestånd, uppsägningslön eller permitteringslön enligt LAS	<i>Inom 4 månader från det skadan skedde eller fodringen förföll till betalning (41 § LAS).</i>	<i>Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits (16 § MBL).</i>	<i>Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling (2 kap. 4 § Huvudavtalet).</i>	<i>Inom 3 veckor från begäran, om inget annat överenskommits (16 § MBL).</i>	<i>Inom 4 månader från avslutande av central förhandling (41 § LAS).</i>
Skadestånd eller annan ersättning enligt FML	<i>Inom 4 månader från det skadan skedde (11 § FML).</i>	<i>Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits (16 § MBL).</i>	<i>Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling (2 kap. 4 § Huvudavtalet).</i>	<i>Inom 3 veckor från begäran, om inget annat överenskommits (16 § MBL).</i>	<i>Inom 4 månader från avslutande av central förhandling (11 § FML).</i>

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av lokal förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
35 § MBL för att arbetsgivaren ska undgå utbetalningsansvar. Undantag oskäligt krav. *Annan tillämpning av 35 § MBL för företag som tillämpar entreprenadbilagan.	Arbetsgivaren ska begära förhandling omedelbart när tvist uppstår (35 § MBL).	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits (16 § MBL).	Inom 10 dagar från avslutande av lokal förhandling (37 § MBL).	Inom 3 veckor från begäran, om inget annat överenskommits (16 § MBL).	Inom 10 dagar från avslutande av central förhandling (37 § MBL).
Primär förhandlingsrätt enligt 11 § MBL	Arbetsgivaren ska på eget initiativ begära förhandling innan beslut om viktiga förändringar fattas.	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits (16 § MBL).	Inom 7 dagar från avslutande av lokal förhandling (16 § Utvecklingsavtalet)	Inom 3 veckor från begäran, om inget annat överenskommits (16 § MBL).	
Ogiltighetstalan av uppsägning eller avskedande enligt DL	Inom 2 veckor från uppsägning eller avskedandet (6 kap. 4 § DL och 40 § LAS).	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits (16 § MBL).	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling (2 kap. 4 § Huvudavtalet)	Inom 3 veckor från begäran, om inget annat överenskommits (16 § MBL).	Inom 2 veckor från avslutande av central förhandling (6 kap. 4 § DL och 40 § LAS).
Diskrimineringssättning, allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd enligt DL	Inom 4 månader från det skadan skedde (6 kap. 4 § DL och 41 § LAS).	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits (16 § MBL).	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling (2 kap. 4 § Huvudavtalet)	Inom 3 veckor från begäran, om inget annat överenskommits (16 § MBL).	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling (6 kap. 4 § DL och 41 § LAS).

*) Särskilda regler om förhandling finns bland annat i 11–24, 21, 34 och 66–67 §§ MBL samt i § 16 Utvecklingsavtalet.



Produktion: Industrierbetsgivarna
Artikelnummer: 8164-2025

Tryck: Scandinavian Print
Group Sweden AB