



Industri- avtalet

Svensk Industriförening
IF Metall

AVTAL NR 26

Gäller t.o.m. 31 maj 2027

Industriavtalet

Svensk
Industriförening

IF Metall

AVTAL NR 26

GÄLLER FÖR TIDEN 1 JUNI 2025–31 MAJ 2027

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
KOLLEKTIVAVTAL	5
§ 1 Avtalets omfattning	5
§ 2 Arbetstid	5
§ 3 Löner	9
§ 4 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid	14
§ 5 Övertid m.m.	16
§ 6 Beredskapstjänst	17
§ 7 Reseersättningar och traktamenten	18
§ 8 Helglön	20
§ 9 Semester	22
§ 10 Permitteringslön	26
§ 11 Lönstillägg vid förflyttning av personal	26
§ 12 Hemarbete	26
§ 13 Avlöningens utbetalande	27
§ 14 Överdragskläder	27
§ 15 Permission m.m.	27
§ 16 Sjuklön m.m.	28
§ 17 Försäkringar, Trygghetsfond	31
§ 18 Ordningsregler	31
§ 19 Åtgärder för utveckling av företagen/anställda samt jämställdhet	31
§ 20 Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor	31
§ 21 Ingående och upphörande av anställning	32
§ 22 Arbetets ledning och fördelning m.m.	36
§ 23 Meningsskiljaktigheter	37
§ 24 Avtalets giltighetstid	37

Bilaga 1	Överenskommelse angående deltidarbete	38
Bilaga 2	Överenskommelse om permitteringslön	39
Bilaga 3a	Lönstillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)	41
Bilaga 3b	Rekommendation angående lönstillägg vid omflyttning	43
Bilaga 4	Jämställdhetsavtal	44
Bilaga 5	Avtal om utbildning samt riktlinjer i arbetsmiljöfrågor	47
Bilaga 6	Utbildningsavtal	52
Bilaga 7	Uppbörd av fackliga medlemsavgifter	57
Bilaga 8	Ordningsregler	59
Bilaga 9	Partsgemensamma kommentarer deltid i pensioneringssyfte	60
Bilaga 10	Avtal om yrkesintroduktion	65
Bilaga 11	Övriga överenskommelser	67

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Svensk Industriförening och IF Metall gällande för de medlemmar i Svensk Industriförening som genom särskilt inkopplingsförfarande har anslutits till riksavtalet Industriavtalet Sinf/IF Metall.

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för de företag som genom särskilt inkopplingsprotokoll mellan Svensk Industriförening och IF Metall har anslutits till avtalet. Ansluter sig företag till Svensk Industriförening, vilkas arbetare tillhör förbundet och tecknas som följd av detta kollektivavtal mellan Svensk Industriförening och IF Metall för företaget, ska detta avtal träda i kraft för företaget så snart gällande avtal utlöper.

Protokollsanteckning:

Den omständigheten, att avtalet automatiskt träder i tillämpning på nytilträdande arbetsgivare, utesluter icke, att förhandlingar på framställning av endera parten kan föras rörande särskilda frågor, vilka kan uppstå i anledning av nytilträdande företags speciella tillverkning.

§ 2 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka (vid kontinuerligt arbete, d.v.s. utan ett uppehåll av minst 24 timmar vid veckoslutet, 2012 timmar i genomsnitt per år). Vid treskifts- och kontinuerligt tvåskiftsarbete samt arbete under jord gäller dock kortare arbetstid, som beräknas utgöra:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete samt vid arbete under jord	1 760 timmar i genomsnitt per år
Vid intermittent treskiftsarbete	38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Vid kontinuerligt tvåskiftsarbete	38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Vid intermittent tvåskiftsarbete	38 timmar per helgfri vecka

Mom 2 Ordinarie arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, som kan variera under olika delar av året, fastställs per dag, vecka eller annan tidsperiod genom överenskommelse för varje arbetsställe särskilt. Sådan överenskommelse bör träffas i god tid före varje nytt år.

Vid bristande överenskommelse förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt följande:

Dagarbete: måndag t.o.m. fredag mellan kl. 07.00 och kl. 16.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.

Tvåskiftsarbete: måndag t.o.m. fredag förmiddagsskiftet mellan kl. 05.30 och kl. 13.36 och eftermiddagsskiftet mellan kl. 13.36 och kl. 21.42 med en halvtimmes rast på vardera skift.

Mom 3 Betalda lediga arbetsdagar (arbetstidsförkortning)

I samband med förhandlingarna om årsarbetstiden ska förläggning ske av den lediga tid, som enligt överenskommelse om arbetstidsförkortning mellan de centrala parterna ska läggas ut som betald ledighet.

Ledigheten omfattar sju betalda dagar varje kalenderår. Dessa läggs ut som hela eller delar av dagar. Där parterna inte lägger ut hela ledigheten genom lokal överenskommelse äger arbetstagare och arbetsgivare att komma överens om individuell förläggning av återstående del av ledighetsdagarna.

Outtagna ledighetsdagar kan efter överenskommelse sparas till kommande kalenderår, dock maximalt tre dagar.

Anmärkningar:

1) Vid beräkning av övertid, som ska journalföras enligt arbetstidslagen, ska beräkningsperioden om annat inte överenskommes, utgöra kalendermånad eller, om företagets redovisning är så upplagd, 4 kalenderveckor.

2) I vecka med helgdag ska den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.

3) Vid intermittent skiftarbete ska på grund av att den ordinarie arbetstiden beräknas per helgfri vecka övertidstillägg utbetalas, om uppehåll inte görs i samband med helgdagar under minst två skift vid tvåskiftsarbete och minst tre skift vid treskiftsarbete eller på i § 2 Mom 7 angivna fridagar efter kl. 06.00 (vid treskiftsarbete efter ordinarie nattskafts slut på morgonen).

4) I Mom 1 angivna årsarbetstidsmått avser den ordinarie arbetstid, som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftuppehåll och annars utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd av detta är att det angivna arbetstidsmåttet gäller oberoende av den enskilde arbetaren tillkommande semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera på grund av den enskilde arbetarens tjänstgöringsförhållanden.

5) Beträffande övertidstillägg vid arbetares övergång från en arbetstid till en annan (exempelvis från dagarbete till skiftarbete) är parterna ense om att tillämpa den s.k. rullandedygnsprincipen. Denna innebär bl.a. följande: Beräkningen sker inom en period av 24 timmar räknat från det klockslag, då arbetaren sist börjat sitt arbete före övergången till ny arbetstid. Om arbetaren inom denna period utför arbete utöver det antal timmar som gällde som ordinarie dagligt arbetstidsmått före övergången, betalas övertidstillägg för överskjutande tid. Om viss del av tiden redan av annan anledning ska betalas som övertid, frånräknas denna vid beräkningen.

6) Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 11 maj 1980 angående deltidarbete. Se bilaga 1.

Mom 4 Nationaldagen

Införandet av Nationaldagen som helgdag i utbyte mot tidigare annandag pingst som helgdag kompenseras på sätt att i de fall Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag bör följande

måndag vara betald ledig dag. Parterna kan efter lokal överenskommelse enas om att ledigheten ska utges vid ett annat tillfälle eller som kontant ersättning. Vid oenighet om förläggning av ledighet tillfaller motsvarande tid varje enskilds arbetstagares arbetstidskonto.

Mom 5

Om treskiftsarbete tillfälligt bedrivs utan ett uppehåll av minst 24 timmar vid veckoslutet och detta fortgår mer än tre veckor i följd ska arbetet fr.o.m. fjärde söndagen anordnas eller betalas som kontinuerligt treskiftsarbete med den för sådant arbete gällande kortare arbetstiden. Om arbetsgivaren vid tidigare tillfälle kan bedöma att skiftarbetet måste pågå utöver den fjärde söndagen bör han meddela detta så fort kan ske, varvid i så fall treskiftsarbetet ska anordnas eller betalas som kontinuerligt från den tidpunkt då sådant meddelande lämnas.

Mom 6

I de fall där särskilda skäl föranleder ändring av den fastställda arbetstiden, kan överenskommelse om detta träffas mellan arbetsledningen och berörd arbetare.

Protokollsanteckning:

Om det i något fall skulle visa sig svårt att nå en sådan överenskommelse förklarar sig parterna villiga att medverka till en rimlig lösning.

Mom 7

Vid dagarbete och intermittent skiftarbete är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar efter kl. 06.00 (vid intermittent treskiftsarbete från nattskiftets slut på morgonen).

Mom 8 Begränsningsregler veckovila, dygnsvila m.m.

Reglerna i detta moment ersätter arbetstidslagen i dessa delar.

Veckovila

En arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sjudagarsperioden ska indelas i fasta perioder genom att arbetsgivaren fastställer brytpunkt för beräkningen. Om brytpunkten inte är fastställd räknas måndag kl. 06.00 till måndag kl. 06.00 som brytpunkt. Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslutet. Beredskap är när en arbetstagare får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer. Sådan tid bryter veckovilan.

Avsteg från regeln om veckovila får göras i de fall arbetsgivaren i förväg skriftligen meddelar den lokala fackliga parten om att ett avsteg kommer att ske samt att personen ifråga får en sammanhängande ledighet om 72 timmar under en 14 dagars period. Om veckovila förläggas till ordinarie arbetstid ska arbetstagaren erhålla förlorad arbetsförtjänst.

Exempel: Om ledigheten förläggs fredag–söndag vecka två får arbetstagaren betald förlorad arbetsförtjänst för fredagen.

48 timmarsregeln

Den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid får inte överstiga 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod av fyra månader. Den ordinarie

arbetstiden kan efter lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning genomsnittsbereäknas på en längre tid än fyra månader, men som längst under en tolv månaders period.

Arbetsgivaren ska månadsvis journalföra och vid begäran kunna redovisa arbetstidssaldot.

Dygnsvila

Varje arbetstagare ska beredas 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24 timmars period. Varje 24 timmars period ska ha en fast indelning genom att fastställa en brytpunkt för när beräkningen börjar. Om brytpunkten inte är fastställd på företaget gäller varje skifts starttid måndag som brytpunkt. Vid skiftarbete kan brytpunkten fastställas för varje skift i skiftcykeln. Exempelvis vid tvåskiftarbete kl. 06.00–14.00 och kl. 14.00–22.00 kan brytpunkten vara kl. 06.00 för förmiddagsskiftet och kl. 14.00 för eftermiddagsskiftet.

Undantag kan göras från denna regel under förutsättning att arbetstagaren i direkt anslutning till arbetspassets slut ges 11 timmars sammanhängande vila. Om vilan inkräktar på ordinarie arbetstid ska arbetstagaren erhålla förlorad arbetsförtjänst för den tid arbetstagaren skulle arbetat.

Nattarbete

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin arbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan kl. 22.00 och kl. 06.00 (treskiftarbete räknas som 1/3 natt).

Nattarbete på företaget ska föregås av en riskbedömning för att bedöma om nattarbetet är särskilt fysiskt eller psykiskt påfrestande. Här kan Arbetsmiljöverkets föreskrifter användas som vägledning. Riskbedömningen ska genomföras på samma sätt som i det systematiska arbetsmiljöarbetet AFS 2001:1.

Nattarbetare vars arbete efter riskbedömningen anses omfatta särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än 8 timmar under varje period om 24 timmar.

Innan arbetstagare påbörjar nattarbete ska läkarundersökning genomföras enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om medicinska kontroller i arbetslivet.

§ 3 Löner

Mom 1 Löneprinciper

Företagens och de anställdas utveckling, lönesättning och jämställdhet

Parterna är överens om att företagens utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft är av vikt för att de anställda inom industrin ska kunna erbjudas bra arbetsvillkor och anställningstrygghet.

Företagens utveckling av teknik, arbetsmetoder och arbetsorganisation ska följas av en motsvarande utveckling av de anställdas kompetens. De anställda inom avtalsområdet ska hela tiden ha möjlighet att utveckla sina yrkeskunskaper.

Arbetsgivaren ska ha skyldighet att minst en gång per år ta överläggningar med den lokala fackliga organisationen i syfte att följa upp och diskutera innehåll och former för arbetet med kompetensutveckling och individuella utvecklingsplaner.

Parterna ska eftersträva att skapa lönesystem/lönestrukturer som stöder en utveckling i arbete och kompetens.

När de anställda har ett brett kunnande och bred erfarenhet av olika arbetsuppgifter minskar företagets sårbarhet vid sjukdom etc. Kompetensmatriser är ett bra sätt att se till att det finns tillräckliga kunskaper i organisationen för att täcka upp vid frånvaro. Kompetensmatriserna är också ett utmärkt hjälpmedel för att se till att kvinnor och män erhåller lika möjlighet till utveckling och stöd i arbetet. På så sätt förbättras också jämställdheten.

Alla anställda ska ha möjlighet att utvecklas i sin nuvarande och/eller framtida yrkesroll, oberoende av kön, etnicitet, funktionsnedsättning eller andra diskrimineringsgrunder.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. Varje anställd ska skriftligen få veta på vilka grunder lönen satts och vad den anställde kan göra för att öka lönen.

Handlingsplan efter föräldraledighet

Arbetsgivaren bör för föräldralediga som återgår i tjänst upprätta en handlingsplan för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling. I handlingsplanen bör det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning med anledning av förändrade arbetsuppgifter eller arbetssätt. Handlingsplan och kartläggning bör upprättas i samråd med den föräldraledige.

Jämställdhetsanalys

På endera parts begäran ska en jämställdhetsanalys göras vid företaget. En jämställdhetsanalys går ut på att se över skillnader mellan kvinnor och män när det gäller arbetsuppgifter, arbetsinnehåll, utbildning, utvecklingsmöjligheter, rekrytering och lönesättning. Upptäcks skillnader i kvinnor och mäns arbetsvillkor ska en åtgärdsplan upprättas.

Löneanalys

Inför lönerrevision enligt avtalet ska en löneanalys genomföras. Osakliga löneskillnader som upptäcks vid en sådan analys ska åtgärdas innan lönerrevisionen. Potten ska inte användas till detta.

Mom 2 Löneavtal 1 juni 2025–31 maj 2027

Lönepott för lokal förhandling

Första avtalsperioden (1 juni 2025–31 maj 2026)

Fr.o.m. den 1 juni 2025 ställs en pott om 1 034 kronor per månad (5,91 kronor per timme) till parternas förfogande för lokal fördelning. Vid oenighet om pottens fördelning utläggs hela potten 1 034 kronor (5,91 kronor) generellt.

Andra avtalsåret (1 juni 2026–31 maj 2027)

Fr.o.m. den 1 juni 2026 ställs en pott om 965 kronor per månad (5,51 kronor per timme) till parternas förfogande för lokal fördelning. Vid oenighet om pottens fördelning utläggs hela potten 965 kronor (5,51 kronor) generellt.

Avsättning till deltidspensionspremie

Parterna har överenskommit om att ytterligare 0,2 procent av den totala lönesumman ska avsättas till deltidspensionspremie från och med den 1 juni 2025. Efter nämnda avsättning uppgår den totala avsättningen till 2,0 procent av lönesumman. Från och med den 1 juni 2026 avsätts ytterligare 0,1 procent. Efter nämnda avsättning uppgår den totala avsättningen till 2,1 procent av lönesumman. Premierna baseras på all lön och ersättning som intjänats under kalenderåret.

FORA kommer att ombesörja fakturering samt övrig administration av deltidspensionsförsäkringen.

Mom 3 Lägsta löner

A) Månadslöner

I stället för timlöner enligt § 3 B) kan månadslöner tillämpas vid företaget efter lokal överenskommelse. Månadslön innebär att lönen utges med visst belopp per kalendermånad oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar. Månadslön innebär att timlönen multipliceras med 175.

Med anledning av samhällsutvecklingen där månadslön idag är en realitet för de flesta är parterna överens om att denna löneform kan tillämpas i ökad utsträckning. Övergång till månadslön bör kunna ske vid företag, där inte, med hänsyn till produktionens art eller andra särskilda förhållanden vid företaget, annan löneform framstår som lämpligare.

Svensk Industriförening och IF Metall ska medverka till att införandet av månadslön sker på sådant sätt att produktionen främjas och att månadslönerna avvägs med hänsyn till arbetets svårighetskrav och arbetstagarnas kvalifikationer och prestationer.

För arbetare fyllda 18 år utgör lägsta månadslön följande belopp i kronor:

LÖNEGRUPP	Nyanställd	Efter 6 mån anställning	Vid lönerevision efter uppnådd sammanlagd anställningstid	
			Efter 1 år	Efter 3 år
Lönegrupp F				
2025-06-01	26 966	28 072	28 713	29 140
2026-06-01	27 954	29 060	29 720	30 160
Lönegrupp KF				
2025-06-01	28 443		29 084	29 511
2026-06-01	29 431		30 091	30 531
Lönegrupp HKF				
2025-06-01	30 107		30 748	31 175
2026-06-01	31 095		31 755	32 195
Lönegrupp SHKF				
2025-06-01	32 121		32 762	33 189
2026-06-01	33 109		33 769	34 209

För arbetare ej fyllda 18 år utgör lägsta månadslön följande belopp i kronor

	Fyllda 16 år	Fyllda 17 år
2025-06-01	19 651	22 458
2026-06-01	20 342	23 248

B) Timlöner

För arbetare fyllda 18 år utgör lägsta timlönerna följande belopp i kronor:

LÖNEGRUPP	Nyanställd	Efter 6 mån anställning	Vid lönerevision efter uppnådd sammanlagd anställningstid	
			Efter 1 år	Efter 3 år
Lönegrupp F				
2025-06-01	154,09	160,41	164,08	166,52
2026-06-01	159,74	166,06	169,83	172,35
Lönegrupp KF				
2025-06-01	162,53		166,20	168,64
2026-06-01	168,18		171,95	174,47

Lönegrupp HKF			
2025-06-01	172,04	175,71	178,15
2026-06-01	177,69	181,46	183,97
Lönegrupp SHKF			
2025-06-01	183,55	187,21	189,65
2026-06-01	189,20	192,86	195,48

För arbetare ej fyllda 18 år utgör lägsta timlön följande belopp i kronor

	Fyllda 16 år	Fyllda 17 år
2025-06-01	112,29	128,33
2026-06-01	116,24	132,85

Höjningarna av avtalets lägstalöner ska inte påverka lokala lönesystem med lägsta tim-/månadslöner som bas på annat sätt än att efter genomförd lönerevision ska utgående löner minst uppgå till avtalets lägstalöner inklusive tillägg för anställningstid.

Praktikanter

Parterna är överens om att avtalets lägsta löner inte gäller praktikanter. I händelse av lokal tvist härom åligger det huvudorganisationerna att enas om lönesättningen för dessa. Med praktikanter i detta sammanhang avses sådana som inom företaget såsom led i viss utbildning utför praktiskt arbete, vilket av företaget särskilt planlagts med hänsyn till utbildningssyftet.

Feriearbetare

Lokal överenskommelse om lön kan träffas gällande feriearbetare ej fyllda 18 år som inte utför ordinarie fabriksarbete.

Yrkesintroduktion

Under en yrkesintroduktionsanställning, enligt Bilaga 10, tillämpas månadslön. Månadslönen ska uppgå till lägst 80 procent av grundtimlönen för arbetare i lönegrupp "KF" med 3 års sammanlagd anställningstid.

C) Ackordsarbete, prestationslöner m.m.

Avtal om ackordsarbete, prestationslön m.m. träffas efter lokal överenskommelse. Vid rakt ackord ska penningfaktorn (ackordsriktpunkten)

Fr.o.m.	utgöra lägst SEK
2025-06-01	149,33
2026-06-01	153,81

Vid tillämpning av blandackord ska överenskommelse träffas om ackordsriktpunkt avseende fast respektive rörlig del.

Mom 4 Löneingrupping

Lokal överenskommelse träffas om ingrupping av förekommande arbetsuppgifter i de olika lönegrupperna. Ingrupperingen sker med hänsyn till arbetets svårighetsgrad, varvid kraven på kunskaper, ansvar och självständigt bedömande beaktas. Parterna är ense om att där behov

föreligger efter lokal överenskommelse uppdelning kan ske med hänsyn till arbetets art och innehåll i ytterligare lönegrupp än vad som sägs i det följande.

Lönegrupp Fabriksyrken (F)

Arbetets svårighetsgrad: Enkla arbetsuppgifter, vilka omfattar ett fåtal tempon och som kan utföras efter korta instruktioner och efter bestämt schema. Mindre än sex månaders upplärningstid.

Kunskaper: Inga formella utbildningskrav.

Ansvar och självständigt bedömande: Låg grad av ansvar och självständiga bedömningar.

Lönegrupp Kvalificerade fabriksyrken (KF)

Arbetets svårighetsgrad: Mer än sex månaders upplärningstid men mindre än 1,5 år.

Kunskaper: Gymnasieexamen eller motsvarande kunskaper samt kortare intern- eller branschutbildning.

Ansvar och självständigt bedömande: Tydliga krav om ansvar, vissa kontakter med överordnad för beslut.

Lönegrupp högt kvalificerade fabriksyrken (HKF)

Arbetets svårighetsgrad: Kräver stor branschfarenhet.

Kunskaper: Relevant gymnasieexamen eller motsvarande kunskaper.

Ansvar och självständigt bedömande: Hög grad av ansvar och självständigt bedömande, fattar i stor utsträckning egna beslut, arbetsledningsfunktion kan förekomma.

Särskilt högt kvalificerade fabriksyrken (SHKF)

Arbetets svårighetsgrad: Kräver mycket stor branschfarenhet.

Kunskaper: Relevant gymnasieexamen eller motsvarande kunskaper och specialutbildning intern- eller branschutbildning.

Ansvar och självständigt bedömande: Mycket hög grad av ansvar och självständigt bedömande, fattar i stor utsträckning egna beslut, ofta specialist- eller arbetsledningsfunktion.

Förhandlingsordning vid tvist om löneinrättningar

Twister beträffande inrättningen av nya eller ändrade arbeten eller befattningar eller vid nya medlemsföretag ska i första hand lösas vid lokal eller central förhandling. Om enighet inte uppnås vid lokal förhandling åligger det arbetsgivaren att påkalla central förhandling inom 10 dagar efter det att lokal förhandling avslutats. Om tvisten inte heller löses vid central förhandling ska fortsatt sådan förhandling äga rum under medverkan av en för parterna gemensam arbetsgrupp med lika många representanter för respektive part. Kan man inte heller härvid enas kan endera parten eller parterna gemensamt väcka talan vid arbetsdomstolen. Vill arbetsgivaren ensam föra saken vidare åligger det denna att göra detta inom 10 dagar från det att parten konstaterat att gemensam talan ej kommer att föras. Underlåter arbetsgivarparten att föra frågan vidare inom angivna tidsfrister gäller arbetstagarpartens mening i inrättningsfrågan till dess tvisten slutligt avgjorts.

Mom 5 Löneberäkning

Mom 5.1 Lön per dag och timme

Lön per dag

Månadslönen x 12/365

Lön per timme

Månadslönen/175

Vid annan arbetstid än 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 till detta timantal. Vid beräkning av lön per dag eller timme medtas inte eventuell rörlig premielönedel.

Mom 5.2 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges förutom rörlig premielönedel lön per arbetad timme.

Mom 5.3 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

1. Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

2. Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme. Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag görs dessutom avdrag för lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

3. Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar, som inleder en frånvaroperiod, samt söndag- och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas inte som frånvarodagar.

4. Frånvaro hel kalendermånad

Avdrag görs med hela månadslönen oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag.

5. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, oavsett frånvarotidens längd, gör avdrag för varje frånvarotimme med:

Månadslönen x 12/veckoarbetstiden x 52

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

§ 4 Tillägg för obekvämb och förskjuten arbetstid

Mom 1 Obekvämb arbetstid

fr.o.m.	a) Kvälls- och nattetid	b) Sön- och helgdag	c) Storhelgstid
2025-06-01	64,22	100,54	202,77
2026-06-01	66,14	103,55	208,85

a) *Kvälls- och nattetid* kl.18.00–06.00.

b) *Sön- och helgdagstid* räknad från kl. 06.00 å lördag och kl. 18.00 å dag före helgdag till kl. 06.00 å dagen efter sön- eller helgdagen. Med stöd av lokal överenskommelse kan tidpunkten för helgdagstids början och slut förskjutas upp till 12 timmar.

c) *Storhelgstid*

från kl. 06.00 nyårsafton till kl. 06.00 den 2 januari

från kl.18.00 skärtorsdag till kl. 06.00 tredjedag påsk

från kl. 06.00 pingstafton till kl. 06.00 annandag pingst

från kl. 06.00 1 maj till kl. 06.00 den 2 maj

från kl. 06.00 nationaldagen till kl. 06.00 den 7 juni

från kl. 06.00 midsommarafton till kl. 06.00 efterföljande vardag

från kl. 06.00 julafton till kl. 06.00 tredjedag jul

Mom 2 Tillfällig förändring av den ordinarie arbetstiden

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt vid arbetares övergång från en ordinarie arbetstid till en annan som beordrats av arbetsgivaren, t.ex. från dag- till skiftarbete eller från förmiddags- till eftermiddagsskift vid avvikelser från skiftschemat, betalas under högst 3 arbetsdagar i följd härefter ett tillägg enligt Mom 1 a) per timme för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för arbetaren dessförinnan.

Detta tillägg betalas icke för tid varunder övertidstillägg betalas. Tillägget betalas däremot vid sidan av eventuellt tillägg enligt Mom 1.

Sker ny övergång inom 14 kalenderdagar utges inget tillägg enligt ovan.

Anmärkning 1.

Ersättning enligt ovan utges ej vid förändring av arbetstiden med tillämpning av § 2 Mom 3.

Anmärkning 2.

Vid planering av arbetstiden i samband med övergångar ska eftersträvas att bortfall av arbetstid för den enskilde arbetaren ej uppkommer.

Mom 3 Skiftformstillägg

Till arbetare med tim- eller ackordslön utgår följande skiftformstillägg per arbetad timme:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete:	14,3 procent
Vid intermittent treskiftsarbete samt kontinuerligt- och intermittent tvåskiftsarbete:	5,3 procent

Protokollsanteckning

Är det ordinarie arbetstidsmättet olika fördelat mellan skiften ska skiftformstillägget i motsvarande mån omfördelas. Sålunda ska exempelvis vid intermittent treskiftsarbete, när för- och eftermiddagsskiftens ordinarie arbetstid utgör 40 timmar och nattskiftets 34 timmar, skiftformstillägget vara helt koncentrerat till nattskiftet.

§ 5 Övertid m.m.

Mom 1

Arbetsgivaren äger påfordra arbete på övertid eller eljest på annan tid än den ordinarie arbetstiden. Med övertid förstås all arbetstid, som per dygn överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt enligt arbetstidsschemat.

Mom 2

Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse om övertiden.

Anmärkning 1

Vid behov av uttag av extra övertid samt vid avvikelse från nattarbetsförbudet ska förhandlingar i god tid upptas med den lokala fackliga organisationen, i normalfallet tre veckor i förväg.

Mom 3 Övertidstillägg

Vid övertidsarbete utgår betalning med ordinarie tid- eller ackordslön, i förekommande fall tillägg (ob-tillägg) enligt § 4 samt följande tillägg i kronor per timme:

Fr.o.m.	2025-06-01	2026-06-01
	64,22	66,14

För arbetare i vars skiftschema ingår arbete på sön- och helgdagstid erhåller för övertidsarbete på skiftfridag utöver övertidstillägg ob-tillägg enligt § 4 Mom 1b.

Mom 4 Övertidsarbete vid månadslön

Vid övertidsarbete för månadsavlönade utgår övertidstillägg enligt § 5 jämte grundbetalning per övertidstimme med månadslönen dividerad med 175 jämte eventuell rörlig del för det arbete som utförts. Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion härtill. Vid beräkning av lön per dag och timme medtages ej eventuell rörlig premielöneandel.

Mom 5 Inställelseersättning

Arbetare, som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn räknat än vad som erfordras med hänsyn till för honom vid dygnets ingång gällande ordinarie arbetstid, erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuellt övertidstillägg för den arbetade tiden, inställelseersättning med belopp enligt andra stycket. Som dygnsgrens gäller i förevarande sammanhang kl.06.00.

Inställelseersättningen utgör per inställelse

Fr.o.m.	Måndag–fredag	Lördag från kl. 06.00, sön- och helgdag samt enligt skiftschema fastställd fridag
2025-06-01	220 kronor	277 kronor
2026-06-01	226 kronor	285 kronor

Protokollsanteckningar:

1) Som extra inställelse enligt Mom 5 räknas ej det fall att arbetaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid bereds kortare måltidsrast eller på egen begäran erhåller medgivande att senare återkomma för att utföra arbetet i fråga.

2) Till arbetare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (så kallat dubbelskift) utgår en särskild ersättning enligt följande:

Fr.o.m. 2025-06-01	277 kronor
Fr.o.m. 2026-06-01	285 kronor

3) Arbetare som utför övertidsarbete mellan kl.22.00 och 06.00 och som ska påbörja arbete påföljande morgon äger då rätt till permission för vila. Permission utgår för samma antal timmar som han arbetat mellan angivna klockslag.

4) Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetaren medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl. 18.00 och söndag kl. 06.00 utges ett särskilt tillägg enligt följande:

Fr.o.m. 2025-06-01	752 kronor sammanlagt
Fr.o.m. 2026-06-01	774 kronor sammanlagt

Mom 6 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning enligt § 5 Mom 3, eller om efter arbetsgivarens bedömande så kan ske med hänsyn till verksamheten vid företaget och om arbetstagaren så önskar, i form av ledig tid – kompensationsledighet. Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme.

Vid övertidsarbete som ska kompenseras i form av ledig tid, utges för övertidsarbetet övertidstillägg enligt § 5 Mom 3 och i förekommande fall ob-tillägg enligt § 4.

Om inarbetad tid uppgår till 40 timmar utges för överskjutande tid ersättning enligt § 5 Mom 3, såvida annat ej överenskommes lokalt.

När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt arbetstidslagen (200 timmar) de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten, dock högst 100 timmar per kalenderår.

§ 6 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses åliggande för arbetaren att under annan än för honom gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen. För beredskapstjänst utgår ersättning:

Fr.o.m.	2025-06-01	2026-06-01
måndag–fredag/dag	212 kronor	218 kronor
lördag, sön- och helgdag samt storhelgstid enl. § 4 Mom 1c/dygn	1 147 kronor	1 181 kronor

För beredskapstjänst på fredagar från kl. 18.00 till och med kl. 24.00 betalas utöver ordinarie dygnsersättning för måndag–fredag/dag, ett belopp per timme motsvarande 1/24 av gällande beredskapsersättning lördag, sön- och helgdag/dygn. Den extra ersättningen utgår med följande belopp:

Fr.o.m. 2025-06-01	Fr.o.m. 2026-06-01
48 kronor	50 kronor

Beredskapstjänst fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetare.

Anmärkning

Ovanstående regler är utformade under förutsättning att beredskapstjänst måndag–fredag utförs från ordinarie arbetstidens slut till dess början påföljande dag samt å arbetsfri dag under 24 på varandra följande timmar, räknade från det klockslag då ordinarie dagarbetstiden börjar å arbetad vardag.

Om annan periodindelning tillämpas utgår ersättning enligt följande: För varje avslutat beredskaps-tjänstpass utgår alltid minst ett fullt dygnsbelopp. I de fall beredskapstjänstpasset omfattar mer än 24 timmar i följd, vilket normalt inträffar endast vid beredskapstjänst på lördag–söndag eller i anslutning till helger, ska för del av beredskapstjänstpass överskjutande en eller eventuellt flera perioder om 24 timmar ytterligare ett helt dygnsbelopp utgå, om delen omfattar minst 8 timmar, och eljest halvt belopp.

§ 7 Reseersättningar och traktamenten

Då arbetare beordrats tjänstgöra på annan ort inom landet än den där han normalt tjänstgör utges ersättning enligt Mom 1–6 om inte lokal överenskommelse om annat träffas.

Mom 1 Resekostnadsersättning

Arbetsgivaren betalar resekostnaden, för arbetstagaren och eventuella transportkostnader för bagage och utrustning med det transportmedel som arbetsgivaren föreskriver.

Anmärkning

Vid överenskommelse med respektive arbetare om användande av egen bil utges milersättning med 28 kr. per mil såvida inte annat lokalt överenskommit.

Mom 2 Restidsersättning

Restidsersättning utges under hela restiden även för sön, helg- och fridag. Då sovplats bereds utges dock inte restidsersättning för tiden kl. 22.00–06.00.

a) Vid resa under arbetstid utges ersättning motsvarande förlorad arbetsförtjänst, d.v.s. inklusive förekommande tillägg enligt gällande avtal.

b) För restid utanför ordinarie arbetstid betalas lön per timme.

c) När arbetstagaren fullgjort sitt ordinarie arbetstidsmått en viss dag enligt för denne gällande arbetstidsschema, ersätts därefter för utfört arbete som övertid. Överenskommelsen gäller restid i bil till 75 timmar per år. För tid därutöver krävs skriftlig överenskommelse mellan de lokala parterna. Denna överenskommelse påverkar inte reglerna i § 2 arbetstid.

Mom 3 Traktamente och researvode

Vid tjänsteresa som medför övernattnings betalas traktamente i enlighet med Skatteverkets vid varje tidpunkt gällande schablonbelopp. Belopp markerade med * i tabell a) nedan utgör gällande schablonbelopp år 2025. Arbetsgivaren betalar i normalfallet logikostnaderna. Utöver traktamente utbetalas även researvode.

a) Vid flerdygnsförrättning ersättning i kronor:

Fr.o.m.	2025-06-01	
Traktamente för hel dag (kl. 06.00–24.00)	290*	
Researvode	145	
Halvt traktamente	145*	
Halvt researvode	72,50	
Nattraktamente – om mer än en timme av tiden kl. 00.00–06.00 tagits i anspråk	145*	

Anmärkning

Om nattlogi av godtagbar standard (logi i enkelrum med tillgång till dusch/bad och toalett avses) erbjuds av arbetsgivaren utges inte nattraktamente.

Har logi till kostnad som täcks av nattraktamentet ej kunnat anskaffas, får den anställda i stället ersättning med belopp motsvarande kostnaden för av arbetsgivaren anvisat logi enligt kvitterad räkning.

Om arbetstagaren erhåller fri kost av arbetsgivaren eller sådan ingår i logikostnaden reduceras traktamentet i enlighet med Skatteverkets schablonbelopp. Dock ska ersättning utbetalas för eventuella extra kostnader som anses skäligen i samband med resan.

b) Vid tjänsteresa utanför den egna arbetsorten vilken inte medfört övernattning utges researvode med ersättning i kronor enligt följande:

Fr.o.m.	2025-06-01	2026-06-01
Researvode per timme	6,45	6,65
Tilläggsresearvode per dag om bortovaren sträcker sig över kl. 19.00	86,93	89,54

Parterna är ense om att ovannämnda ersättningsbelopp är att betrakta som kostnads-ersättningar.

Ersättning för resa i tjänsten bestäms efter överenskommelse med den lokala fackliga organisationen. Parterna rekommenderar att denna utformas så att företagets medarbetare omfattas av enhetliga regler vid företaget. Intill dess sådan överenskommelse träffats tillämpas traktamentsreglerna i § 7 i avtalet.

Mom 4 Hemresa vid långtidsförrättning

Vid bortovaro inom landet bekostar arbetsgivaren en hemresa i tåg andra klass vartannat veckoslut om inte arbetet lägger hinder i vägen. Traktamente och restidsersättning utges ej för tiden för bortovaren från förrättningsstället.

Mom 5 Sjukdom m.m.

Vid sjukdom under tjänstgöring inom landet men utom den egna arbetsplatsen utges ovannämnda ersättningar under högst 20 dagar såvida annan överenskommelse inte träffas. För tid därutöver utges ersättning för de merkostnader, som uppstår genom att arbetsförmågan inträffat utom arbets- eller bostadsorten. Vid hemresa i samförstånd med arbetsgivaren utges reskostnadsersättning och traktamente om inte kostnaden täcks av försäkring eller på annat sätt.

Mom 6 Arbete utomlands

Innan arbetstagare påbörjar utlandsresa ska särskild överenskommelse träffas om villkoren härför.

Vid arbete utomlands ska arbetstagare tillförsäkras motsvarande avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som vid arbete i Sverige.

Anmärkning:

En grundläggande förutsättning för arbetsgivarens försäkringsåtagande är att den anställde inte begär utflyttning från Sverige under det första tjänstgöringsåret. Med avtalsfästa försäkrings och pensionsförmåner avses: AGS, TFA, TGL, AGB, TFF och avtalspension.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning- och ATP-förmåner enligt lagen om allmän försäkring.

Definitioner

1) Arbetsplats

Den eller de byggnader eller områden där arbetstagaren normalt utför sitt arbete eller den lokal där vederbörande hämtar och inlämnar arbetsmateriel, mottar arbetsorder och redovisar för deras utförande etc.

2) Arbetsort

Ett område vars yttre gräns är belägen på ett vägvstånd av 5 km från arbetsplatsen. För Stockholm, Göteborg och Malmö är denna gräns 10 km.

3) Restidsersättning

Den ersättning/lön den anställde erhåller för den tid resandet tar i anspråk.

4) Reskostnadsersättning

Ersättning avseende kostnaden för arbetstagaren, hans bagage samt eventuell utrustning denne behöver, som själva resan betingar.

§ 8 Helglön

Mom 1

Arbetare som varit anställd sammanlagt hos arbetsgivaren under 30 kalenderdagar har rätt att erhålla helglön.

Nyanställd arbetare som varit anställd sammanlagt under 30 kalenderdagar erhåller helglönen retroaktivt för de helgdagar som infaller under perioden. Helglönen utgör arbetarens genomsnittsförtjänst inkl. Ob-tillägg, multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, dividerat med 5,0.

Protokollsanteckningar:

- 1) För arbetare, som ej varit anställd tre kalendermånader, tillämpas den genomsnittsförtjänst, som arbetaren sannolikt skulle ha uppburit, om han utfört arbete under denna period.
- 2) Avbrott i anställningen anses ej föreligga vid arbetarens övergång från en arbetsplats till en annan inom samma koncern ej heller vid återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.
- 3) Helglönen per dag beräknas efter övergång från heltids- till deltidarbete eller omvänt på så sätt att arbetarens genomsnittsförtjänst multipliceras med det med 5,0 dividerade antalet ordinarie arbetstimmar i genomsnitt per vecka, som gällde för arbetare under tiden närmast före helgen ifråga.

Anmärkning 1.

Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder ska utfallet periodiseras.

Mom 2

Överlåtelse av företag må icke inverka på arbetarens rätt till helglön enligt denna bestämmelse.

Mom 3

Helglön utgår för följande dagar: nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Ovanstående gäller under förutsättning att dagen infaller på annan veckodag än lördag och söndag.

Mom 4

För erhållande av helglön erfordras, att arbetaren för arbetsgivarens räkning arbetar under för honom gällande arbetsdag (kvalifikationsdag) närmast före eller efter helgen, varjämte för arbetare med ordinarie arbetstid på helgen fordras arbete även på sådan dag.

När permittering, som omfattar högst 4 veckor, eller semesterledighet förläggs i anslutning till helg, ska åtgärden icke inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetaren gällande arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.

Om permittering omfattar mer än 4 veckor, ska dock endast arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början utgöra kvalifikationsdag, varjämte helglön utgår för helg som infaller under de 4 första veckorna.

Protokollsanteckning:

Med arbete på kvalifikationsdag (dag före eller efter helg) jämställs skriftligt beviljad ledighet under sådan dag, såvida ledigheten omfattar högst 4 veckor.

Med arbete på kvalifikationsdag jämställs även

- a) erforderlig frånvaro på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall i den mån sjukdomen eller olycksfallet ej medför rätt till sjukpenning under helgen enligt sjukförsäkringslagen samt
- b) försening till följd av hinder i allmänt kommunikationsmedel, eller annan jämförbar omständighet som icke normalt kunnat förutses.
- c) Arbetstagare som har rätt till sjukpenning för annars helglöneberättigad dag, har ej rätt till helglön för sådan dag. Detta gäller dock ej arbetstagare i kontinuerligt skift så länge timsjukpenning utgår.

Mom 5

Helglön betalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod, inom vilken kvalifikationsdagen efter helgen infaller.

Mom 6

Helglön betalas ej till arbetare, som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet.

§ 9 Semester

Mom 1 Semesterledighet m.m.

Semester utgår enligt lag. Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

Mom 2 Semesterlön och semesterersättning

Semesterlöneunderlaget för timavlönade ska för varje semesterlöngrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utgivits för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

a) För tim- och ackordsavlönade ska semesterlön och semesterersättning utgöra 13,2 procent av semesterlöneunderlaget.

b) Semesterlön för tim- och ackordsavlönade vuxna arbetare med minst tre månaders sammanlagd anställningstid ska lägst utgå med

2025-06-01	1 709 kronor per semesterdag
2026-06-01	1 761 kronor per semesterdag

Exempel: Om arbetstagarens semesterlön per dag inte uppgår till det garanterade beloppet utges en extra utfyllnad som motsvarar skillnaden mellan garantibeloppet och arbetstagarens semesterlön per dag.

c) Vad som ovan sagts rörande semesterlön gäller på motsvarande sätt beräkning av semesterlön för sparad semester och semesterersättning.

d) För minderåriga är motsvarande belopp

2025-06-01	1 264 kronor per semesterdag
2026-06-01	1 302 kronor per semesterdag

e) Beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet.

1. Semesterlön

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

För arbetare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

– Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8 procent 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 procent 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 och förskjuten arbetstid, ersättning för övertidsarbete, beredskaps-ersättningar m m.

– Bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Till summan av den rörliga lönedel 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 procent per betald semesterdag förutsätter att full betald semester intjänats. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 procent multipliceras med 25 och divideras med antalet betalda semesterdagar som har intjänats.

2. Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent 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 procent av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön se punkt 1.

4. Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället 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 procent respektive 0,52 procent utbetalas vid löneutbetalnings-tillfället, närmast före semestern.

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 procent per betald semesterdag 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 då dagen sparades.

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

7. Semesterdagar för intermittert deltidarbete

Om en arbetare är deltidanställd och det för denne gällande arbetstidsschemat innebär att hen inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert deltidarbete) gäller följande: Antalet bruttosemesterdagar som ska läggas ut 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 erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetaren.

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

Antalet arbetsdagar per vecka dividerat med 5 multiplicerat med antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut är lika med det 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 som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

När semester utläggs för sådan arbetare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen. Exempel:

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

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

8. Semesterlön m.m. vid nettoberäkning av semester för skiftarbete

Efter lokal överenskommelse kan så kallad nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbete. Vid företag där s.k. nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbete anpassas procentalen för semestertillägg, semesterersättning respektive avdrag för uttagen

obetald semesterdag så att det motsvarar förhållandet mellan antal semesterdagar enligt semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

Beräkna genomsnittligt antal arbetsdagar per kalendervecka. Vid oregelbunden förläggning kan det krävas flera veckor för att få fram ett representativt underlag. Antal semesterdagar bestäms utifrån den skiftform som tillämpas vid uttagstillfället.

Mom 3 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 procent respektive 0,52 procent utbetalas vid löneutbetalnings-tillfället, närmast före semestern.

Mom 4 Anmälan om sjukdom

För att sjukfrånvaro ska kvalificera till semester och semesterlön ska sjukdomen snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren och senast inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrkas genom utbetalningskort eller intyg från allmän försäkringskassa, när ersättning härifrån utgetts, och eljest genom skriftlig försäkran av vederbörande arbetare.

Har arbetaren varit förhindrad att anmäla sjukdomen till arbetsgivaren, ska frånvaron likväl kvalificera, om arbetaren kan visa att godtagbart hinder förelegat och styrka sjukdomen genom utbetalningskort eller intyg från försäkringskassan.

Om arbetaren försummat att inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrka sjukdomen, ska frånvaron likväl kvalificera, om arbetaren senast i anslutning till att semesterlön utbetalas styrker sjukdomen genom utbetalningskort eller intyg från försäkringskassan.

Arbetsgivaren kan i samtliga fall kräva att sjukdomen styrks genom läkarintyg under förutsättning att han klargjort detta, antingen i form av generell bestämmelse eller i det enskilda fallet för vederbörande arbetare senast i samband med att arbetsgivaren får anmälan om sjukdomen. Om arbetsgivaren kräver intyg av läkare, som av honom anvisas, ska han ersätta kostnaden för intyget.

Anmärkningar:

1. Om arbetaren ej anmält orsaken till frånvaron eller ej styrkt sjukdomen snarast möjligt efter återkomsten i arbetet, bör arbetsgivaren efterhöra orsaken och begära att av arbetaren återopad sjukdom styrks. Om arbetaren i så fall ej styrker sjukdomen inom en vecka härefter är sjukdomen ej kvalificerande.
2. Vid långvarig sjukdom ska läkarintyg om sjukdomen lämnas efter intjänandeårets slut.
3. Arbetsgivaren äger föreskriva att vad som gäller beträffande anmälan till arbetsgivaren i stället ska gälla beträffande anmälan till försäkringskassan.
4. Formulär för skriftlig försäkran enligt första stycket tillhandahålls av arbetsgivaren.

Mom 5 Tidsbegränsad anställning

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

Mom 6 Förskottssemester

Om arbetstagare ej har intjänat betalda semesterdagar som täcker företagets semesterförläggning och ej kan beredas arbete, ska företaget träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagaren om ledighet med bibehållen lön (förskottssemester).

Om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från anställningens början får avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning göras enligt samma regler som för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemestern. För timavlönade görs avdrag på motsvarande sätt, men med den timlön som gällde under förskottssemestern.

Avdrag får ej göras om anställningen upphör på grund av:

1. arbetstagarens sjukdom eller
2. förhållande som avses i § 4 tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

§ 10 Permitteringslön

Rörande permitteringslön gäller överenskommelsen mellan parterna av den 11/12 1984 träffad på grundval av överenskommelsen mellan SAF–LO den 12/4 samma år.

Se Bilaga 3.

§ 11 Lönertillägg vid förflyttning av personal

Rörande lönertillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) gäller regler enligt Bilaga 3a.

Rörande lönertillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning) gäller regler enligt Bilaga 3b.

§ 12 Hemarbete

Mom 1 Arbetsmiljöinformation

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

Mom 2 Ackord

Vid ackordssättning tillämpas § 3 punkt C) i tillämpliga delar.

Mom 3 Nysättning av ackord

Vid nysättning av hemarbetsackord, som väntas bli av större omfattning, ska arbetsledningen meddela den lokala arbetstagarorganisationen att ackordet utlämnats eller erbjudits.

Mom 4 Information

Företag med hemarbetare anställda ska fortlöpande informera den lokala arbetstagarorganisationen om hemarbetets omfattning.

Mom 5

Är utökning av hemarbetet aktuellt ska redan anställda hemarbetare, som uttryckt önskemål om mer arbete, i första hand erbjudas detta.

§ 13 Avlöningens utbetalande

Avlöningsperioden utgör kalendermånad. Lön utbetalas för innevarande månad på bestämd dag, såvida inte annan period sedan tidigare tillämpas. Om denna dag infaller under veckoslut eller helgdag utbetalas lön närmast föregående vardag. Eventuella tillägg och avdrag som infaller efter bestämt brytpunkt görs nästföljande månad.

I samband med avlöningens utbetalande ska en specifikation av lönedelarna och avdragen lämnas till arbetstagaren.

§ 14 Överdragskläder

Företaget tillhandahåller fria arbetskläder inklusive tvätt av dessa. Tillämpningen sker genom lokal överenskommelse. Arbetsgivaren är skyldig att bekosta och tillhandahålla personlig skyddsutrustning där sådan är erforderlig. Sådan skyddsutrustning kan bestå av andnings-skydd, fot- och benskydd, hörselskydd, ögonskydd, skyddshjälm och säkerhetsbälte med lina.

§ 15 Permission m.m.

Med permission avses ledighet med bibehållen lön under högst en arbetsdag. I särskilda fall kan permission beviljas för flera dagar.

Arbetare, som önskar erhålla permission, bör ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Med bibehållen lön avses bibehållen förtjänst det vill säga bibehållen tim- eller månadslön samt övriga ersättningar.

Permission beviljas i följande fall:

Skäl

- a) Eget bröllop
- b) Nära anhörigs frånfälle
- b) Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs begravning
- c) Nära anhörigs begravning och/eller urnnedsättning
- d) Egen 50- och 60-årsdag
- e) Hastigt uppkommet sjukdoms- eller olycks-fall som avser make/maka eller annan hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran)

Tid

- Bröllopsdagen
- Högst 1 dag
- Högst 1 dag
- Förrättningsdagen samt erforderlig restid (högst 4 resdagar)
- Födelsedagen
- Högst 1 arbetsdag vid varje tillfälle

- f) Eget läkar- eller tandläkarbesök
- 1) Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar behandling och under förutsättning att ersättning inte utgår från allmän försäkringskassa eller
 - 2) Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan ej finns, annan av företaget anvisad läkare.

Med nära anhöriga förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar, mor-, far- och svärföräldrar, svärdotter, svärson och barnbarn. Med make/maka jämställs person som den anställda sammanlever med under äktenskapsliknande former (d.v.s. om man har samma mantalsskrivningsadress sedan minst ett år tillbaka eller sammanbor och har hemmavarande barn).

Anmärkningar:

Vid sjukdomsfall som avser hemmaboende barn under 12 år gäller i första hand bestämmelserna i § 16 Mom 4. Därefter tillämpas reglerna för permission om förutsättningar härför föreligger.

§ 16 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätt till sjuklön.

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetaren snarast möjligt göra anmälan till arbetsgivaren. Arbetaren har ej rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare skall arbetaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete. Sådant besked skall lämnas senast dagen före återgång.

Samma gäller om arbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada.

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

Vid frånvaro på grund av sjukdom som varar längre tid än sju dagar är arbetaren skyldig enligt lagen om sjuklön att uppvisa läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär skall arbetaren styrka den nedsatta arbetsförmågan med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Innan arbetsgivaren begär förstadagsintyg enligt föregående stycke ska samråd ske med den lokal facklig organisationen. Vid samrådet ska arbetsgivaren ange skälen för en sådan begäran.

Mom 2 Beräkning av sjuklön.

Sjuklön utges för sådan tid som arbetaren skulle utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk.

Mom 2.1 För månadsavlönade

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

KARENSAVDRAG

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden
$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

AVDRAG EFTER KARENS

För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Dessutom utges t.o.m. 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80 procent av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar. Avdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen.

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Vid frånvaro med kalenderdagsavdrag hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 2.2 För timavlönade

Sjuklönen beräknas enligt nedan.

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden (karens) betalas ingen sjuklön.

Därefter, för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas för varje timme arbetstagaren är frånvarande, sjuklön med 80 procent av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord. För arbetstagare med enbart timlön utgör sjuklönen 80 procent av denna timlön.

Dessutom utges t.o.m. den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80 procent av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Anmärkning

- 1) Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som skall ingå i beräkningsunderlaget.
- 2) Om arbetaren återinsjuknar inom 5 kalenderdagar från det den tidigare sjukperioden upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, ifråga om karensavdrag, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.
- 3) Antalet karensavdrag per 12-månadersperiod får ej överstiga 10.
- 4) För arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 procent under hela sjukperioden tillämpas avdrag efter karens.

Mom 3 Sjukdom under semester

För arbetare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15§ Semesterlagen begär att semestern skall uttagas senare, beräknas sjuklönen som om arbetaren utfört arbete enligt Mom 2.1 och 2.2.

Mom 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

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

månadslönen

175

Anmärkning:

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar/vecka ändras talet 175 med hänsyn därtill. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetarens hela månadslön.

Mom 5 Graviditetslön

Gravid arbetstagare, som har beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan, och som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst 12 månader har rätt till graviditetslön. Graviditetslön utgör 10 procent av utgående lön och betalas under högst 60 dagar.

Mom 6 Arbetsskada och olycksfall

Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare för behandling av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller ostridigt inträffat under färd till eller från arbetsplatsen lämnar arbetsgivaren ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Samma regel gäller vid återbesök, som föreskrivs av läkare.

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst lämnas även till arbetare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada.

Med förlorad arbetsförtjänst avses för tim- och ackordsavlönade arbetare vederbörande arbetares genomsnittsförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik.

För månadsavlönad arbetare görs ej löneavdrag.

Vid arbetsolycksfall utges ersättning under sjuklöneperioden i enlighet med TFA-försäkringen.

Arbetsgivaren lämnar även ersättning för styrkta resekostnader som icke ersätts av allmän försäkringskassa samt för kostnaden för läkarbesöket enligt fastställd taxa.

Samma regel (även ifråga om av läkaren föreskrivet återbesök) gäller vidare när arbetare efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning.

§ 17 Försäkringar, Trygghetsfond

A. Arbetsgivaren är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF och LO.

- 1) Grupplivförsäkring (TGL)
- 2) Avgångsbidragförsäkring (AGB)
- 3) Gruppsjukförsäkring (AGS)
- 4) Avtalspension
- 5) Trygghetsförsäkring (TFA)
- 6) Omställnings- och kompetensstöd (Trygghetsfonden TSL),
LO-Svenskt Näringsliv
- 7) Föräldrapenningstillägg, LO-Svenskt Näringsliv

B. Arbetsgivaren ska till IF Metall betala en summa motsvarande premien för Medlems-olycksfall Fritid.

§ 18 Ordningsregler

Bifogade ordningsregler (se Bilaga 8) även som andra av arbetsgivaren utfärdade ordningsföreskrifter, vilka icke strider mot detta avtal, ska noggrant efterföljas.

Protokollsanteckning:

Innan lokala skydds- och säkerhetsföreskrifter fastställs eller ändras, ska överläggning härom upptas i skyddskommittén eller med klubben.

§ 19 Åtgärder för utveckling av företagen/anställda samt jämställdhet

Parterna har antagit av SAF-LO-PTK den 15 april 1982 träffade Utvecklingsavtal av den 3 mars 1982 samt Jämställdhetsavtal av den 3 mars 1982 (se Bilaga 4).

Anmärkning:

Utvecklingsavtalets § 14 och 15 samt § 16 Mom 3 och 4 gäller ej. Undantagen är även Jämställdhetsavtalets § 9 Meningsskiljaktigheter.

§ 20 Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor

På varje företag ska för arbetstagarna finnas tillgängliga arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och de övriga författningar som utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och rör den verksamhet som bedrivs där (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) samt de lokala skyddsföreskrifterna.

Parterna har träffat avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor att gälla från den 9 november 1983 (se Bilaga 5).

§ 21

Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Anställningsavtal gäller tillsvidare med följande undantag.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Visstidsanställning på avtalsområdet kan endast ske enligt detta avtal som helt ersätter reglerna om visstidsanställningar i lagen om anställningsskydd.

Ett avtal om visstidsanställning skall vara skriftligt och kan ske enligt följande:

1. **Avtal om provanställning.** I syfte att tillsvidareanställa en arbetstagare kan avtal om provanställning ingås för högst sex månader. Avtal om provanställning kan avbrytas från arbetsgivarens sida med en månads uppsägningstid och från arbetstagarens sida med 14 dagars uppsägningstid. Om arbetsgivaren eller den anställde inte vill att provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning vid provotidens utgång ska skriftligt besked om detta lämnas senast 14 dagar före provotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Provanställning kan inte kombineras med avtal om visstidsanställning enligt nedan.
2. **Avtal om visstidsanställning.** Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst sex månader. Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och lokal facklig organisation träffa överenskommelse om visstidsanställning för kortare tid än en månad och längre tid än sex månader, dock längst tolv månader.
3. **Avtal om vikariat.** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för vikariat för namn-given arbetstagare som är frånvarande på grund av studier, föräldraledighet, sjukdom, pröva annat arbete eller totalförsvarstjänstgöring. Ett vikariat kan pågå minst en månad och längst 24 månader. Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbets-tagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än 24 månader under en femårsperiod.

Ett vikariat upphör när den som varit frånvarande återkommer, dock senast den dag som parterna kommit överens om i anställningsavtalet.

En arbetstagare som är anställd som vikarie och som inte kommer att få fortsatt an-ställning när vikariatet upphör ska få besked om detta minst en månad innan anställ-ningen upphör. Vikariat kan inte kombineras med andra tidsbegränsade anställningar.

4. Utöver ovanstående kan anställning göras i enlighet med **avtal om yrkesintroduktion**, se Bilaga 10.

Anmärkning:

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal facklig organisation omfattande det företag som tvisten gäller.

Om avtal om tidsbegränsad anställning träffas ska arbetsgivaren snarast, dock senast inom en vecka underrätta lokal facklig organisation härom.

Mom 2 Beviljad tjänstledighet för att prova på annat arbete

Arbetsgivaren kan bevilja tjänstledighet för att arbetstagaren ska få pröva annat arbete.

Mom 3 Uteblivande från arbetet och påföljder

Arbetare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, går förlustigt inestående avlönning och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp, som motsvarar hälften av grundtimlön för de dagar av uppsägningstiden arbetaren ej tjänstgjort.

Arbetare, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att till arbetsgivaren ha anmält orsaken till sin frånvaro, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden. Om arbetaren likväl inom rimlig tid inställer sig till arbetet och därvid som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anför omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå.

Vid frånvaro enligt ovan ska, innan åtgärd i anledning därav vidtas, underrättelse lämnas arbetaren och överläggning ske med lokal facklig organisation.

Anmärkning:

Belopp, som enligt ovan har innehållits av arbetsgivare utbetalas till den lokala fackliga organisationen att av denna användas till utbildning, fritidsändamål eller dylikt för arbetarna vid företaget.

Mom 4 Fördröjd uppsägningstid för blivande föräldrar

Om en arbetstagare som är blivande förälder, och som anmält att den vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4 eller 5 § Föräldraledighetslagen, sägs upp på grund av arbetsbrist ska uppsägningstiden börja löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller skulle ha återupptagit arbetet enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Första stycket gäller från och med den sextionde dagen före beräknad tidpunkt för barnets födsel eller, vid adoption, vid beräknad tidpunkt när arbetstagaren ska få barnet i sin vård.

Mom 5 Turordning och företrädesrätt

I anslutning till §§ 22 och 25–27 i lagen om anställningsskydd gäller följande: Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen vid företaget får – om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar – överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning.

Mom 5.1 Huvudavtalets regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv–LO av den 22 juni 2022 Kap. 3 §§ 8–9:

§ 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 personalskränkning 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 avtalsurlista.

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 anställnings-skyddslagen 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 s.k. 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 pensions-avgång 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 arbetsbrist-uppsägningen 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 6 Inhyrning

När företrädesrätt enligt § 25 i LAS föreligger så kan inhyrning inte ske utan lokal överenskommenhet.

Mom 6.1 Huvudavtalets regler vid längre inhyrning

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv–LO av den 22 juni Kap. 3 § 10:

§ 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 om 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 ett 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 7 Medverkan vid introduktion

Parterna noterar att de flesta företag har rutiner som ger det lokala facket möjlighet att delta vid introduktion av nyanställd personal, samt att det är av vikt att nyanställd personal under sin introduktion ges möjlighet att få sådan information. Parterna rekommenderar företagen att ge den lokala arbetstagarparten möjligheten att på lämpligt sätt delta vid introduktion av nyanställd personal. Vad som föreskrivs ovan angående introduktion av nyanställda gäller även när företaget anlitar inhyrda arbetstagare.

Mom 8 Medverkan i TSL:s omställningsprogram

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter enligt omställningsförsäkringen. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt

upp arbetstagare som omfattas av industriavtalet ska, om det kan ske utan hinder för verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter finansierade av TSL inom ramen för omställningsförsäkringen.

Mom 9 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

För partsgemensamma kommentarer se Bilaga 11.

Mom 9.1 Deltid i pensioneringssyfte

Arbetstagare kan ansöka om rätt till delpension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år. Om deltidspensionen beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen. Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidсанställning genom deltidspensionering enligt detta avtal. Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande förefattningsregler rörande pensionen t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Mom 9.2 Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen. Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och del lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren.

Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För de fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr. (beloppet räknas årligen upp med KPI) för åsidosättandet av organisationsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Mom 9.3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har begärt lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 23 i industriavtalet Sinf enligt följande.

Frågan om delpension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Mom 10 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter sista anställningsdag utfärda arbetsgivarintyg.

§ 22 Arbetets ledning och fördelning m.m.

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet.

Föreningsrätten ska å omse sidor lämnas okränkta.

Såsom kränkning av föreningsrätten må ej anses arbetsgivarens fordran att arbetsledare icke får tillhöra arbetarnas fackorganisation. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltar.

Protokollsanteckning:

Bestämmelserna i denna paragraf liksom avtalets övriga bestämmelser innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens § 32.

§ 23 Meningsskiljaktigheter

Mom 1 Förhandlingsordning

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser, ska därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Uppstår av annan anledning meningsskiljaktigheter mellan parterna, får dessa icke omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt, utan ska därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 2 Stridsåtgärd

Enligt lag tillåten stridsåtgärd må ej företagas med mindre densamma blivit i behörig ordning beslutad eller medgiven av vederbörande huvudorganisation.

Part, som ämnar vidta stridsåtgärd, är skyldig att minst en vecka före ge motparten meddelande härom.

Anmärkning:

Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller härutöver vad som är föreskrivet i kap. II i huvudavtalet mellan SAF och LO.

§ 24 Avtalets giltighetstid

Avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden från den 1 juni 2025 till den 31 maj 2027.

Därefter prolongeras avtalet för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställs senast två månader före den 31 maj 2027. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 maj 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 24 april 2025
Svensk Industriförening
Magnus Lindström

IF Metall
Berit Bengtsson

Bilaga 1 Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen ska tillse, att den deltidсанställdes 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 regelbunden 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, att rätten till avgångsbidragsförsäkring AGB och grupplivförsäkring TGL reduceras. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minska i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas. För att inkomst ska vara pensionsgrundande för den allmänna pensionen enligt SFB måste den uppgå till minst 42,3 procent av det prisbasbelopp som gäller för året.

Den deltidсанställda 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 deltidсанställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

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

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av de centrala parterna

Bilaga 2 Överenskommelse om permitteringslön

I anslutning till uppgörelsen den 12.4 1984 mellan SAF–LO angående permitteringslön gäller följande bestämmelser för Industriavtalet Svensk Industriförening/IF Metall:

§ 1) Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller någon annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med §§ 7–9 nedan.

§ 2) Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

§ 3) Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

§ 4) I permitteringsfrågor ska lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttagas. 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 Industriavtalet Svensk Industriförening/IF Metall enligt överenskommelse 11.12.84:

Vid permittering ska ordinarie lön, ob-ersättning, skiftformstillägg och beredskapsersättning utgå som om arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Därvid ska som grund för beräkning av ordinarie lön, ob-ersättning, skiftformstillägg och beredskapsersättning ligga det för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstids- respektive beredskapsschema som gällde enligt lokal överenskommelse för dessa anställda tre månader före permitteringen.

Förutom ovanstående ersättningar och tillägg innebär detta för arbetstagare med månadslön:
Aktuell månadslön inklusive eventuell premie

Timlön: Den för arbetstagaren aktuella timlönen inklusive eventuella tillägg

Ackordslön: Arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period som de lokala parterna enas om. Om löneförändringar skett som väsentligt påverkar förtjänstläget ska hänsyn till detta tas vid val av statistikperiod.

§ 8) Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- a) arbetstagarens eget vållande
- b) olovlig konflikt inom LO:s område
- c) 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 arbetslöshetsersättning, ges fortsatt skydd.

Hemarbete

Svensk Industriförening och IF Metall har överenskommit om att reglerna om permitteringslön gäller för hemarbetare som under minst 5 månader inom 12 månader omedelbart före permitteringen haft en sammanlagd lön om minst 75 gånger grundtimlönen för fabriksarbetare.

Som lön räknas inte semesterersättning, eventuella hemarbetstillägg och ersättning för kostnader.

En hemarbetare anses permitterad då arbetsgivaren på grund av bristande arbetstillgång inte kan utlämna den överenskomna eller förutsatta arbetsvolymen.

Permitteringslönen per dag utgörs av genomsnittsförtjänsten per dag under de senaste 5 månaderna inom den i första stycket angivna 12-månadersperioden.

Bilaga 3a Lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)

1) Definition

Med omplacering enligt dessa regler avses varaktig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller vid företag, där befattningsindelning enligt överenskommelse tillämpas, från en befattning till en annan.

Med omplacering avses ej en anställds förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Ej heller avses en anställds förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

Anmärkning:

Genom överenskommelse för varje företag särskilt bör ovanstående definition vid behov preciseras.

2) Rätt till lönetillägg (OPT)

Rätt till lönetillägg vid omplacering (omplaceringstillägg - OPT) tillkommer anställd, som vid omplaceringstillfället har en sammanlagd anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omplaceringen fått vidkännas förtjänstminskning.

Lönetillägg utgår ej vid omplacering, som vidtages på grund av den anställdes förvållande. Det åligger dock arbetsgivaren att underrätta fackföreningen härom. Ej heller utgår tillägg därest omplacering sker på den anställdes begäran, såvida arbetsgivaren ej i det enskilda fallet medgivit, att tillägg helt eller delvis ska utgå.

Vid omplacering som sker på företagsläkarens ordination utgår lönetillägg såvida ej annat i det enskilda fallet överenskommes.

Villkor för utbetalning för omplaceringstillägget är att arbetstagaren innehaft den högre betalda befattningen minst 3 månader. Om så ej varit fallet göres istället jämförelse med den lön arbetaren hade dessförinnan.

3) Beräkning av lönetillägg

Den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senaste tillgängliga kvartalsstatistik före omplaceringen jämföres med den anställdes tidlöns- och/eller ackordsförtjänst i det arbete till vilket arbetstagaren flyttas.

Konstateras vid denna jämförelse en minskning i förtjänsten erhåller den anställda för varje arbetad timme under nedan angiven ersättningsperiod räknad fr.o.m. den avlöningsperiod, som infaller närmast efter den period omplaceringen sker, ett tillägg motsvarande förtjänstminskningen.

Anställningstid vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
För arbetare fyllda 50 år med minst 10 års sammanlagd anställning	36 veckor
För övriga arbetare med minst 10 års sammanlagd anställning	24 veckor
För arbetare med minst 4 års sammanlagd anställning	15 veckor
För arbetare med minst 1 års sammanlagd anställning	4 veckor

Vid upprepade omplaceringar ska dock – i det fall mindre än 24 veckor i en följd förflutit mellan omplaceringarna – lönejämförelsen ske med utgångspunkt från den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik före den första omplaceringen.

Omplaceringstillägg ska ej utges när den anställda är berättigad till arbetsskadeförsäkring enligt lag om arbetsskadeförsäkring.

4) Utbetalning av lönetillägg

Lönetillägg enligt ovanstående regler utbetalas vid det ordinarie avlöningstillfälle som infaller närmast efter det avlöningstillfälle då lönejämförelsen sker.

Bilaga 3b Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning

1. Definition

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller från en befattning till en annan

Med omflyttning avses inte en arbetares förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Inte heller avses en arbetstagares förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts, att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

2. Rätt till omflyttningstillägg (OFT)

Omflyttningstillägg utges till arbetstagare som vid omflyttningstillfället har en sammanlagd anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omflyttningen fått en förtjänstminskning.

3. Beräkning av omflyttningstillägg

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst före omflyttning jämförs med den genomsnittsförtjänst, som uppnåtts under omflyttningsperioden.

Konstateras en minskning i genomsnittsförtjänsten, erhåller arbetstagaren ett omflyttningstillägg OFT, motsvarande förtjänstminskningen för varje arbetad timme under den tid omflyttningen varar, dock längst under nedan angiven ersättningsperiod räknad från och med omflyttningstillfället.

Anställningstid	Ersättningsperiod
För arbetare med minst 1 års sammanlagd anställning	1 vecka
För arbetare med minst 4 års sammanlagd anställning	2 veckor
För övriga arbetare med minst 10 års sammanlagd anställning	3 veckor

Omflyttningstillägg utges inte vid omflyttning som förorsakas av att arbetstagaren bevisligen inte följt given instruktion i arbetet. Arbetsgivaren ska dock underrätta den lokala fackliga organisationen, som har rätt att påkalla förhandling i ärendet.

Anmärkningar

1. Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder ska utfallet periodiseras.

2. Parterna är överens om att lokala överenskommelser i ökad omfattning ska träffas. Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lättillgängliga regler uppmanas de lokala parterna att eftersträva detta. Det är vidare angeläget att administrativt merarbete undviks i största möjliga utsträckning. De centrala parterna ska vid behov medverka till detta.

Bilaga 4 Jämställdhetsavtal

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

Parterna har den gemensamma uppfattningen att den bristande jämställdheten främst är en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet. Parterna konstaterar att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om könsbestämda yrkesroller. Detta arbete försvåras av att könsfördomar ofta är omedvetna. Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet måste därför vara att sprida kunskap och skapa opinion i frågan.

SAF, LO och PTK är också eniga om att jämställdhetsåtgärder på arbetslivets område inte ensamma kan åstadkomma jämställdhet i samhället i dess helhet, men att de verksamt kan bidra till en utveckling i den riktningen.

Det är därför väsentligt att åtgärder för jämställdhet vidtages i företagen. Vikten härav har också markerats i § 2 Mom 1 utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK.

§ 1 Mål för jämställdhet i arbetslivet

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

att kvinnor och män ska ges lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet. Kvinnor och män som är föräldralediga ska ges samma möjligheter till kompetensutveckling som övriga anställda, senast i samband med återgång i arbete.

att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor;

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

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

samt

att förvärvsarbete kan förenas med föräldraskap såsom vid förläggning av ordinarie arbetstid samt vid förläggning av övertid

Protokollsanteckning:

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

§ 2 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget. Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalsammansättning, storlek, geografiska belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

§ 3 De lokala parternas uppgifter

De lokala parterna ska bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte ska de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som ska vidtas.

Detta arbete ska bedrivas i former enligt § 8 utvecklingsavtalet.

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

Vidtagna jämställdhetsåtgärder ska regelbundet utvärderas.

§ 4 Personalrekrytering

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

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

§ 5 Arbetsförhållanden

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

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

§ 6 Arbetsledning

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

§ 7 Utveckling av den anställda i arbetet

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

Utbildningsbehoven i företaget bör bedömas även från jämställdhetssynpunkt. Vid rekrytering till utbildning ska män och kvinnor erbjudas lika möjligheter. Riktade utbildningsinsatser i

syfte att bryta en ojämn fördelning mellan kvinnor och män i viss sysselsättning bör dock eftersträvas.

§ 8 Utvecklingen på jämställdhetsområdet

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

Anmärkning – Jämställdhet

Parterna konstaterar att en gemensam arbetsgrupp tillsattes vid avtalsförhandlingarna 2004 med uppgift att ta fram information till stöd för de lokala parternas samverkan vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner i enlighet med reglerna i jämställdhetslagen. Parterna konstaterar vidare att arbetsgruppens arbete kommer att avslutas inom kort. Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra gemensamma aktiviteter, t.ex. i form av konferenser, i syfte att informera om den skrift som arbetsgruppen tagit fram, för att därigenom stödja de lokala parterna i arbetet med att genomföra en lönekartläggning.

§ 9 Meningsskiljaktigheter

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

Protokollsanteckning:

Parterna är eniga om att tvist rörande skälig omfattning och inriktning av åtgärderna enligt § 2 detta avtal av endera parten för slutgiltigt avgörande kan hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

SAF, LO och PTK åtar sig att verka för att skiljenämndens utslag efterföljes.

Om rättelse ej sker inom av skiljenämnden fastställd tid må nämnden förelägga arbetsgivare att vid vite rätta sig efter skiljenämndens beslut.

Utdömt vite disponeras av Rådet för utvecklingsfrågor för jämställdhetsåtgärder.

Skadeståndspåföljd ska ej ifrågakomma i tvist som avgörs av skiljenämnd.

§ 10 Giltighetstid

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

Bilaga 5 Avtal om utbildning samt riktlinjer i arbetsmiljöfrågor mellan

Svensk Industriförening, å ena, och Industrifacket, å andra sidan, i anslutning till överenskommelse av den 2 juni 1982 mellan SAF, LO och PTK, att gälla fr.o.m. den 9 november 1983.

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

En förutsättning för att skyddsombud på bästa sätt ska kunna fullgöra sina uppgifter är, att de får en för uppdraget välanpassad utbildning. För att den lokala skyddsorganisationen ska kunna fungera så effektivt som möjligt är det vidare angeläget, att även annan personal har goda kunskaper rörande arbetsmiljön. Här bör särskilt nämnas personal i arbetsledande ställning samt ledamöter i skyddskommittéer.

Goda kunskaper om arbetsmiljön bör finnas även hos andra befattningshavare som har beslutsfunktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna. Bland dessa grupper kan nämnas chefs-tjänstemän med övergripande ledningsansvar, planerare, konstruktörer, personalhandläggare och inköpare. Dessa kategorier bör därför erhålla erforderlig arbetsmiljöutbildning.

§ 1 Detta avtal reglerar sådan arbetsmiljöutbildning som bedrivs på grundval av material som förbundsparterna kommit överens om.

Följande personalkategorier omfattas av avtalet:

skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer samt personal i arbetsledande ställning. Dessa personalkategorier ska i största möjliga utsträckning gemensamt genomgå samma grundutbildning.

Anmärkning till § 1, andra stycket:

Förbundsparterna rekommenderar att även andra befattningshavare som nämns i ingressen ovan i så stor utsträckning som möjligt deltar i den gemensamma grundutbildningen.

Anställda som ska tjänstgöra som handledare i arbetsmiljöutbildningen vid företaget ska genomgå särskild handledarutbildning. Avtalet gäller i tillämpliga delar även sådan utbildning.

För utbildning till och verksamhet som handledare i andra fall än ovan nämnda rekommenderas företagen att ge erforderlig ledighet.

Förbundsparterna är överens om att handledarutbildning kan genomföras av parterna gemensamt eller var för sig. Gemensam handledarutbildning bör eftersträvas.

§ 2 Med arbetsmiljöutbildning avses grundutbildning och vidareutbildning i arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att sådan utbildning kommer till stånd och genomförs i enlighet med detta avtal.

För arbetsmiljöutbildningen i företaget ska i första hand användas det utbildningsmaterial som utarbetats av Arbetarskyddsnämnden.

Förbundsparterna eller – om förbunden är ense därom - de lokala parterna kan träffa överenskommelse om att använda branschanpassat utbildningsmaterial i stället för det utbildningsmaterial som framtagits av Arbetarskyddsnämnden. En utbildning kan bestå av ett eller flera avsnitt hämtade från ett eller flera utbildningspaket.

All personal som omfattas av detta avtal är berättigad att genomgå grundutbildning. Grundutbildningen bör omfatta 40 timmar. Grundutbildningen bör baseras på utbildningsmaterialen *Bättre arbetsmiljö* och *Lokalt skyddsarbete* eller motsvarande för branschen anpassade material. Huvudvikten bör läggas vid materialet *Bättre arbetsmiljö*.

Vidareutbildningens omfattning avgörs av skyddskommittén med hänsyn till den särskilda arbetsmiljösituationen i företaget, företagets skyddsorganisation samt den enskildes uppgifter.

§ 3 I företaget bör, inför varje verksamhetsår, fastställas en utbildningsplan. Utbildningsplanen kan även fastställas för en längre tid. Förbunden bör ge råd om hur utbildningsplanen utformas.

§ 4 Frågor om arbetsmiljöutbildning behandlas av skyddskommittén i företaget. Kommittén fastställer utbildningsplan. Kommittén beslutar vidare om vem eller vilka som bör genomgå utbildning, vilken utbildning som bör genomgås, under vilken tid och var utbildningen bör äga rum samt vem som ska ansvara för och leda utbildningen. Utbildningen ska förläggas till ordinarie arbetstid om inte annat överenskommes i skyddskommittén.

Saknas skyddskommitté ska överläggning istället äga rum mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation eller den som denna organisation utser.

För utbildningen anlitas företagets utbildningsfunktion eller de anställdas studieorganisationer. Förbundsparterna eller – om förbunden är ense därom – de lokala parterna kan träffa överenskommelse om att annan utbildningsarrangör ska anlitas.

§ 5 Ledighet för att delta i utbildning som beslutats enligt § 4 anmäles till berörd arbetsledning i god tid och senast två veckor före utbildningens början. Ledigheten ska förläggas så att den inte medför betydande hinder för verksamheten vid företaget.

§ 6 Beslut i skyddskommittén ska fattas i enlighet med bestämmelserna i arbetsmiljöavtalet.

§ 7 All personal som omfattas av detta avtal ska snarast och om möjligt senast inom 6 månader efter det de utsetts genomgå grundutbildning.

§ 8 Ledighet enligt detta avtal utom sådan som avses i § 1 fjärde stycket medför rätt till bibehållna anställningsförmåner. Är utbildningen helt eller delvis förlagd till deltagarens fritid, utges ersättning som om utbildningen hade varit förlagd till ordinarie arbetstid. Har utbildningen på arbetsgivarens begäran förlagts till deltagarens fritid ska jämväl övertidsersättning utges. Är utbildningen förlagd till internat utges dock ej övertidsersättning.

Restid jämställs i ersättningshänseende med utbildningstid.

Resekostnader och traktamenten utges i förekommande fall enligt regler som gäller för respektive avtalsområde.

Om ersättning för förlorad arbetsinkomst eller i form av traktamente eller för reskostnad erhållits från annat håll ska respektive ersättning enligt denna paragraf minskas med motsvarande belopp.

§ 9 Parterna är överens om att detta avtal inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

Kommentar till § 9

Denna paragraf avser att klargöra, att avtalet om utbildning i arbetsmiljöfrågor är slutet inom förtroendemannalagens ram och utgör en påbyggnad på denna. Det är med denna utgångspunkt parternas avsikt att sådan utbildning, som nämns i avtalets § 1, d v s ämnesinriktad utbildning på grundval av gemensamt material, för de i paragrafen nämnda personalkategorierna ska bedrivas i enlighet med avtalet. Ingenting hindrar att parterna i skyddskommittén enas om att använda även annat utbildningsmaterial än det som framtagits av Arbetarskyddsnämnden eller förbundsparterna. Om sådan utbildning, som nu nämnts, behandlas enligt avtalets regler kan förtroendemannalagen inte åberopas som stöd för krav på ytterligare ämnesutbildning för berörda kategorier. Däremot gäller denna lag ograverad för sådana kategorier av förtroendemän, som ej omfattas av avtalet, t.ex. klubbordförande, om inte i skyddskommittén bestäms att sådan förtroendeman omfattas av den gemensamma utbildningen. Slutligen är parterna överens om att den s.k. fackliga funktionsutbildningen faller utanför avtalet.

§ 10 Uppstår tvist om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal, ska tvisten snarast hänskjutas till förhandlingar mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet ska tvisten på talan av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande ska ske inom tre veckor från de lokala förhandlingarnas avslutande.

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Svensk Industriförening
Industrifacket

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är överens om att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö där starkt styrt, bundet arbete inte får förekomma eller starkt begränsas.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter är viktiga delar i arbetet. På varje företag ska för arbetstagarna finnas tillgängligt arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, övriga författningar (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen samt lokala skyddsföreskrifter som rör den aktuella verksamheten.

§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl.a. linjeorganisationen av ansvariga chefer och ska inordnas företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om formen för samverkan, där reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering utgör viktiga delar.

Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten

I syfte att arbetsgivaren ska vidta arbetsinriktade insatser för arbetsanpassning och rehabilitering, med hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens förhållanden, ska lokala parter i samråd skriftligen ange mål och utarbeta rutiner för verksamheten med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet ska ske utan dröjsmål. Mål och rutiner ska vara föremål för årlig översyn.

Introduktion

Vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro ska introduktion till arbetsmiljörisker och rutiner samt arbetsmiljöpolicy ges. Introduktionen ska syfta till att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall, främja god arbetsmiljö samt stärka företagets säkerhetskultur och sker lämpligen i partssamverkan.

Tillägg till protokollet:

§ 2 arbetsmiljöavtal ska även integrera arbetsmiljöfrågor i det löpande ordinarie förhandlingsarbetet genom att klarlägga att det även är en avtalsenlig skyldighet för en arbetsgivare att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar. De ska genom att organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysiskt eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Ett sådant avtal bör även slå fast att dubbla påföljder inte komma ifråga.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

Tillägg till protokollet:

§ 3 Alla arbetsplatser ska ha tillgång till företagshälsovård eller liknande med god kvalitet, vars främsta uppgift är att arbeta förebyggande.

§ 4 Utbildning

De lokala parterna bedömer behovet av utbildning och information samt den tid och det innehåll som erfordras för att åstadkomma och vidmakthålla en god arbetsmiljö i företaget.

§ 5 Förhandlingsordning

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

Skiljenämnd

Kan tvist inte lösas genom lokal och central förhandling äger part hos motparten senast två (2) månader efter avslutad central förhandling anmäla ärendet för nämndens avgörande. Nämnden avgör ärendet med bindande verkan för parterna.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från Svensk Industriförening och två ledamöter från IF Metall. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitande av opartisk ordförande delas lika av Svensk Industriförening och IF Metall.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare från och med den 1 april 2004 med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 22 april 2004

Svensk Industriförening

Industrifacket

Arbetsmiljö – företagshälsovård och det europeiska ramavtalet om stress

Parterna konstaterar att implementeringen i Sverige av det europeiska ramavtalet om stress av den 8 oktober 2004 skett genom en överenskommelse 16 juni 2005 mellan Svenskt Näringsliv och LO, TCO och SACO. Parterna konstaterar vidare att Prevent utarbetat ett arbetsmaterial – ”Arbetsrelaterad stress” – för att ge stöd i arbetet med att identifiera och åtgärda problem med arbetsrelaterad stress. Parterna rekommenderar att det europeiska ramavtalet om stress, i svensk översättning, inom parternas gemensamma avtalsområde kan tjäna som riktlinjer i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid arbete med att identifiera och förebygga problem med arbetsrelaterad stress och att Prevents arbetsmaterial ”Arbetsrelaterad stress” därvid kan användas.

Bilaga 6 Utbildningsavtal

mellan

Svensk Industriförening och IF Metall angående yrkesutbildning

Målsättning

Utbildningskommitté

Företagsförlagd utbildning

Företagsintern utbildning

Avtalskomplettering

Skiljenämnd och påföljder

Giltighetstid

§ 1 Målsättning

Svensk Industriförening och IF Metall är eniga om att genom tillämpning av nedanstående regler och genom att samarbeta inom skolmyndighetens olika studieformer verka för en tillfredsställande rekrytering, introduktion och utbildning av arbetare inom fabriksavtalets giltighetsområde.

Denna överenskommelse avser yrkesutbildning inom parternas gemensamma område anordnade i företag, i samråd med eller under tillsyn av skol- eller arbetsmarknadsmyndighet. Sådan utbildning kan avse såväl personal som ska rekryteras till fabriksarbetaryrken som för att fördjupa redan anställdas teoretiska och praktiska kunskaper.

Därmed kan eleverna på ett bättre sätt möta framtida krav på ökad kompetens inom respektive bransch. Vidare omfattar överenskommelsen sådan utbildning som ges skolpliktig ungdom i samband med studiebesök och praktikanter som arbetar vid företaget för att erhålla i studieplan fastställd praktik.

Överenskommelsen gäller ej facklig utbildning, undervisning i svenska för invandrare samt utbildning i arbetsmiljö- och medbestämmandefrågor. Ej heller gäller överenskommelsen utbildning av personal till arbetsledare eller liknande befattningar.

§ 2 Utbildningskommitté

Parterna tillsätter en gemensam utbildningskommitté med uppgift att handlägga för de gemensamma avtalsområdena specifika frågor.

Utbildningskommittén består av två representanter för vardera arbetsgivar- och arbetstagar- sidan.

§ 3 Företagsförlagd utbildning

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola, gymnasieskola, komvux, högskola eller Teknikcollege anordnad yrkesutbildning som helt eller delvis förlagts till arbetsställen utanför skolan. Företagsförlagd utbildning ska följa central myndighet och/eller av avtalsparterna godkända riktlinjer och läroplaner.

Kommentar:

Med uttrycket skola avses i detta sammanhang utbildningsanordnaren som kan vara Teknikcollege, gymnasieskola etc. Med elever avses i förekommande fall även kursdeltagare.

Företagsförlagd utbildning kan vara exempelvis följande:

Mom 1 Grundskola

- a) Studiebesök eller praktisk arbetslivsorientering (PRAO)
- b) Elever i anpassad studiegång.

Mom 2 Gymnasieskola

a) Inbyggd utbildning vid yrkesteknisk linje eller specialkurs där all praktisk utbildning sker i företag. Teoriundervisning sker i skola. Inbyggd utbildning kan omfatta utbildningstiden som helhet eller påbörjas först efter helt eller halvt år i skola.

b) Växelutbildning (varvad utbildning) vid yrkesteknisk linje eller specialkurs där den praktiska utbildningen (arbetsteknik) meddelas i perioder i skola varvad med perioder i företag. Teoriundervisning sker i skola.

Angående viss begränsning av växelutbildning, se anmärkning nedan.

- c) Utbildning för lågfrekventa yrken (Läringsutbildning).
- d) Introduktionsprogram för utbildning för ungdomar under 18 år anordnad av gymnasieskolan. Programmet omfattar högst fyra veckor varvid viss kontakt kan ske med företag.
- e) Projektarbete inom läroplan, som förlagts till företag.
- f) Studiebesök eller praktisk arbetslivsorientering (YO).

Anmärkning:

Växelutbildning (även kallad varvad utbildning) är ofta en lämplig utbildningsform vid företag, som inte var för sig har utrustnings- eller instruktörskapacitet för att i egen regi genomföra all utbildning i arbetsteknik (praktisk utbildning med i vissa fall integrerad fackteori).

Den vanligaste formen för växelutbildning är att eleven växlar i perioder (t ex två sammanhängande veckor) mellan skola (all teori och arbetsteknisk grundutbildning) och företag (tillämpning i produktionen av i skolan inlärd Moment). Företag och skola ska vid planering komma överens om vilken del av utbildningen som ska genomföras i respektive "utbildningsstationer" i företaget.

Företagsförlagd del av växelutbildning i samband med tvåårig yrkesteknisk utbildning eller specialkurs får uppgå till genomsnittligt högst halva utbildningstiden (d v s 40 veckor). Vecka anses i sin helhet företagsförlagd även om enstaka teoritimar undantagsvis förlagts till skolan.

Det förutsätts att företag, som vill medverka i växelutbildning, genom skolan får besked om hur stor del av utbildningen som under respektive skolår förläggs till eget eller andra företag.

Mom 3 Arbetsmarknadsutbildning

Växelutbildning mellan Teknikcollege och företag där kursdeltagare periodvis utbildas genom tillämpningsuppgifter på ett eller flera företag.

Mom 4 Högskola

Studerande som inom fastställda läroplaner arbetar i företag med projekt eller examensarbete.

§ 4

Parterna rekommenderar de enskilda företagen att ställa platser till förfogande för företagsförlagd utbildning.

Beslut om utbildning ska föregås av överläggningar mellan de lokala parterna på företaget. Det förutsätts att de fackliga organisationerna medverkar till att handledare och instruktörer ställs till förfogande.

Kommentar:

Parterna bör lokalt och regionalt via t ex SSA-råd, branschgrupp, kursstyrelser och andra organ verka för att företagen rekommenderas att ställa platser till förfogande för företagsförlagd utbildning.

Samråd ska först ske mellan parterna på företaget om möjligheterna att ta emot elever innan uppgörelsen med skolan träffas. Möjligheterna att genomföra aktuella delmoment enligt läroplanen ska därvid beaktas.

Innan utbildning beslutas ska företaget och lokal facklig organisation tillsammans med skolans representant gå igenom läroplan, mål och delmoment samt för utbildningen gällande avtal.

Innan utbildningen påbörjas ska parterna gå igenom rutiner för fortlöpande kontakter under utbildningens gång.

Avtal ska alltid tecknas mellan företag och skola om villkor för utbildningen.

Skulle meningsskiljaktigheter uppstå mellan de lokala parterna beträffande t ex utbildningens anordnande eller innehåll, ska på endera partens begäran frågan bli föremål för överläggningar i den gemensamma utbildningskommittén.

§ 5

Skolan antar elever till företagsförlagd utbildning och utövar tillsyn över utbildningen.

Kommentar:

Skolan utövar tillsyn över utbildningen och därvid kontaktas de lokala parterna.

§ 6 Anställning

För företagsförlagd utbildning gäller att elev ej är anställd i företaget. Elev ska dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen.

Visstidsanställning kan dock ske efter lokal överenskommelse för den utbildningstid, som är förlagd till företaget.

Kommentar:

För all företagsförlagd utbildning där inget anställningsförhållande råder gäller att elev inte är anställd i företaget. Därav följer bl a att eleven varken äger uppbära lön för utbildningstiden eller andra anställningsförmåner. Däremot omfattas eleverna av företagets ordinarie skyddsverksamhet när de, som en del av utbildningen, vistas i företaget.

Det ligger i parternas intresse att elever som fullgjort yrkesutbildning inom olika fabriksyrken så snart som möjligt bereds anställning. Därmed befrämjas såväl industrins behov av yrkeskunnig personal som individens krav att genomförd yrkesutbildning ska leda till anställning.

§ 7 Arbetstid

Den företagsförlagda utbildningen ska följa skolåret och i övrigt följa företagets ordinarie arbetstid såvida annan överenskommelse ej träffas mellan de lokala parterna.

Kommentar:

Skolåret ska följas så att eleverna får ledighet t ex vid påsk, jul och vintersportlov i form av ferier.

Gällande arbetstid ska framgå av avtalet mellan skolan och företaget.

Elev som arbetar under ferietid ska erhålla avtalsenlig lön.

§ 8

Eleverna bör som ett led i utbildningen delta i företagets ordinarie produktion, i möjligaste mån då med anknytning till ny teknik, exempelvis datateknik.

Kommentar:

Utbildningen bedrivs under överinseende av handledare i erforderlig omfattning och bör innefatta lämpliga övningsuppgifter.

§ 9 Företagsintern ungdoms- och vuxenutbildning

Företagsintern utbildning kan i företaget anordnas i följande utbildningsformer, förlagd till företag eller utbildningsanordnare.

Mom 1 Företagsutbildning

Företaget bedriver grundläggande yrkesutbildning efter lokalt godkända läroplaner (exempelvis delar av fabriksyrkesutbildningen). Truck- eller traversförarutbildning är parterna överens om att: "Arbetsgivaren ansvarar för att utbildning av truckförare genomförs under ledning av personal som är förtrogen med gällande bestämmelser samt har goda teoretiska kunskaper och erfarenhet av praktiskt truckarbete" – jmf TLP 10.

Kommentar:

Parternas avsikt är att utforma särskilda riktlinjer för utbildning i anslutning till respektive kollektivavtal angivna yrkesgrupperingar.

För den som erhållit utbildning till fabriksyrken i någon av gymnasieskolans olika linjer och anslutande specialkurser som t ex processteknisk, fordonsteknisk, elteknisk, verkstadsteknisk eller träteknisk linje kan inskolning och påbyggnadsutbildning anordnas genom företaget.

Detsamma gäller den som erhållit utbildning på den tvååriga tekniska linjen med respektive grenar maskin-, bygg-, el- och kemiteknik.

Mom 2 Arbetsmarknadsutbildning

En av företaget anordnad utbildning som bedrivs med stöd från och under tillsyn av arbetsmarknadsmyndighet. Utbildningen ska bedrivas enligt arbetsmarknadsmyndigheternas bestämmelser och efter läroplanen som godkänts av Yrkesnämnden.

Mom 3 Kommunal vuxenutbildning

Företaget kan även för intern utbildning utnyttja befintlig kommunal vuxenutbildning.

§ 10 Avtalskomplettering

I den mån av myndigheter utfärdade bestämmelser, som inverkar på rekrytering och utbildningens genomförande ävensom etableringen av nya utbildningsformer genom myndigheters försorg, föranleder ytterligare uppgifter av parterna, ska regler härför tillföras detta avtal.

§ 11 Skiljenämnd och påföljder

Twister om giltighetstiden eller rätta innebörden av bestämmelserna i §§ 1–12 huruvida visst förfarande strider mot dessa bestämmelser och/eller påföljd av förfarande som strider mot den upptas till behandling i den gemensamma utbildningskommittén. Kan i fråga, som utbildningskommittén har att avgöra, flertalet inom utbildningskommittén ej enas behandlas ärendet enligt för parterna gällande förhandlingsordning.

§ 12 Giltighetstid

Detta avtal gäller ett år från dagtecknandet och förlängs för ett år i sänder såvida icke skriftlig uppsägning verkställs av endera parten senast tre månader före avtalstidens utgång.

Bilaga 7 Uppbörd av fackliga medlemsavgifter

Mom 1. Allmänt om uppbörd

Arbetsgivaren ska på sätt nedan anges, medverka i uppbörden av arbetstagarnas ordinarie fackliga medlemsavgifter. Arbetsgivaren äger rätt att efter förhandling enligt MBL § 11 låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlitas för avlöningsutbetalningen eller via annan bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen.

Avdrag av den fackliga medlemsavgiften får endast ske för de arbetstagare som lämnat skriftlig fullmakt.

Mom 2. Avdrag och inbetalning

I samband med lönsens utbetalande, ej dellön eller förskott, ska arbetsgivaren innehålla av arbetstagarparten meddelad fast och/eller procentdel av bruttolönen om efter verkställda avdrag återstående löneandel (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för den fackliga medlemsavgiften. Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas direkt till IF Metall den 20:e i efterföljande kalendermånad.

Anmärkning:

- a) Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetablell ska beräknas med undantag av naturaförmåner. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt ska ej påverka avgiftsunderlaget.
- b) Avdrag för facklig medlemsavgift göres efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.
- c) Avdraget belopp ska anges i lönespecifikation eller därmed jämförlig specifikation.
- d) Parterna är ense om att avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.

Mom 3. Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetstagarparten att senast under november varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av det fasta och/eller procentavdraget, som ska tillämpas under kommande kalenderår. Om så ej sker, tillämpas även under det kommande kalenderåret det under närmast föregående kalenderår gällande fasta och/eller procentavdraget.

För nya medlemmar åligger det arbetstagarparten att till arbetsgivaren överlämna fullmakter jämte förteckning över dessa. Avdrag för nya medlemmar ska göras fr.o.m. det utbetalningstillfälle, som omfattar den avlöningsperiod under vilken arbetsgivaren erhållit nämnda fullmakter och förteckning.

Arbetstagarparten ska till arbetsgivare, som så önskar, senast den 20:e i varje månad överlämna förtryckt uppbördslista innehållande namn och personnummer för arbetstagare som lämnat fullmakt, uppgift om avgiftsmånad samt de avgifter om arbetsgivaren som anges i Mom 4.

Mom 4. Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 20:e i varje kalendermånad till IF Metalls avdelning insända uppgifter på förteckning över de arbetstagare för vilka arbetsgivaren vid avlöningstillfället under närmast föregående månad haft fullmakt att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter.

Förteckningen ska uppta följande uppgifter

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats
- av IF Metall tilldelat redovisningsnr
- avgiftsmånad
- arbetstagarens namn
- arbetstagarens personnummer
- arbetstagarens avdragsbelopp (fasta och/eller procentavdrag)
- i kolumn ”Summa ej dragna avgifter” anges arbetstagarens avgift som inte kunnat avdragas från lönen på grund av att nettolönen understigit fullt avdrag.

Följande markeringar ska göras på förteckningen

N	=	Nyanställd/ny fullmakt
S	=	Slutat anställningen
Å	=	Återtagit fullmakten
Dessutom följande markeringar för dem som ej uppburit lön.		
F	=	Föräldraledig
Sj	=	Sjukdom då lön ej utgår
U	=	Utbildning/studier
V	=	Första värnpliktstjänstgöringen
T	=	Tjänstledig
Ö	=	Annan orsak

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden.

Redovisningsuppgifterna ska lämnas på av arbetstagarparten tillhandahållna förtryckta uppbördslistor.

Anmärkning:

- Uppbördslistor ska upprättas i tre exemplar, varav två sändes till IF Metalls avdelning och ett behålles av arbetsgivaren.
- Rörande den praktiska handläggningen hänvisas till informationsskriften ”Beräkning och inkassering av procentuell fackföreningsavgift”.

Mom 5. Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 januari 1993. Därefter prolongeras överenskommelsen för ett år i sänder om begäran om förhandling ej framställes senast två månader före den 31 januari 1994. Om begäran om förhandling framställes före nyss nämnda tid efter den 31 januari 1994 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Utdrag ur förhandlingsprotokollet

- Parterna är ense om att arbetsgivarens ekonomiska ansvar för medverkan i uppbörden av fackliga medlemsavgifter är begränsat till inbetalning av de avgifter som avdragits.
- Parterna avser med uttrycket ”ordinarie fackliga medlemsavgifter” att undanta exempelvis extra uttaxeringar.

Bilaga 8 Ordningsregler

1. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetaren ska iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl.
2. Samtliga anställda ska medverka till god ordning på arbetsplatsen och ett gott förhållande mellan företaget och de anställda.
3. Varje anställd ska utföra det arbete, som arbetsledningen anvisar, samt iakttaga de föreskrifter, som gäller för arbetet i fråga.
4. Gällande arbetstider ska punktligt hållas. Finns tidskontroll, ska reglerna härför iakttagas.
5. Framställning om ledighet ska i så god tid som möjligt göras till arbetsledningen, som snarast möjligt ska lämna besked.
6. Maskiner, verktyg och material samt hel- och halvfabrikat ska av den anställda handhas med omsorg och aktsamhet. Uppstår skada, fel eller förlust ska den anställda genast anmäla detta till arbetsledningen, även om skadan bedöms som ringa och oavsett hur skadan uppstått.
7. Föreskrifter till skydd mot yrkesskada, ohälsa och brand ska noggrant iakttagas. Föreskriven skyddsutrustning ska användas och väl vårdas.
8. Yrkesskador och ohälsa samt risker och tillbud ska utan dröjsmål anmälas till arbetsledningen, som skyndsamt ska vidta erforderliga åtgärder.
9. Rusdrycker och narkotika får icke förtäras eller införas på arbetsplatsen. Person, som är påverkad av alkohol eller narkotika, får ej vistas därstädes.
10. Tobaksrökning är tillåten inom arbetsplatsen endast på de platser, där särskilt tillstånd till rökning meddelats.
11. För personer, som ej är anställda i företaget, erfordras tillstånd för tillträde till arbetsplatsen.
12. På arbetsplatsen ska finnas anslagstavla som disponeras av den lokala fackliga organisationen. Den fackliga organisationen äger själv besluta om affiseringen. För affisivering på annan plats fordras arbetsgivarens medgivande.

Bilaga 9 Partsgemensamma kommentarer deltid i pensionerings- syfte

§ 21 Ingående och upphörande av anställning

Mom 7 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 7:1 Deltid i pensioneringssyfte

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Kommentarer

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelse enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyring av arbetskraft.

Mom 7:2 Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr. (beloppet räknas årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Kommentarer

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppges omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter som medför lägre lön bör det observeras att arbetstagaren normalt har rätt till s.k. omplaceringstillägg enligt Industriavtalet Sinf Bilaga 4a–b. De centrala parterna uppmanar därför de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse om hur Industriavtalet Sinf Bilaga 4a–b ska gälla i en situation som avser överenskommelse om omplacering i syfte att ge utrymme för deltidspensionering.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och verkstadsklubben vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent. Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid, dvs. 50 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig organisation. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parterns intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra övertidsarbete i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än vad som avses med deltidspensioneringen.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller ska arbetsgivaren undersöka om det finns möjligheter för de två arbetstagarna att dela på en heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna. Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättningsrekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i deltidspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal facklig organisation har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Mom 7:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 23 i Industriavtalet Sinf enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Kommentarer

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 50 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida

arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadeståndsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig organisation om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal facklig organisation kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig organisation.

Bilaga 10 Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan Industrifacket Metall och Svensk Industriförening.

§ 1 Avtalets syfte

Industrin står under de kommande åren inför en betydande generationsväxling som förstärker behovet av nya arbetare. Arbetet ställer i dag högre krav på teoretisk utbildning och på kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför väsentliga för att säkra industrins långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta en effektiv arbetslivsstart har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad Yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet och som inte heller har genomgått grundläggande yrkesutbildning som är relevant för det aktuella arbetet, t.ex. ungdomar och nyanlända som saknar yrkeserfarenhet eller där erfarenheten måste prövas.

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning enligt Industriavtalet med följande särskilda reglering.

Med stöd av lokal överenskommelse kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd. Yrkesintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten till återanställning.

Lokal överenskommelse ska träffas för varje enskild yrkesintroduktionsanställning. Den lokala överenskommelsen ska innehålla reglering av handledningen och det ska framgå vem som är ansvarig handledare. I den lokala överenskommelsen ska det också ingå en individuell utvecklingsplan där det framgår vilka arbetsuppgifter som kan komma ifråga och vilka utbildnings- och introduktionsinsatser som ska ske.

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till ytterligare 12 månader. En sådan förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller skriftligt godkännande av lokal arbetstagarpart.

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

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

I det fall en övergång från yrkesintroduktionsanställning till tillsvidareanställning innebär att en tidigare anställd med företrädesrätt till återanställning inte kan prövas för återanställning fordrar övergången en lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid särskilt beakta syftet med detta avtal.

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas månadslön. Månadslönen ska uppgå till lägst 80 procent av grundtimlönen för arbetare i kategori ”KF” jämte tillägget ”Efter 3 år” i Industriavtalet.

§ 5 Övrigt

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

Förbundsparterna ska i förekommande fall, genom råd och förhandlingar, se till att eventuell felaktig tillämpning rättas till och att avtalets syften fullföljs. Med hänsyn till avtalets syfte kan eventuell felaktig tillämpning föranleda skadeståndsskyldighet vid klara och allvarliga fall av missbruk.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om visstidsanställning vid yrkesintroduktion att vara giltiga till dess pågående visstidsanställningar om yrkesintroduktion löpt ut.

Stockholm den 20 april 2023

IF Metall

Berit Bengtsson

Svensk Industriförening

Magnus Lindström

Bilaga 11 Övriga överenskommelser

§ 1 Distansarbete

I enlighet med det europeiska ramavtalet mellan EFS, UNICE och CEEP samt gemensamma riktlinjer Svenskt Näringsliv – Svenska Kommunförbundet – Landstingsförbundet – Arbetsgivarverket – LO – TCO – SACO för genomförande av ramavtalet ska de lokala parterna träffa överenskommelse om företaget inför eller arbetstagaren utför distansarbete med informationsteknik.

De centrala parterna ska överenskomma om villkoren för sådana lokala överenskommelser. Ramavtalet, gällande branschavtal samt lokala överenskommelser och tillämpningar ska då beaktas.

Europeiska ramavtalet om distansarbete (Telework)

Parterna konstaterar att implementeringen i Sverige av det europeiska ramavtalet av den 16 juli 2002 skett genom överenskommelse 28 maj 2003 mellan bl.a. Svensk Näringsliv och LO, TCO, SACO m fl. Parterna rekommenderar att det europeiska ramavtalet om distansarbete i svensk översättning kan tjäna som riktlinjer vid distansarbete inom parternas gemensamma avtalsområde.

§ 2 Trakasserier och likabehandling

Parterna har antagit skriften ”Diskriminering och likabehandling – en handledning”, som Industrirådet tog fram i samband med avtalsrörelsen 2016.

§ 3 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Det mellan Svenskt Näringsliv och LO den 22 juni träffade huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd har antagits av parterna den 23 september 2022 med giltighet från och med den 1 oktober 2022.



Sinf: Box 70476 | 107 26 Stockholm | Besöksadress Kungsgatan 64
Telefon: 010-330 75 00 | info@sinf.se | www.sinf.se

IF Metall: Olof Palmes Gata 11 | 105 52 Stockholm
Telefon: 08-786 80 00 | www.ifmetall.se