

Byggnadsämnesindustrin

Riksavtal

1 juni 2025 – 31 maj 2027



INDUSTRI
ARBETSGIVARNA



IFMETALL

Riksavtal för arbetare inom byggnadsämnesindustrin

Föreningen Industriarbetsgivarna
Industrifacket Metall

Giltighetstid: 1 juni 2025 – 31 maj 2027

Grå markering
Ny överenskommelse sedan Avtal 2025.

Svart markering
Ändringar efter tryck av Avtal 2025.

Parterna har antagit följande avtal som inte ingår i avtalstrycket:

- Huvudavtalet med de ändringar som angivits i överenskommelsen mellan SAF och LO av den 23 december 1976.
- Jämställdhetsavtalet
- Utvecklingsavtalet
- Överenskommelse om förslagsverksamhet
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO av den 22 juni 2022. (Utdrag redovisas i avtalstrycket.)

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets giltighetsområde.....	10
Mom 1.....	10
Mom 2.....	10
§ 2 Arbetstidsbestämmelser	11
Mom 1 Dagarbete.....	11
Mom 2 Skiftarbete och underjordsarbete.....	11
Mom 3 Sammanlagd arbetstid	12
Mom 4 Den ordinarie arbetstidens förläggning	12
Mom 5 Raster och måltidsuppehåll.....	13
Mom 6 Paus	14
Mom 7 Nattvila	14
Mom 8 Ordinarie arbetstid för nattarbetande	14
Mom 9 Nattarbete som innebär särskilda risker	14
Mom 10 Dygnsvila	15
Mom 11 Veckovila	15
Mom 12 Övertid.....	15
Mom 13 Undantag.....	16
Mom 14 Fridagar	16
§ 3 Löner.....	17
Mom 1 Grunder för lönesättning.....	17
Mom 2 Löneformer.....	18
Mom 3 Timlöner och lönegrupper.....	18
Mom 4.....	20
Mom 5 Rörliga löneformer	21
Mom 6 Månadslön.....	22

§ 4 Övertidsarbete, övertidsersättning, ersättning vid övergång till skiftarbete och inställelseersättning	24
Mom 1 Övertidsarbete	24
Mom 2 Övertidsersättning.....	24
Mom 3 Inställelseersättning	26
§ 5 Ersättning vid övergång från dagarbete till skiftarbete samt byte av skiftlag	27
Mom 1 Övergång till skiftarbete	27
Mom 2 Byte av skiftlag	27
§ 6 Ersättning vid förskjuten tid	28
§ 7 Beredskapstjänstgöring m.m.....	29
Mom 1 Beredskapstjänstgöring.....	29
Mom 2 Beredskap utan skyldighet att inställa sig	30
§ 8 Obekväm arbetstid.....	31
§ 9 Skiftformstillägg och ersättning vid underjordsarbete.....	33
Mom 1.....	33
Mom 2.....	33
§ 10 Helglön	34
Mom 1 Ersättningsberättigade	34
Mom 2 Förutsättning	34
Mom 3 Kvalifikationsdagar	35
Mom 4 Ersättningsbelopp.....	37
Mom 5 Utbetalning.....	37
§ 11 Sjuklön.....	38
Mom 1 Rätt till sjuklön.....	38
Mom 2 Anmälan om sjukdom.....	38

Mom 3 Försäkrans och läkarintyg	38
Mom 4 Beräkning av sjuklön.....	39
§ 12 Traktaments- och reseersättningar.....	44
Mom 1 Traktamenten.....	44
Mom 2 Reseersättning.....	44
Mom 3 Restidsersättning.....	44
Mom 4 Resa eller arbete utomlands	44
§ 13 Lönetillägg vid omplacering och omflyttning	45
Mom 1 Definition.....	45
Mom 2 Rätt till lönetillägg (OPT)	45
Mom 3 Beräkning av lönetillägg	45
Mom 4.....	46
Mom 5 Utbetalning av lönetillägg	46
§ 14 Löneutbetalning.....	48
§ 15 Semester	49
Mom 1.....	49
Mom 2 Semesterlönegrundande frånvaro	49
Mom 3 Lägsta semesterlön.....	49
Mom 4.....	50
Mom 5.....	50
Mom 6 Semesterförläggning vid oregelbundna arbetstider	51
Mom 7 Semester för nyanställda.....	51
§ 16 Permission och annan ledighet.....	53
Mom 1 Permission	53
Mom 2 Ledighet i samband med yrkesmedicinsk undersökning.....	54
§ 17 Gemensamma ordningsföreskrifter	55

Mom 1 Allmänt	55
Mom 2 Arbetstid m.m.....	55
Mom 3 Sjukanmälan m.m.....	55
Mom 4 Vård av maskiner och verktyg m.m.	56
Mom 5 Anvisningar till förebyggande av fara eller skada.....	56
Mom 6 Uppsättande av anslag m m	56
Mom 7 Lokala prislistor	56
§ 18 Arbetets ledning m.m.	57
Mom 1.....	57
Mom 2.....	57
Mom 3.....	57
Mom 4.....	57
Mom 5.....	57
§ 19 Meningsskiljaktigheter	58
Mom 1.....	58
Mom 2.....	58
Mom 3.....	58
§ 20 Anställningens ingående och upphörande	59
Mom 1 Anställning tillsvidare	59
Mom 2 Tidsbegränsad anställning	59
Mom 3 Anställningens upphörande	59
Mom 4 Turordning och företrädesrätt	61
Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	65
Mom 6 Huvudavtalets regler vid längre inhyrning	67
§ 21 Avtalsförsäkringar	69
§ 22 Giltighetstid	70

Bilaga 1 Samarbetsavtal mellan Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket Metall angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter...	71
Mom 1 Allmänt om uppbörd	71
Mom 2 Avdrag och inbetalning.....	71
Mom 3 Arbetsagarpartens uppgiftsskyldighet	72
Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet.....	73
Mom 5 Giltighetstid	74
Bilaga 2 Permitteringslön.....	76
§ 1 Överenskommelse	76
§ 2 Lön vid permittering.....	76
I Permitteringslön	77
II Inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO.....	79
Bilaga 3 Överenskommelse angående deltidsarbete.....	81
Bilaga 4 Kompetensutveckling m.m.	82
Bilaga 5 Arbetstidsförkortning och individuella arbetstidskonton	84
1 Individuella arbetstidskonton	84
2 Underlag m.m.	84
3 Avsättning till arbetstidskontot	85
4 Uppgift till arbetsagaren.....	85
5 Val av alternativ	85
6 Betald ledig tid	85
7 Kontant ersättning.....	86
8 Pensionsavsättning	86
9 Arbetsagare som slutar	87
10 Övrigt	87
Bilaga 6 Ersättningsregler vid övergång till sommartid respektive vid återgång till normaltid	88

1 Övergång till sommartid	88
2 Återgång till normalt看id	88
3 Veckovila	88
4 Arbetstidslagen	88
5 Giltighet	89
Bilaga 7	90
Riksavtal för byggnadsämnesindustrin för tiden 1 juni 2025 – 31 maj 2027 ...	90
Bilaga 8 Överenskommelse angående yrkesutbildning	92
A. Företagsförlagd utbildning	92
B. Maskinförar- och truckförarutbildning	96
Bilaga 9 Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	98
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	98
§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete	98
§ 3 Företagshälsovård	98
§ 4 Utbildning	99
§ 5 Förhandlingsordning	99
§ 6 Giltighetstid	99
Bilaga 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	100
Mom 1 Deltid i pensioneringssyfte	100
Mom 2 Ansökan och underrättelse	101
Mom 3 Förhandling och tvist	105
Bilaga 11 Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet	108

§ 1 Avtalets giltighetsområde

Mom 1

Detta kollektivavtal äger tillämpning för alla medlemmar i Föreningen Industrierbetsgivarna inom byggnadsämnesindustrin samt för hos dem anställda arbetare.

Avtalet omfattar, förutom de vanliga byggnadsämnesarbetena, jämväl alla vid respektive företag regelmässigt återkommande arbeten, även som reparations-, kompletterings- och ändringsarbeten och dylikt i egen regi.

Mom 2

Erhåller Föreningen Industrierbetsgivarna under kollektivavtalets giltighetstid medlem på arbetsplats, där Industrifacket Metall redan har medlemmar, eller får Industrifacket Metall medlemmar på arbetsplats, tillhörig företag som är medlem i Föreningen Industrierbetsgivarna inom byggnadsämnesindustrin, vinner detta avtal tillämpning för arbetsplatsen ifråga, så snart förut vid densamma gällande avtal tidigast kunnat utlöpa.

Protokollsanteckning

Arbeten på byggnadsarbetsplatser

Då arbetstagare beordras utföra montering av företagets egna fabrikat på byggnadsarbetsplatser, för vilka timlöner respektive ackordspriser finns fastställda i för byggnadsindustrin gällande avtal och därtill hörande prislistor, ska dessa ersättningar tillämpas.

Vid monteringsarbete på annan ort tillämpas ifråga om reseersättning och traktement vad som vid varje särskilt tillfälle stadgas härom i för byggnadsindustrin gällande riksavtal. I övrigt gäller vid montering på byggnadsarbetsplatser bestämmelserna i detta avtal.

§ 2 Arbetstidsbestämmelser

Dessa bestämmelser ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Mom 1 Dagarbete

För arbetstagare, som inte arbetar i skift, är den ordinarie arbetstiden, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 2012 timmar i genomsnitt per kalenderår.

Mom 2 Skiftarbete och underjordsarbete

- a) Vid tvåskiftarbete är den ordinarie arbetstiden, raster oräknade, i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 1912 timmar i genomsnitt per kalenderår.
- b) Vid intermittent treskiftarbete är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 1912 timmar i genomsnitt per kalenderår.
- c) Vid kontinuerligt treskiftarbete (arbete som regelbundet pågår utan uppehåll även sön- och helgdagar) är arbetstiden i genomsnitt 35 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 1760 timmar i genomsnitt per kalenderår.
- d) Vid treskiftarbete ska som regel, om sjukdom, bostadsförhållanden eller dylikt inte utgör hinder, samma arbetstagare inte beordras till nattsift mer än högst sju dagar i följd och därefter, om arbetstagaren så önskar, bli befriad från dylikt arbete under minst 14 dagar.
- e) Vid skiftarbete gäller ifråga om raster respektive ledighet för intagande av förtäring på arbetsplatsen vad som anges härom i mom 5 och 6. Med införandet av denna bestämmelse har parterna inte åsyftat någon förändring av vad som hittills tillämpats avseende måltidsuppehåll vid intermittent och kontinuerligt treskiftarbete.
- f) Vid arbete under jord är den ordinarie arbetstiden, raster oräknade, i genomsnitt 35 timmar per helgfri vecka.

Mom 3 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro likställas med arbetstid.

Mom 4 Den ordinarie arbetstidens förläggning

Arbetstidens förläggning fastställs efter lokal överenskommelse för varje arbetsplats särskilt. Vid fastställande av arbetstidens förläggning ska såväl företagets verksamhet som arbetstagarnas berättigade intressen beaktas. Detta innebär, att tiderna för arbetets början och slut samt rasternas förläggning kan variera mellan olika arbetstagare eller grupper av arbetstagare samt under olika tider av året.

Om varaktig ändring av den ordinarie arbetstiden för ett visst arbete erfordras ska arbetsgivaren påkalla förhandling med den lokala fackliga organisationen minst 14 dagar före den planerade åtgärdens genomförande.

Om annan överenskommelse inte träffas förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt nedan, dock ska arbetstiden för arbetsplatser, som levererar produkter till andra arbetsplatser vid vilka den dagliga verksamheten är beroende av tillflöde av dessa produkter, fastställas med hänsyn till arbetstiden vid de arbetsplatser till vilka leveranser sker.

Dagarbete: Måndag t.o.m. fredag mellan kl. 07.00 och 16.00 med en sammanlagd rast av 60 minuter.

Tvåskiftsarbete: Måndag–fredag

Förmiddagsskiftet mellan kl. 05.54 och 14.00, rast 30 min.

Eftermiddagsskiftet mellan kl. 14.00 och 22.06, rast 30 min.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan efter överenskommelse under maximalt tre månader förskjuta den ordinarie arbetstiden till annan tid än vad som gäller för huvuddelen av arbetstagarna enligt detta moment. Förskjutningen får högst uppgå till två timmar per arbetspass.

Anmärkningar

- 1. Syftet med ovanstående regel är att i vissa individuella fall möjliggöra en viss förskjutning av arbetstiden. Bakgrunden till detta kan vara speciella verksamhetsbehov eller individens önskemål.*
- 2. Arbetsgivare ska skriftligen underrätta den lokala fackliga organisationen om den överenskomna förskjutningen.*

Protokollsanteckningar

- 1. I mom 1 och 2 är den genomsnittliga årsarbetstiden angiven. Detta mått avser den ordinarie arbetstid, som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftuppehåll och utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd härav är att det angivna arbetstidsmåttet gäller oberoende av den enskilde arbetstagaren tillkommande semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera på grund av den enskilde arbetstagarens tjänstgöringsförhållanden.*
- 2. De centrala organisationerna har antagit SAF:s och LO:s rekommendation av den 25 januari 1974 angående deltidarbete (Bil 3).*
- 3. Överenskommelse kan träffas angående intermittent tvåskiftarbete om 40 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstagarna får tillgodoräkna sig 24 minuters betald ledighet för varje fullgjort skift.*
- 4. Regler om arbetstidsförkortning alternativt tillämpning av individuella arbetstidskonton framgår av bilaga 5.*

Mom 5 Raster och måltidsuppehåll

Rast ska förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Mom 6 Paus

Arbetsgivare ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 7 Nattvila

Alla arbetstagare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från första stycket får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

Mom 8 Ordinarie arbetstid för nattarbetande

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

Anmärkning

- 1. Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska likställas med arbetstid vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.*
- 2. Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

Mom 9 Nattarbete som innebär särskilda risker

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

Mom 10 Dygnsvila

Varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod.

Mom 11 Veckovila

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Tid med beredskapstjänst, då arbetstagaren är skyldig att utanför sin gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar och beredd att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen, räknas inte som veckovila.

För att kunna upprätta ändamålsenliga skiftscheman avseende kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- och beredskapstjänstgöring samt vid övertidsarbete kan avsteg från veckovilobestämmelsen göras i erforderlig omfattning. Om avsteg görs ska dock en veckovila om minst 30 timmar per sjudygnsperiod iakttas. Det möter dock inget hinder att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar. Undantag från veckovilobestämmelsen får därutöver göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Anmärkning

Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.

Mom 12 Övertid

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Efter lokal överenskommelse kan kalenderår ersättas av annan bestämd tolv månadersperiod.

Om kompensation för övertidsarbete uttas i ledig tid, ska motsvarande tid, dock maximalt 100 timmar per kalenderår/annan tolv månadersperiod, återföras som tillgänglig övertid.

Avvikelse från första och andra stycket får göras genom lokal överenskommelse.

Mom 13 Undantag

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i mom 3, 5, 8, 10 och 11 under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

Avvikelse får även göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat skiftbyte eller övertidsarbete, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Vidare är avvikelse tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt första – tredje styckena i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, ska den motsvarande viloperioden förläggas inom sju kalenderdagar.

Anmärkning

Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande viloperioden för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att arbetstagaren trots avbrott i vilan ändå erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande viloperioden till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Om motsvarande viloperiod inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd. Med detta avses inte ekonomisk kompensation.

Mom 14 Fridagar

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton även som samtliga på vardag infallande helgdagar är fridagar utom vid kontinuerligt skiftarbete enligt skiftschema.

§ 3 Löner

Mom 1 Grunder för lönesättning

Lönesättningen ska vara differentierad efter befattning eller andra grunder. De utgående lönerna kan variera med hänsyn till arbetstagarens personliga kvalifikationer. Löneskillnaderna ska vara väl motiverade och sakligt grundade.

Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna samt arbetstagarens sätt att uppfylla dessa utifrån lokalt överenskomna lönesystem. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön.

Vid lönesättningen ska även hänsyn tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar lönen.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Viktiga faktorer som bör användas vid en värdering är till exempel teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga.

En arbetstagare bör successivt kunna höja sin lön vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens. Lönesystem och lönesättning i företagen bör överenskommas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av arbetstagarnas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan arbetstagare ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalet, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Föräldralediga ska vid lokala löneförhandlingar beaktas så att de vid återgång i arbetet får lön som om de inte varit lediga.

Rörande kompetensutveckling, se bilaga 4.

Mom 2 Löneformer

Löneform ska väljas med hänsyn till arbetets art och övriga lokalt föreliggande förutsättningar.

Avtalets löneformer utgör

- tidlön, vilken kan betalas som tim- eller månadslön.
- rörlig lön vilket kan betalas som rakt eller blandat ackord, premie, bonus mm. Vid blandackord kan den fasta lönedelen betalas som tim- eller månadslön. Innan nya löneformer införs, ska överläggning äga rum mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

De lokala parterna förutsätts sträva efter att träffa överenskommelse om tillämpningen av nya löneformer.

Mom 3 Timlöner och lönegrupper

För arbetstagare, som fyllt 18 år, får efter genomförd lönerevision 2025 respektive 2026 utgående lön inte understiga nedanstående belopp.

Lönegrupp	1 juni 2025 kr/timme	1 juni 2026 kr/timme
Nyborjare	148,88	154,25
A	160,39	166,17
B	164,66	170,44
C	171,98	177,76
Specialister	185,05	190,83

Parterna är ense om att vid inplacering av arbetsuppgifter (befattningar) i lönegrupper bör systematisk värdering av arbetsuppgifterna användas.

Tillämpningen av systematisk arbetsvärdering ska föregås av lokal överenskommelse om modell/verktyg för arbetsvärderingen.

Tillämpning av arbetsvärderingen genomförs i partssamverkan.

I de fall då arbetsbedömning inte tillämpas, ska överenskommelse träffas om inplacering av arbetsuppgifterna enligt anvisningarna nedan.

Anmärkning

Observera att det är arbetsuppgifterna/befattningarna och inte arbetstagarna som inplaceras i lönegrupperna A-C samt i lönegrupp Specialister.

Lönegrupp Nybörjare

I lönegruppen placeras arbetstagare, som saknar industriell erfarenhet eller vars kvalifikationer är oprövade inom yrket. Arbetstagaren ska dock senast efter sex månader inplaceras i någon av de övriga lönegrupperna och då erhålla lägst den lön som anges för den lönegruppen.

Lönegrupp A

Produktions- och servicearbeten eller andra arbetsuppgifter som fordrar kort upplärningstid (kortare än sex månader) för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras på ett tillfredsställande sätt.

Lönegrupp B

Produktions- och servicearbeten eller andra arbetsuppgifter som fordrar lång upplärningstid (sex månader eller längre) för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras på ett tillfredsställande sätt.

Chaufförsarbete – se Anmärkning, punkt 1 nedan.

Lönegrupp C

Kvalificerade reparations- och underhållsarbeten som kräver teoretiska kunskaper motsvarande gymnasieskolans linjer för mekaniker eller elektriker och minst sex år i yrket. Beträffande genomgången gymnasieutbildning – se anmärkning, punkt 3 nedan.

Mycket kvalificerade produktionsarbeten som fordrar lång upplärningstid och innebär stort ansvar för utrustning och produkter (kvalitet, kvantitet etc.).

Arbetsuppgifterna ovan kan innehålla inslag av förstemensbefattning, lagbasuppgifter eller liknande.

Exempel

Befattningar, som ofta kräver att arbetstagaren använder datorstyrd utrustning eller programmerbara styrsystem, justerar börvärden m.m. vid utförande av sina arbetsuppgifter.

Lönegrupp Specialister

Arbetsuppgifter som ställer mycket stora krav på såväl praktisk som teoretisk utbildning. Arbetsuppgifterna förutsätter både hög kompetens och avsevärt fördjupade specialkunskaper utöver gymnasieskolans linjer för mekaniker eller elektriker. Arbetsuppgifterna är således av mycket självständig karaktär och kräver bedömningar av icke förutsebara faktorer.

Kompetens och fördjupade kunskaper kan inhämtas både genom utbildning och praktisk erfarenhet.

Inom denna lönegrupp ryms normalt i första hand arbetsuppgifter inom områdena elektronik, styr- och reglerteknik och processtyrning.

Mom 4

Till arbetstagare, som inte fyllt 18 år, får utgående lön inte understiga nedanstående belopp.

Arbetstagare som fyllt	1 juni 2025 kr/timme	1 juni 2026 kr/timme
17 år	122,53	126,95
16 år	110,99	114,99

Anmärkningar

1. *Chaufförsbefattning, som normalt innefattar framförande av fordon med totalvikt överstigande 3,5 ton i allmän trafik, inplaceras i lönegrupp B.*

Vid chaufförsarbete, som innefattar mycket kvalificerade uppgifter och stort ansvar, t.ex. körning med stora fordonskombinationer eller specialfordon i kombination med kvalificerat lossningsarbete, ska utgående lön överstiga lönen i lönegrupp B med minst

7,13 kr per timme fr.o.m. den 1 juni 2025

och

7,34 kr per timme fr.o.m. den 1 juni 2026

2. *Reparatörer och elektriker, som har fyllt 18 år, erhåller lön enligt lönegrupp*
 - *med kortare än sex månader i yrket inplaceras i lönegrupp Nybörjare*
 - *med sex månader – fyra år i yrket inplaceras i lönegrupp A*
 - *med fyra – sex år i yrket inplaceras i lönegrupp B*
 - *med längre än sex år i yrket inplaceras i lönegrupp C*
3. *Arbetstagare, som genomgått gymnasieskolans utbildning för mekaniker eller elektriker, äger rätt att tillgodoräkna sig motsvarande tid i yrket.*
4. *I parternas gemensamma lönestatistik, som insamlas av Föreningen Svenskt Näringsliv, ska för varje arbetstagare i kol 1 b "Arbetarkategori" anges den lönegrupp, som gäller för den arbetsuppgift, som arbetstagaren i huvudsak varit sysselsatt med under det aktuella kvartalet.*

Mom 5 Rörliga löneformer

När rörliga löneformer tillämpas bör de lokala parterna tillämpa löneformer som – med hänsyn till arbetets art och arbetsorganisation – bäst beaktar kraven på produktivitet, arbetstillfredsställelse och lönetrygghet.

Vid införande av rörliga löneformer rekommenderas de lokala parterna att beakta sambandet mellan arbetsorganisationen och löneformen. Vid konstruktion av rörliga löneformer bör eftersträvas enkla lösningar som är överskådliga för berörda arbetstagare och som beaktar företagets produktivitet och lönsamhet.

Mom 6 Månadslön

Mom 6:1 Omräkning tim- och månadslön

Vid omräkning från timlön till månadslön eller tvärtom ska faktor 174 användas. Nedanstående regler avser endast den fasta lönedelen.

Mom 6:2 Helgdagar m.m.

Vid månadslön betalas lönen med oförändrat belopp oavsett under månaden inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar, dock med beaktande av reglerna i mom 6:5 nedan. Detta innebär att avtalsenlig helglön är inräknad i månadslönen.

Mom 6:3 Månadslön – avdrag vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

- a) Vid frånvaro om högst fem på varandra följande arbetsdagar görs löneavdrag per timme för varje frånvarotimme.
- b) Vid frånvaroperiod om mer än fem på varandra följande arbetsdagar görs löneavdrag per dag för varje frånvarodag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag, sön- och helgdag). Sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren och som inleder och/eller avslutar frånvaron, räknas inte som frånvarodag. För arbetstagare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag, ska motsvarande regel tillämpas.
- c) Löneavdrag per timme utgör vid:

40 timmars arbetsvecka	månadslönen/174
38 timmars arbetsvecka	månadslönen/165
35 timmars arbetsvecka	månadslönen/152

Vid annat veckoarbetstidsmått än ovan ska divisorn proportioneras:

<u>veckoarbetstidsmått</u>	x 174
40	

Löneavdrag per dag utgör	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
--------------------------	--

Anmärkning

- 1. Vid frånvaro hel kalendermånad görs, oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på en arbetsfri dag, avdrag med hela månadslönen.*
- 2. Lokal överenskommelse kan träffas om annat avdragssystem om t.ex. skiftarbete föranleder att ovan angivna avdragsregler leder till otillfredsställande resultat.*
- 3. Avdrag vid sjukfrånvaro är reglerat i § 11, Sjuklön.*

Mom 6:4 Månadslön - lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad, beräknas lönen på följande sätt:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön.

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

Mom 6:5 Övrigt

Vid frånvaro i samband med helger och fridagar enligt § 2 mom 14 görs avdrag även för den på sådana hel- och fridagar belöpande delen av månadslönen, såvida inte frånvaron jämföras med arbetad dag enligt avtalets bestämmelser om helglön enligt § 10.

Beträffande permittering av månadsavlönade arbetstagare gäller vad som anges i bilaga 2.

§ 4 Övertidsarbete, övertidsersättning, ersättning vid övergång till skiftarbete och inställelseersättning

Mom 1 Övertidsarbete

Övertidsarbete utförs på begäran av arbetsledningen. Med övertid avses sådan beordrad arbetstid som nämns i mom 2:1 och mom 2:2 nedan. Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt senast före sista rasten på ordinarie arbetstid.

Om en arbetstagare begär att bli befriad från övertidsarbete och påvisar sakliga skäl för sin begäran bör befrielse inte vägras.

Mom 2 Övertidsersättning

Mom 2:1 Övertid per dygn

För beordrat övertidsarbete betalas övertidsersättning för all arbetstid, som överstiger det för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidsmåttet per kalenderdygn.

Anmärkning

Vid beräkning av antalet övertidstimmar ska de timmar, som utförs i direkt följd över dygnsgränsen vid övertidsarbete tillföras det dygn, då övertidsarbetet påbörjades.

Mom 2:2 Övertid per vecka

Övertidsersättning, men inte inställelseersättning, betalas även i nedanstående fall:

Vid övergång

- från dagarbete till kontinuerligt skiftarbete och
- från skiftarbete till dagarbete samt vid
- byte av skiftlag

betalas under den kalendervecka, då övergång skett, övertidsersättning för tid, som överstiger den för arbetstagaren gällande ordinarie veckoarbetstiden innan övergången. Lokal överenskommelse kan träffas om annan reglering.

Mom 2:3 Ersättningsbelopp

Vid övertidsarbete betalas lön per timme jämte övertidstillägg.

För månadsavlönade beräknas lön per timme enligt följande:

40 timmars arbetsvecka	månadslönen/174
38 timmars arbetsvecka	månadslönen/165
35 timmars arbetsvecka	månadslönen/152

Vid annat veckoarbetstidsmått än ovan ska divisorn proportioneras:

$\frac{\text{veckoarbetstidsmått}}{40}$	$\times 174$
---	--------------

Övertidstillägg per timme betalas med:

1 juni 2025	1 juni 2026
76,11 kr/timme	78,39 kr/timme

Med timlön avses fast timlön inklusive fasta timtillägg respektive vid ackordsarbete genomsnittlig timlön + ackord exklusive skiftformstillägg.

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg.

OB-tillägg enligt § 8 betalas samtidigt med övertidstillägg förutsatt att övertidsarbetet utförs på de tider som nämns i denna paragraf.

Mom 2:4 Kompensationsledighet

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande.

Om arbetstagaren önskar ta ut övertidskompensation i ledig tid och arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget, utgår kompensationsledighet enligt följande:

§ 4 Övertidsarbete, övertidsersättning, ersättning vid övergång till skiftarbete och inställelseersättning

För varje övertidstimme utgår ledighet med en timme. Vidare ska vid varje övertidstillfälle utbetalas övertidstillägg och i förekommande fall OB-tillägg enligt § 8.

Protokollsanteckningar

1. *Kalenderdygn räknas från kl. 00.00 till kl. 24.00.*

Kalendervecka räknas från måndag kl. 00.00 till söndag kl. 24.00.

2. *Dubbla övertidstillägg kan aldrig betalas för samma tidsperiod.*

Mom 3 Inställelseersättning

Då arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete enligt mom 2:1, första stycket, som inte sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, betalas en extra ersättning för inställelsen (inställelseersättning).

Fr.om. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
255,71 kronor	263,38 kronor

Bestämmelsen gäller inte ifråga om sådant arbete som är skilt från den ordinarie arbetstiden endast genom måltidsraster. Inställelseersättning betalas dock till arbetstagare, som efter kl. 22.00 kontaktas att utföra övertidsarbete i samband med haveri eller annan jämförbar händelse och arbetet varar fram till ordinarie arbetstidens början. Till arbetstagare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (s.k. dubbelskift) betalas också en inställelseersättning.

§ 5 Ersättning vid övergång från dagarbete till skiftarbete samt byte av skiftlag

Mom 1 Övergång till skiftarbete

Vid beordrad övergång från

- dagarbete till 2- eller 3-skiftarbete samt från
- 2-skiftarbete till nattskift vid 3-skiftarbete

betalas särskild ersättning enligt följande:

- för de tre första skiftpassen efter övergången betalas övertidstillägg för de timmar, som ligger utanför arbetstagarens tidigare gällande ordinarie arbetstid.
- OB-tillägg betalas enligt vad som anges i § 8.

Dessutom betalas inställelseersättning under det kalenderdygn då övergången sker, om detta medför fler inställelser än vad arbetstagaren skulle ha utfört om inte övergång skett till skiftarbete. Om skiftarbete avbryts av dagarbete betalas ersättning enligt vad som sagts ovan vid återgång till skiftarbete förutsatt att dagarbete har pågått under minst fem arbetsdagar.

Vad som angetts ovan gäller inte om övergången från en arbetstidsförläggning till en annan är fastställd i för arbetsplatsen gällande skiftschema.

Mom 2 Byte av skiftlag

Vid beordrat byte av skiftlag betalas en ersättning om:

Fr.om. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
42,02 kr/timme	43,28 kr/timme

Ersättning betalas under det första skiftet efter skiftbytet, dock inte vid återgång till ordinarie skiftlag.

§ 6 Ersättning vid förskjuten tid

Med förskjuten tid avses arbetstid, som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid men inte utgör övertid enligt vad som anges i § 4.

Vid beordrad tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden betalas ersättning för den tid, som ligger utanför arbetstagarens gällande ordinarie arbetstid.

Ersättning betalas med:

Fr.om. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
42,02 kr/timme	43,28 kr/timme

Ersättning för förskjuten tid betalas inte för tid för vilken övertidstillägg betalas. Ersättningen betalas däremot vid sidan av eventuellt OB-tillägg enligt § 8.

Anmärkning

Angående varaktig ändring av den ordinarie arbetstiden, se § 2 mom 4, andra stycket. Om förskjutning genomförs betalas tillägget till dess förhandlingar om varaktig förändring slutförts.

§ 7 Beredskapstjänstgöring m.m.

Mom 1 Beredskapstjänstgöring

Såvida inte annat överenskommes lokalt gäller följande regler.

Då arbetstagare fullgör beredskapstjänstgöring, vilken innebär skyldighet att vara anträffbar, så att man inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen, betalas ersättning enligt nedan.

	Kronor per dygn	1 juni 2025	1 juni 2026
a)	Måndag–fredag såvida inte högre belopp anges i b) eller c)	244	251
b)	Lör-, sön- och helgdagar såvida inte högre belopp anges i c)	921	949
c)	Nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton	1093	1126

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild arbetstagare.

Anmärkning

Då arbete utförts efter inställelse på arbetsplatsen betalas, förutom övertidserättning, inställelseersättning enligt § 4 mom 3 om villkoren för detta är uppfyllda. Om arbetet utförts utan inställelse på arbetsplatsen betalas endast övertidserättning för utfört arbete, dock för minst en halvtimme.

Protokollsanteckning

Lokal överenskommelse om omräkning av nämnda belopp till ersättning per annan tidsenhet kan träffas. Ovanstående regler är utformade under förutsättning att beredskapstjänst måndag–fredag utförs från ordinarie arbetstidens slut till dess början påföljande dag samt på arbetsfri dag under 24 på varandra följande timmar, räknade från det klockslag då ordinarie dagarbetstiden börjar på arbetad vardag. Om annan periodindelning tillämpas betalas ersättning enligt följande.

För varje avslutat beredskapstjänstpass betalas 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 betalas, om delen omfattar minst 8 timmar, och annars halvt belopp.

Mom 2 Beredskap utan skyldighet att inställa sig

För det fall arbetstagare enbart är skyldig att vara anträffbar, d.v.s. inte skyldig att behöva inställa sig på arbetsplatsen betalas, såvida inte annat överenskommes lokalt, ersättning med 80 % av vad som gäller enligt mom 1 för beredskap. Då arbete utförts betalas övertidsersättning för utfört arbete, dock för minst en halvtimme.

För nu nämnd skyldighet att vara anträffbar gäller i övrigt samma regler som för beredskap.

Anmärkning

Med övertidsersättning ovan avses betalning enligt § 4 mom 2:3.

§ 8 Obekväm arbetstid

OB-tillägg

Vid arbete, som förläggs till nedan angivna tider, betalas tillägg för obekväm arbetstid (OB-tillägg).

För arbetstagare med månadslön tillämpas divisorer och för arbetstagare med tim- och/eller ackordslön omräkningsfaktorer.

Med månadslön respektive timlön avses utgående förtjänster inklusive eventuella rörliga lönedelar. För timavlönade ska dock inte skiftformstillägg ingå i förtjänsten.

- a) Kl. 18.00–06.00 om inte högre belopp anges i b) eller c)

monadslön
480

eller timlön x 0,3625

- b) Sön- och helgdagstid, räknat från kl. 06.00 på lördag och kl. 18.00 på dag före helgdag, undantaget nationaldagen, respektive fredag enligt avtalets § 2 mom 14 till kl. 06.00 dagen efter sön- eller helgdagen om inte högre belopp anges i c)

monadslön
300

eller timlön x 0,58

- c) Storhelgstid, nämligen

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

från kl. 22.00 skärtorsdag till kl. 06.00 dagen efter annandag påsk

från kl. 06.00 pingstafton till kl. 06.00 dagen efter pingstdagen

från kl. 06.00 nationaldagen till kl. 06.00 dagen efter nationaldagen

från kl. 06.00 midsommarafton till kl. 06.00 dagen efter midsommardagen

från kl. 06.00 julafton till kl. 06.00 dagen efter annandag jul

månadslön

150

eller timlön x 1,16

Lokal överenskommelse kan dock träffas om att fastställa OB-tilläggen i kronor/timme i samband med den ordinarie lönerevisionen och dessa gäller då för den kommande avtalsperioden. OB-tilläggen kan även fastställas för grupper av arbetstagare eller för samtliga arbetstagare på arbetsplatsen/företaget. Tilläggen ska i sådana fall beräknas på den uppräknade genomsnittsförtjänsten efter genomförd lönerevision och baseras på ovan angivna divisorer respektive faktorer.

Anmärkning 1

Vid beräkning av OB-tilläggen för arbetstagare med rörliga lönedelar ska vid beräkningarna tillämpas senast kända genomsnittsförtjänst på den rörliga delen om inte annat överenskommes.

Anmärkning 2

Med ordinarie lönerevision avses den revision, som företagen genomför efter överenskommelse mellan de centrala organisationerna.

Anmärkning 3

Med sön- och helgdagstid enligt b) jämställs skiftfridag (fridag enligt skiftschema). Detta gäller hela fritidsperioden med undantag för de första och sista åtta timmarna i perioden. Bestämmelsen avser endast arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete.

§ 9 Skiftformstillägg och ersättning vid underjordsarbete

Mom 1

Till tim- och ackordsavlönade arbetstagare betalas följande tillägg till följd av den i § 2 mom 2 a) – c) samt f) angivna arbetstiden såvida inte lokal överenskommelse har träffats enl. § 2 mom 4 prot.ant. 3:

vid tvåskifts- och intermittent treskiftsarbete	5,3 % x timlön
vid kontinuerligt treskiftsarbete och underjordsarbete	14,3 % x timlön

Med timlön avses arbetstagarens genomsnittsförtjänst på tidlön + ackord exklusive skiftformstillägg enligt senaste aktuella avlöningsperiod om inte annan överenskommelse träffas.

Ovannämnda tillägg betalas inte till månadsavlönade arbetstagare.

Tilläggen betalas inte för arbetstimmar för vilka övertidstillägg betalas, dock ska tilläggen betalas för övergångsskift enligt § 5 mom 2.

Mom 2

Vid underjordsarbete betalas utöver under veckan intjänad ordinarie lön ett särskilt tillägg med 20 %, beräknat på den ordinarie lönen för arbetet ifråga.

§ 10 Helglön

Mom 1 Ersättningsberättigade

Helglön betalas endast till timavlönade. Månadsavlönade med rörlig lönedel erhåller dock helglön för den rörliga lönedelen. Denna betalas med den genomsnittliga dagsinkomsten på de rörliga lönedelar som betalats under senaste avlöningsperiod, om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Helglön betalas vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågår eller är avsedda att pågå längre än tre månader. För att arbetstagen ska ha rätt till helglön krävs att anställningen består efter den helglöneberättigade dagen. Helglön betalas för nyårsdagen, trettondedagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Anmärkning

I det följande avses med "helgdag" även midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Mom 2 Föresättning

Ovanstående gäller under förutsättning att helgdagen infaller måndag–fredag.

Kommentarer

Av mom 2 framgår att helglön betalas för angivna dagar om de infaller måndag - fredag. Denna regel gäller oavsett om dagen för arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete skulle varit arbetsdag eller inte enligt gällande arbetstids-schema. Arbetstagare i kontinuerlig skiftgång, som arbetar på en helgdag vilken infaller måndag–fredag, ska alltså, förutom lön för utfört arbete, erhålla helglön.

I mom 3 angivna kvalifikationsbestämmelser ersätts för deltidsanställda av för den enskilde arbetstagen gällande ordinarie arbetsdagen närmast före respektive efter helgdagen.

För helgdag, som inträffar på lördag eller söndag betalas inte helglön.

Mom 3 Kvalifikationsdagar

- a) För erhållande av helglön erfordras, att arbetstagaren arbetat under för denne gällande arbetsdag närmast före och efter helgdagen. För skiftarbetare med ordinarie arbetstid på helgdagen fordras, att arbetstagaren utfört arbete även på helgdagen ifråga.

Kommentar

Frånvarodag före eller efter helgdag (kvalifikationsdagarna) medför inte att rätten till helglön bortfaller om frånvaron är föranledd av något av de fall, som anges i punkterna b) – d) nedan eller frånvaro på grund av för sen ankomst genom försovning eller annat godtagbart skäl.

- b) Med arbete på kvalifikationsdag jämfställs

- frånvaro på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall, i den mån sjukdomen eller olycksfallet anmälts till företaget och inte medför rätt till sjukpenning under helgdagen
- föräldraledighet. Detta gäller dock inte om arbetstagaren uppbär föräldrapenning för helgdagen
- försening till följd av hinder i allmänt kommunikationsmedel, som inte normalt kunnat förutses, alternativt vid färd med privat transportmedel, trafikmissöde som medför sen ankomst.

Av ovan framgår att arbetstagare, som har rätt till hel sjukpenning för annars helglöneberättigad dag, inte har rätt till helglön för sådan dag. Vid halv sjukpenning betalas halv helglön. Detta gäller dock inte arbetstagare i kontinuerligt skift så länge timsjukpenning betalas.

Kommentar

För att arbetstagare, som uppgivit sjukdom eller olycksfall såsom orsak till frånvaro på kvalifikationsdag, ska erhålla helglön erfordras under alla förhållanden, att denne anmält sjukdomsfallet till företaget.

Om rätt till full sjukpenning föreligger på helgdag, betalas ingen helglön. Om rätt till halv sjukpenning föreligger på helgdag, betalas halv helglön. Det gäller dock inte arbetstagare i kontinuerligt skift så länge timsjukpenning betalas.

- c) När permittering som omfattar högst fyra veckor eller semesterledighet förläggs i anslutning till helgdag, ska åtgärden inte inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.

Kommentarer

Vid permittering högst fyra veckor har arbetstagaren rätt till helglön för under permitteringsperioden infallande helgdag om densamma infaller på dag som skulle ha varit arbetsdag om arbetstagaren inte varit permitterad och om kvalifikationsbestämmelserna i övrigt iakttagits.

Vid permittering som omfattar högst fyra veckor eller vid semesterledighet förskjuts kvalifikationskravet till gällande arbetsdag närmast före respektive efter permitterings- och semesterperioden.

Helglön betalas även för helgdag som infaller under semester. Sålunda kan såväl helglön som semesterlön betalas för helgdagen ifråga.

- d) Om permittering eller tjänstledighet omfattar mer än fyra veckor, ska dock endast arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början utgöra kvalifikationsdag, varjämte helglön betalas för helgdagar, som infaller under de första fyra veckorna.

Kommentarer

Om tiden för permittering respektive tjänstledighet är längre än fyra veckor bortfaller kravet på arbete gällande arbetsdag närmast efter ledighetens slut för utbetalning av helglön.

Om permittering avbryts av arbete, t.ex. genom att driftsinskränkning genomförs med tillämpning av fyradagarsvecka gäller inte begränsningen till permitteringsperiodens första fyra veckor. Om t.ex. fredagar frilagts från arbete och en helgdag infaller på permitteringsperiodens femte fredag betalas full helglön för denna dag om övriga förutsättningar för helglön föreligger.

Mom 4 Ersättningsbelopp

Helglön betalas med arbetstagarens förtjänst på tidlön + ackord under senaste avlöningsperiod, multiplicerad med antalet ordinarie arbetstimmar under den aktuella helgdagen. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningsperiod.

Mom 5 Utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle som avser den avlöningsperiod inom vilken kvalifikationsdagen efter helgdagen infaller.

§ 11 Sjuklön

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön betalas enligt gällande lag under de första 14 dagarna i sjukperioden med nedan angivna ändringar och tillägg.

Mom 2 Anmälan om sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när denne beräknas kunna återgå i arbete. Sådant besked ska lämnas senast dagen före återgång.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning dennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

I syfte att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete är det av gemensamt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren att orsaken till arbetsoförmågan klarläggs så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan. Intyget syftar vidare till att i enlighet med första stycket klarlägga sjukdomsbilden.

Om arbetstagaren ofta är sjukfrånvarande och/eller när det befaras att andra orsaker än sjukdom ligger bakom frånvaron, kan arbetsgivaren under en fastställd period begära att arbetstagaren kommande sjukperioder styrker sin frånvaro med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg redan från första sjukdagen ("förstadsintyg"), för att ha rätt till sjuklön. Vid sådan begäran kan arbetsgivaren anvisa läkare eller vårdgivare som ska utfärda intyget. Om arbetstagaren inte kan uppvisa

intyg från anvisad läkare föreligger ingen rätt till sjuklön. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

Begäran om förstadagsintyg och/eller anvisning av läkare eller vårdgivare ska föregås av samråd med lokal facklig organisation.

Anmärkningar

- 1. Arbetsgivaren ska vid samrådet redovisa skälen till varför man avser ålägga arbetstagaren att styrka sin sjukdom med läkarintyg och i förekommande fall skälen till att anvisa och att enbart intyg från vissa läkare godtas för att sjuklön ska betalas. Vid anvisning av läkare ska hänsyn tas till typ av sjukdomsbild, bostadsort, företagshälsovård och den praktiska möjligheten för arbetstagaren.*
- 2. Med kostnader för begärt intyg menas rimliga kostnader som arbetstagaren har haft för att införskaffa intyget inklusive resekostnader.*

Mom 4 Beräkning av sjuklön

Sjuklön betalas för sådan tid som arbetstagaren skulle utfört arbete under ordinarie arbetstid om arbetstagaren inte hade varit sjuk.

Mom 4:1 Timavlönade

Vid frånvaro på grund av sjukdom betalas inte lön.

Sjuklönen beräknas enligt nedan.

- a) För frånvaro p g a sjukdom upp till 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden (karensavdrag) betalas inte sjuklön. Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

Detta gäller för varje sjukperiod.

- b) För frånvaro p g a sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas, för varje timme arbetaren är frånvarande, sjuklön med 80 % av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord multiplicerad med antalet ordinarie arbetstimmar under de aktuella dagarna.
- c) För arbetstagare som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämd tid under sin ordinarie arbetstid gäller även följande.

För frånvaro p.g.a. sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas 80 % av den ersättning för arbete på obekvämtid, som skulle betalats enligt arbetstagarens arbetstids-schema.

- d) För arbetstagare med schemalagd beredskapstjänst och där beredskapsschemat pågått eller avses pågå längre tid än tre månader gäller även följande.

För frånvaro p.g.a. sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas 80 % av den fasta beredskapsersättningen.

- e) För arbetstagare med schemalagt förberedelse- eller avslutningsarbete gäller även följande.

För frånvaro p.g.a. sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas 80 % av övertidser-sättningen för förberedelse- eller avslutningsarbete.

Anmärkning

I medeltimförtjänst på tidlön och ackord ingår eventuella skiftformstillägg, personliga lönetillägg, bonus, premielönedelar och dylikt. Beräkningsperiod ska vara, om inte annat överenskommes, närmast föregående avlöningsperiod. Vid arbetsplatser som tillämpar längre mätperioder för prestations- eller resultatrelaterade lönedelar än ordinarie avlöningsperiod ska de lokala parterna träffa överenskommelse om vilken beräkningsperiod som ska tillämpas för dessa lönedelar.

Mom 4:2 Månadsavlönade

Sjuklön beräknas enligt nedan.

Löneavdrag

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

Vid 40 timmars arbetsvecka	månadslönen/174
Vid 38 timmars arbetsvecka	månadslönen/165
Vid 35 timmars arbetsvecka	månadslönen/152

Vid annat veckoarbetstidsmått än ovan ska divisorn proportioneras:

<u>Veckoarbetstidsmått</u>	x 174
40	

Karensavdrag

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

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

Sjuklön

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas sjuklön med:

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

- b) För arbetstagare med prestations- eller resultatrelaterade lönedelar såsom bonus, premier och dylikt betalas sjuklön på sådana ersättningar enligt följande.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas 80 % av genomsnittsförtjänsten per timme för ovan angivna ersättningar multiplicerad med antalet ordinarie arbetstimmar under de aktuella dagarna.

Anmärkning

Beräkningsperiod ska vara om inte annat överenskommes närmast föregående avlöningsperiod. Vid arbetsplatser som tillämpar längre mätperioder för prestations- eller resultatrelaterade lönedelar än ordinarie avlöningsperiod ska de lokala parterna träffa överenskommelse om vilken beräkningsperiod som ska tillämpas för dessa lönedelar.

- c) För arbetstagare som dessutom skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekväm tid under sin ordinarie arbetstid gäller även följande.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas 80 % av den ersättning för arbete på obekväm tid, som skulle betalats enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

- d) För arbetstagare med schemalagd beredskapstjänst och där beredskapsschemat pågått eller avses pågå längre tid än tre månader gäller även följande.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas 80 % av den fasta beredskapsersättningen.

- e) För arbetstagare med schemalagt förberedelse- eller avslutningsarbete gäller även följande.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas 80 % av övertidsersättningen för förberedelse- eller avslutningsarbetet.

- f) Vid sjukdomsfall längre än 14 dagar görs fr.o.m. den 15:e dagen avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

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

Anmärkning

1. Antalet karensavdrag får inte överstiga 10 under en tolv månadersperiod. Om det vid ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått tio karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska sjuklönen betalas med 80 % utan karensavdrag.

2. Ersättning för övertidsarbete ingår inte i sjuklöneunderlaget. I de fall där behovet av övertidsarbete är känt vid fastställandet av den årliga arbetstidsförläggningen kan sådan ersättning dock ingå i beräkningsunderlaget.

Övertidsersättning kan också inräknas i underlaget i de fall övertidsarbetet är förutsebart för arbetstagaren och planerat en längre tid i förväg, bestämt till tid och omfattning och regelbundet återkommande under en på förhand bestämd period. Däremot ska inte den förväntade inkomsten ingå i underlaget då arbetstagaren genom ändrad planering erhåller motsvarande inkomst vid annat tillfälle.

3. Om arbetsgivaren så medger kan utlagd kompensationsledighet vid inträffat sjukdomsfall på begäran av arbetstagaren utläggas vid ett senare tillfälle.

Mom 4:3 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska uttas senare, beräknas sjuklönen enligt mom 4:1 alternativt mom 4:2 utifrån antagandet att arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjukdomsperioden.

Anmärkningar

1. Vid arbetsplatsolycksfall betalas utöver gällande sjuklön som betalas av arbetsgivaren även löneutfyllnad under första sjuklöneperioden från TFA-försäkringen.

2. Vid föräldraledighet utbetalas föräldrapenningtillägg från avtalad försäkring (AFA) tecknad mellan Svenskt Näringsliv och LO.

§ 12 Traktaments- och reseersättningar

Mom 1 Traktamenten

Traktamenten fastställs i lokal överenskommelse. Överenskommelsen bör utformas så att samtliga kategorier av arbetstagare vid företaget omfattas av samma regler.

Anmärkning

För montörer, som utför arbete på byggarbetsplatser, gäller dock bestämmelsen i § 1, protokollsanteckningen.

Mom 2 Reseersättning

Reseersättning betalas för av arbetsgivaren godkända faktiska resekostnader. Likartade regler tillämpas för samtliga kategorier av arbetstagare vid företaget.

Mom 3 Restidsersättning

Resa under ordinarie arbetstid ska inte medföra inkomstbortfall. Vid resa under annan tid betalas timlön enligt § 3 mom 3 och 4 för den tid resan varat – om de lokala parterna inte överenskommer om annat – dock inte för tid mellan kl. 22 och 06, om sovplats bereds arbetstagaren.

Mom 4 Resa eller arbete utomlands

Vid resa eller arbete utomlands träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare eller den lokala fackliga organisationen om ovan nämnda ersättningar.

§ 13 Lönetillägg vid omplacering och omflyttning

Mom 1 Definition

Med omplacering avses varaktig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller, vid företag där befattningsindelning enligt överenskommelse tillämpas, från en befattning till en annan. Med omflyttning avses motsvarande förflyttning som är tillfällig.

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

Anmärkning

Genom lokal överenskommelse kan ovanstående definition vid behov preciseras.

Mom 2 Rätt till lönetillägg (OPT)

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

Lönetillägg betalas inte vid omplacering, som vidtas på grund av arbetstagarens förvållande. Det åligger dock arbetsgivaren att underrätta lokal fackliga organisation härom. Inte heller betalas tillägg om omplaceringen sker på arbetstagarens begäran, om inte arbetsgivaren i det enskilda fallet medgivit, att tillägg helt eller delvis ska betalas.

Vid omplacering som sker på företagsläkares ordination betalas lönetillägg om inte annat i det enskilda fallet överenskommes.

Mom 3 Beräkning av lönetillägg

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst senaste kvartal eller, om detta inte är representativt, lokalt överenskommen period före omplaceringen jämförs med arbetstagarens tidlöns- och/eller ackordsförtjänst i det arbete till vilket arbetstagaren flyttas. Konstateras vid denna jämförelse en minskning i förtjänsten erhåller arbetstagaren

för varje arbetad timme under nedan angiven ersättningsperiod räknad fr.o.m. den avlöningsperiod som infaller närmast efter den period då omplaceringen sker, ett tillägg motsvarande förtjänstminskningen.

Obruten anställningstid vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
10 år och fyllda 50 år	36 veckor
10 år, övriga arbetstagare	24 veckor
4 år	15 veckor
1 år	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 arbetstagarens genomsnittsförtjänst senaste kvartal eller, om detta inte är representativt, lokalt överenskommen period före den första omplaceringen.

Anmärkningar

Skulle på grund av arbetets art eller andra omständigheter, t.ex. säsongsvariationer, ovan angivna jämförelseperioder inte utgöra representativt underlag för beräkningen enligt ovan, bör desamma efter lokal överenskommelse utsträckas till längre perioder.

Mom 4

Omplaceringstillägg ska inte betalas när arbetstagaren är berättigad till arbetsskadeförsäkring.

Mom 5 Utbetalning av lönetillägg

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

Rekommendation angående lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning)

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat, gäller följande tillämpning vid omflyttning enligt ovan angivna definition, vilken bör preciseras med hänsyn till förhållandena vid företaget.

Tillämpningen avser arbetstagare som vid omflyttningstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omflyttningen fått vidkännas förtjänstminskning.

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst enligt senaste tillgängliga kvartalsstatistik före omflyttningen jämförs med genomsnittsförtjänsten, som uppnåtts under omflyttningsperioden.

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

Obruten anställningstid vid omflyttningstillfället	Ersättningsperiod
---	--------------------------

10 år	3 veckor
-------	----------

4 år	2 veckor
------	----------

1 år	1 vecka
------	---------

Lönetillägg betalas inte vid omflyttning som förorsakas av att arbetstagaren bevisligen inte följt given instruktion i arbetet. Det åligger dock arbetsgivaren att underätta lokal facklig organisation, som därom äger påkalla förhandling.

Anmärkning gällande omplacering och omflyttning

Med genomsnittsförtjänst avses den blandade tidlöns- och ackordsförtjänsten i kronor och ören per arbetad timme definierad enligt SAF-LO:s gemensamma kvartalslönestatistik. Beräkning av medeltimförtjänst är tim- eller månadslön inklusive fasta och rörliga tillägg.

§ 14 Löneutbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad. Lokal överenskommelse kan träffas om annan ordning för avlöningens utbetalning.

Löneutbetalning sker via postgiro, bank eller annan betalningsförmedlare, som arbetsgivaren finner lämplig.

Vid löneutbetalningen ska lämnas specificerad uppgift om förtjänsten för såväl tidlöns- som ackordstid för arbetslag eller arbetstagare. Denna uppgift ska även uppta gjorda avdrag.

Protokollsanteckning

I god tid före ändring av löneutbetalningsrutiner upptas lokala diskussioner för att om möjligt få alla önskemål tillgodosedda. I fall av behov ska de centrala organisationerna lämna sin medverkan härvidlag.

Eventuella önskemål från arbetstagsidan om avsättning av belopp till sparkonto, sparklubb eller dylikt ska beaktas.

Vid förlängning av avlöningsperiod äger arbetstagare, som så önskar, rätt att vid övergångstillfället erhålla ett förskott på lönen, s.k. övergångsförskott, som ska återbetalas genom löneavdrag vid senare avlöningstillfällen. Rörande närmare regler om förskott och återbetalning härav träffas lokal överenskommelse.

Arbetsgivaren ska medverka till att den av honom anlitade betalningsförmedlaren åtar sig att uppfylla enskild arbetstages eventuella önskemål om att få sin lön överförd till av arbetstagaren anvisad bank samt att sådan överföring ska ske utan kostnad för arbetstagaren under förutsättning att fråga är om en på förhand bestämd rutinmässig och kontinuerlig överföring till annan bank.

§ 15 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag. Procenttalet enligt 16 b §, första stycket i semesterlagen, ska dock utgöra 13,2 %.

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser kan träffas.

Mom 2 Semesterlönegrundande frånvaro

- a) Semesterlöneunderlaget för timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utgivits för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.
- b) För månadsavlönad arbetstagare gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med de avdrag från lönen som gjorts för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt §§ 17–17 b i semesterlagen. Dessutom ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som betalats vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar). Dagsinkomsten beräknas som ”rörliga lönedelar” dividerade med det antal dagar under intjänandeåret under vilka arbete utförts. Vid frånvaro på grund av semester görs avdrag från månadslönen med 4,6 % av månadslönen per semesterdag. Avdraget får dock inte överstiga berörd arbetstagares månadslön.

Mom 3 Lägsta semesterlön

- a) För arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid ska semesterlönen för vuxna respektive minderåriga arbetstagare lägst betalas med nedanstående belopp per betald semesterdag.

Semesteråret	Vuxna kr/dag	Minderåriga kr/dag
1 april 2025 – 31 mars 2026	1 665	1 249
1 april 2026 – 31 mars 2027	1 715	1 286

Om arbetstagarens semesterlön per dag understiger ovanstående, ska utfyllnad betalas med skillnaden mellan ovanstående belopp och arbetstagarens semesterlön per dag.

För arbetstagare, som under intjänandeåret arbetat deltid, ska beloppen omräknas i proportion härtill. Sådan ändring görs även vid icke semesterlönegrundande frånvaro del av dag.

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

Mom 4

För att kvalificera till betald semesterledighet ska sjukfrånvaro snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren och snarast möjligt efter återkomsten i arbete, dock senast inom 14 dagar därefter, styrkas på sätt som anges i § 17 mom 3.

Har arbetstagaren varit förhindrad att anmäla sjukfrånvaron till arbetsgivaren, ska frånvaron likväl anses kvalificerande, om arbetstagaren kan visa att godtagbart hinder förelegat och även styrka sjukdomsfallet genom intyg av läkare.

Anmärkning

Om lokal framställning därom i något fall görs ska de lokala parterna till diskussion uppta frågan om regler för fullgörande av anmälan enligt ovanstående bestämmelser.

Mom 5

Vid anställningar om högst tre månader kan arbetsgivaren komma överens med arbetstagaren om att i stället för semesterledighet betala semestersättning.

Mom 6 Semesterförläggning vid oregelbundna arbetstider

Följande förläggningsregler kan användas för att semesterledigheten för arbetstagare med ojämn arbetstidsförläggning ska bli lika lång som för arbetstagare som arbetar fem arbetspass per helgfri vecka, t.ex. vanligt dagtidsarbete.

Om det genomsnittliga antalet arbetspass per helgfri vecka, enligt det arbetstids-schema som gäller för arbetstagaren vid semestertillfället, är mindre än fem ska ett visst antal av semesterdagarna förläggas till arbetsfria dagar. Övriga semesterdagar förläggs till arbetsdagar (eller arbetspass) och benämns nettosemesterdagar. Antalet nettosemesterdagar beräknas på följande sätt.

$\frac{\text{Antal arbetspass under en arbetstidscykel}}{\text{Antal veckor i arbetstidscykeln} \times 5} \times \text{antal semesterdagar}$
--

Avrundning sker till närmast högre heltal.

En arbetstidscykel är den tidsperiod efter vilken förläggningen i ett arbetstids-schema upprepas. Antalet arbetspass under en arbetstidscykel räknas med utgångspunkt från en arbetstidscykel utan helgdagar.

Anmärkning

Med antal semesterdagar avses här det antal betalda semesterdagar som arbetstagaren ska ta ut under semesteråret (intjänade under intjänandeåret och eventuellt sparade dagar). Om arbetstagaren vill spara betalda semesterdagar ska dessa dras av från de intjänade dagar som ska tas ut, om t.ex. tre dagar ska sparas blir "antalet semesterdagar" i formeln $25-3=22$.

Mom 7 Semester för nyanställda

Om en nyanställds betalda semesterdagar inte täcker tiden för arbetsgivarens huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet intjänade semesterdagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning. Avdraget beräknas enligt § 3 mom 6:3 på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- Arbetstagares sjukdom
- Förhållande som avses i § 4 tredje stycket lag (1982:80) om anställningsskydd, eller
- Uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagarens personligen.

Anmärkning 1

Om arbetstagaren har erhållit fler betalda semesterdagar än som motsvarar arbetstagarens intjänanderätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29a § semesterlagen.

Anmärkning 2

Vid semesterstängning gäller särskilda regler bestämmelser, se § 8 i överenskommelse mellan SAF och LO om permitteringslön.

§ 16 Permission och annan ledighet

Mom 1 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller annan läkare, då företagsläkare inte finns eller inte är tillgänglig. Vid återbesök som föreskrivits av läkare till vilken remittering skett, är rätten till permission, såvida det inte gäller i remiss angivna behandlingar, begränsad till sammanlagt högst tre återbesök.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning och gravsättning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt.

Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Med ”bibehållen lön” avses, om annan överenskommelse inte träffas, förtjänsten på tidlön och ackord under senaste avlöningsperiod.

Mom 2 Ledighet i samband med yrkesmedicinsk undersökning

Arbetstagare, som efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Samma regel gäller vid återbesök, som föreskrivs av läkare. Om annan överenskommelse inte träffas betalas ersättning motsvarande förtjänsten på tidlön och ackord under senaste avlöningsperiod. Förutsättning härför är, att arbetstagaren inte är berättigad till sjukpenning för ifrågavarande dag eller erhåller ersättning för frånvarotiden på grund av annan av arbetsgivaren bekostad försäkring. I sistnämnda fall avräknas på grund av försäkringen utbetalat belopp. Arbetsgivaren ersätter även styrkta resekostnader som inte ersätts av Försäkringskassan.

§ 17 Gemensamma ordningsföreskrifter

Mom 1 Allmänt

De lokala parterna ska gemensamt verka för att nedanstående ordningsföreskrifter efterlevs på arbetsplatsen samt för ett gott förhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Nykterhet ska iakttas på arbetsplatsen. Rusdrycker eller narkotika får inte konsumeras på arbetsplatsen.

Tobaksrökning är tillåten på de platser, där meddelande därom utfärdats.

Arbetstagare, som i vederbörlig ordning slutar sin anställning, erhåller sedan arbetstagaren redovisat och avlämnat arbetsgivarens tillhörigheter, betyg och innestående förtjänst.

Mom 2 Arbetstid m.m.

På varje arbetsplats bör finnas anslag med närmare angivande av den för arbetstagarna fastställda arbetstidens början och slut samt rasternas förläggning.

Den fastställda arbetstiden ska noggrant iakttas. Om tidskontrollsystem tillämpas vid arbetsplatsen ska reglerna härför iakttas.

Vid skiftarbete ska arbetstagaren stanna på sitt arbetsställe, tills arbetstagaren blir avlöst. Om ordinarie avlösning inte inställer sig, ska arbetsgivaren snarast möjligt insätta annan arbetstagare istället. Intill dess ersättare sätts in, ska föregående skifts arbetstagare stanna kvar vid sitt arbete.

Mom 3 Sjukanmälan m.m.

Sjukdom eller annat giltigt förfall ska om möjligt anmälas till arbetsgivaren i så god tid att ersättare kan sättas in i den uteblivnes ställe samt, om arbetsgivaren så begär, styrkas. Frånvaro på grund av sjukdom, för vilken ersättning betalats från Försäkringskassan, styrks genom intyg eller liknande. I övriga fall styrks sjukfrånvaron genom skriftlig försäkran av vederbörande arbetstagare. Arbetsgivaren kan dock i samtliga fall påfordra intyg av anvisad läkare, men ersätter då kostnaden för intyget. Vid långvarig sjukdom som varar över ett årsskifte ska läkarintyg om sjukdomen lämnas efter årets slut.

Mom 4 Vård av maskiner och verktyg m.m.

Arbetsstagaren ska med omsorg och aktsamhet handha maskiner, verktyg, material och fabrikat. Lokala anvisningar bör utfärdas ifråga om förvaring av redskap och verktyg m.m.

Mom 5 Anvisningar till förebyggande av fara eller skada

Arbetsstagare ska noga iaktta och efterkomma av arbetsgivare, Arbetsmiljöverket eller av brandförsäkringsbolag lämnade föreskrifter för undvikande av fara eller skada. Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt, exempelvis genom anslag, tillse att arbetstagarna informeras om sådana föreskrifter. Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska finnas tillgängliga (fysiskt eller genom tillgång till internet) för arbetstagarna på arbetsplatsen).

Mom 6 Uppsättande av anslag m m

Lokala anvisningar bör utfärdas beträffande uppsättande av anslag och meddelanden.

Mom 7 Lokala prislister

På varje arbetsplats upprättas prislista genom arbetsgivarens försorg. Prislistan ska undertecknas av de lokala parterna och skrivas ut i fyra exemplar varav arbetstagarparten tillställs tre exemplar.

Prislistan ska innehålla följande:

- de fastställda arbetstiderna enligt § 2 mom 4
- förteckning över fasta ackord
- avlöningsperiodens längd, avlöningsdag samt
- tidpunkt för löneutbetalning enligt § 14

§ 18 Arbetets ledning m.m.

Mom 1

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

Mom 2

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkt.

Mom 3

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

Mom 4

Såsom kränkning av föreningsrätten får inte anses arbetsgivarens fordran, att förman inte får tillhöra arbetstagarnas fackliga organisation.

Mom 5

Förman är den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av förmannen underställd personal och i vilket förmannen inte annat än tillfälligtvis själv deltar.

§ 19 Meningsskiljaktigheter

Mom 1

Uppstår mellan de lokala parterna tvist, får något störande ingrepp i arbetets gång inte omedelbart vidtas, utan att därom först förhandlats, till en början mellan de lokala parterna själva och därefter, om enighet inte uppnås, mellan de centrala organisationerna. Rör tvisten tolkning eller tillämpning av gällande avtal, är därefter att iaktta vad lag/avtal stadgar.

Mom 2

Rörande behandling av tvister och regler för preskription gäller härutöver vad som är föreskrivet i kap II i huvudavtalet mellan SAF och LO. Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet finns i bilaga 11.

Mom 3

I de avseenden det nya riksavtalet innebär en prolongering av bestämmelserna i senast gällande riksavtal med därtill hörande lokala prislistor ska detsamma äga giltighet med den tolkning och tillämpning, som under den senaste avtalsperioden varit gällande.

§ 20 Anställningens ingående och upphörande

Mom 1 Anställning tillsvidare

En anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om annat.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

För vikariat gäller vad som anges i lag om anställningsskydd (LAS). För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande i stället för vad som anges i LAS.

Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Sådana avtal får omfatta sammanlagt högst tolv månader under en treårsperiod för en och samma arbetstagare. Efter lokal överenskommelse kan annan tidsgräns tillämpas. Lokal facklig organisation ska underrättas om tidsbegränsad anställning.

Vid konflikt mellan företrädesrätt till återanställning och tidsgränserna för tidsbegränsad anställning, kan arbetstagare inte göra företrädesrätten gällande om den lokala fackliga organisationen motsatt sig överenskommelse om förlängning av tidsgränserna för tidsbegränsad anställning.

Efter lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om provanställning om högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen senast en månad före provotidens utgång.

En arbetsgivare som avser att avbryta en provanställning i förtid ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Arbetsgivaren ska samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen. Om något avbrytande inte sker, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Mom 3 Anställningens upphörande

3:1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagare, som har minst tre års anställningstid och sådana arbetsuppgifter, som anges i § 3 mom 3 för lönegrupp Specialister har två månaders uppsägningstid. Motsvarande gäller även för övriga arbetstagare som de lokala parterna enas om.

3:2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

För sådan arbetstagare som anges ovan är arbetsgivarens uppsägningstid en månad längre än vad som angivits i LAS, 11 § andra stycket, dock maximalt sex månader.

Anmärkning gällande uppsägning från arbetsgivarens sida

I övriga fall än de ovan nämnda gäller LAS 11 §. Detta innebär i de delar som är relevanta följande.

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 gäller följande uppsägningstider:

<i>Alder</i>	<i>Uppsägningstid</i>
<i>Fyllda 40 år</i>	<i>Fem månader</i>
<i>Fyllda 45 år</i>	<i>Sex månader</i>

För anställningsavtal som ingåtts fr.o.m. den 1 januari 1997 gäller följande uppsägningstider:

<i>Anställningstid</i>	<i>Uppsägningstid</i>
<i>Mindre än två år</i>	<i>En månad</i>
<i>Minst två år men kortare än fyra år</i>	<i>Två månader</i>
<i>Minst fyra år men kortare än sex år</i>	<i>Tre månader</i>
<i>Minst sex år men kortare än åtta år</i>	<i>Fyra månader</i>
<i>Minst åtta år men kortare än tio år</i>	<i>Fem månader</i>
<i>Minst tio år</i>	<i>Sex månader</i>

Mom 3:3

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet under tio arbetsdagar utan att till arbetsgivare ha anmält orsaken till sin frånvaro, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden. Om arbetstagaren likväl inom rimlig tid inställer sig

till arbetet och då 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 till arbetstagaren och överläggning ske med den lokala fackliga organisationen.

Mom 3:4

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägnings-tid, går förlustig innestående avlöning och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp som motsvarar hälften av avtalets timlön enligt § 3 för de dagar av uppsägningstiden som arbetstagaren inte tjänstgjort.

Belopp som enligt ovan av arbetsgivaren innehållits ska utbetalas till den lokala fackliga organisationen att av denna användas till understöd åt sjuka eller ålderstigna medlemmar.

Mom 3:5 Uppsägning under ledig tid med graviditetspenning

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

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

Anmärkning

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

Mom 4 Turordning och företrädesrätt

Reglerna i LAS om turordning och återanställning gäller med följande ändringar och tillägg:

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen får - om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftinskränkningar - lokal överenskommelse träffas om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Sådan överenskommelse kan, avseende turordning för uppsägning och återanställning, träffas vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

Centrala parter kan när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Anmärkningar

- 1. Det är av vikt att nyanställd personal under sin introduktion ges möjlighet att få facklig introduktion. Företagen ska därför ge den lokala fackliga parten möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.*
- 2. Parterna konstaterar att det är av intresse för arbetstagare som blivit uppsagda p g a arbetsbrist att de på betald arbetstid kan delta i aktiviteter enligt omställningsförsäkring. Då en arbetstagare sagts upp p g a arbetsbrist bör därför företaget bereda denne möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter för att söka arbete som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt huvudavtalet.*

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap 3.

§§ 8–9:

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8

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

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de medarbetare 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 i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

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

§ 9

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

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

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagurlistan 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 som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

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

berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning p.g.a. arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 4, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om som regel sex månader.

Detsamma gäller visstidsanställda som har företrädesrätt enligt § 20 mom 4, under förutsättning att anställningen upphör till följd av en driftsinskränkning där tillsvidareanställda arbetstagare sagts upp. Visstidsanställningen ska vidare antingen ha sagts upp på grund av arbetsbrist orsakad av driftsinskränkningen, eller löpt ut inom en period som börjar två månader före den första uppsägningen till följd av driftsinskränkningen och slutar när perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds.

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

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

Anmärkning

För undvikande av missuppfattningar konstaterar parterna att såväl företrädesrätt enligt mom 4 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.

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

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt mom 4. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning ske under sammanlagt 30 arbetsdagar, då inhyrning på grund av tidsbegränsning är motiverat. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och den lokala arbetstagarorganisationen. Om den lokala arbetstagarparten vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 7.

Om arbetsgivaren, trots att den lokala arbetstagarorganisationen motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till envar av de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 4. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

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

Återanställning

Om den lokala arbetstagarorganisationen enligt ovan motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt mom 4, för det fall de lokala

parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Förfarande vid återanställning

För att skynda på återanställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt mom 4. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

Anmärkning

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

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

När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt mom 7 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Mom 6 Huvudavtalets regler vid längre inhyrning

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap. 3 § 10:

Om uthyrning

§ 10

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

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid 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.

§ 21 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivare är skyldig att teckna följande försäkringar enligt överenskommelse mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO:

1. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
2. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
3. Avtalspension SAF-LO
4. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
5. Huvudavtalet Kap. 2 Omställning
6. Föräldrapenningtillägg (FTP)

§ 22 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2025 till och med den 31 maj 2027.

Föreningen Industriarbetsgivarna och Industrifacket Metall ska uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 1 juli 2011 (Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal).

Stockholm den 21 maj 2025

Föreningen Industriarbetsgivarna
Christian Rimmerfeldt

Industrifacket Metall
Tommy Thunberg Bertolone

Bilaga 1

Samarbetsavtal mellan Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket Metall angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter

Mom 1 Allmänt om uppbörd

Arbetsgivaren medverkar på så sätt nedan angives, 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 lörens utbetalande (ej dellön eller förskott) innehåller arbetsgivaren av arbetstagarparten meddelad fasta och/eller procentdel av bruttolönen, om efter verkställda avdrag återstående löneandel (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för den fackliga medlemsavgiften.

Avdraget för facklig medlemsavgift per månad får inte över- eller underskrida nivå meddelad av arbetstagarparten (s.k. tak eller minimiavgift), enligt mom 3.

Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas i sin helhet till Industrifacket Metall senast 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, flerdygnsstraktamente och bilersättning. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt ska inte påverka avgiftsunderlaget.

- b) Avdrag för facklig medlemsavgift görs 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 anges i lönespecifikationen eller därmed jämförlig specifikation.*
- d) Avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.*

Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetstagarparten lämnar om inte annat överenskommes arbetsgivaren en fullständig information om systemet senast två månader före det uppbördssystemet träder i kraft vid ett företag. Senast en månad före ikraftträdandet överlämnar lokal facklig organisation, om annat inte lokalt överenskommes, till arbetsgivaren de fullmakter som lokala fackliga organisationen insamlat från sina medlemmar tillsammans med en förteckning på dessa.

Vid den fortlöpande tillämpningen åligger det arbetstagarparten att senast under november månad varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av de fasta och/eller procentavdrag som ska tillämpas under kommande kalenderår. Detta gäller även högsta respektive lägsta avgiftsnivåer, enligt mom 2.

Om så inte sker, tillämpas även under det kommande kalenderåret det under närmast föregående kalenderår gällande nivåerna i avgiftssystemet, såvida annat inte överenskommes lokalt.

För nya medlemmar åligger det arbetstagarparten att till arbetsgivaren överlämna fullmakter jämte förteckning över dessa. Avdrag för nya medlemmar görs från och med det utbetalningstillfälle, som omfattar den avlöningsperiod under vilken arbetsgivaren erhållit nämnda fullmakter och förteckning.

Arbetstagarparten överlämnar till arbetsgivare, som så önskar, senast den 15:e i varje månad förtryckt uppbördslista innehållande namn och personnummer för arbetstagare, som lämnat fullmakt, uppgift om avgiftsmånad samt de uppgifter om arbetsgivaren som anges i mom 4.

Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 20:e i varje kalendermånad till Industriefacket Metalls avdelning sända in uppgifter på förteckning, eller direkt till förbundets magnetband, över de arbetstagare för vilka arbetsgivaren vid avlöningstillfället under närmast föregående månad haft fullmakt att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter.

Förteckningen/bandet ska ta upp följande uppgifter

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats
- arbetsgivarens delägar- och arbetsplatsnummer i Svenskt Näringsliv
- avgiftsmånad
- arbetstagarens namn
- arbetstagarens personnummer
- arbetstagarens avdragsbelopp
- i kolumn ”Summa ej dragna avgifter” anges arbetstagarens avgift som inte kunnat dras av från lönen på grund av att nettolönen understigit fullt avdrag.

Följande markeringar görs också på förteckningen/bandet

N – Nyanställd/ny fullmakt

S – Slutat anställningen

Å – Återtagit fullmakten

Dessutom redovisas de som inte uppburit lön. Orsaken anges med följande förkortningar:

F – Föräldraledig

Sj – Sjukfrånvaro då sjuklön inte utbetalas

U – Utbildning/studier

V – Totalförsvarsplikt

T – Tjänstledig

Ö – Annan orsak

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden.

Redovisningsuppgifterna kan lämnas på av arbetstagarparten tillhandahållna förtryckta uppbördslistor, på egen förteckning innehållande överenskomna uppgifter eller via magnetband.

Anmärkning

- a) Uppbördslistor upprättas i tre exemplar, varav två sänds till Industrifacket Metalls avdelning och ett behålls av arbetsgivaren.*
- b) Redovisning av avgifter via magnetband kan ske enligt överenskommen layout som kan rekvireras hos Byggnadsämnesförbundet/ Buteljglasindustrin eller Industrifacket Metall.*
- c) Uppbörd och redovisning av fackliga medlemsavgifter kan ske enligt rutiner, som är angivna i överenskommelse om uppbörd och redovisning i ag-datalönesystemet.*
- d) Arbetsgivare som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin kan till denne överföra sina åligganden enligt ovanstående regler.*
- e) Redovisning av uppgifter och avgifter sker per arbetsplats*

Mom 5 Giltighetstid

Detta samarbetsavtal gäller t.o.m. utlöpningsdagen i respektive mellanvarande kollektivavtal och därefter för ett år i sänder därest inte begäran om förhandling framställs senast två månader före respektive kollektivavtals utlöpningsdag. Skulle så ha skett gäller avtalet efter respektive kollektivavtals utlöpningsdag med sju dagars uppsägningstid.

Stockholm den 21 april 2010

Byggnadsämnesförbundet

Industrifacket Metall

Arne Sehlström

Göran Nilsson

Anteckningar i förhandlingsprotokollet till samarbetsavtalet

- 1 Parterna är ense om att arbetsgivarens ekonomiska ansvar för medverkan i uppbörden av fackliga medlemsavgifter är begränsat till uppgiftsredovisning och inbetalning av de avgifter som dragits av.
- 2 I anslutning till arbetsgivarens ansvarsåtagande noterar parterna att arbetstagarparten också har att kontrollera verkställda avdrag. För den händelse avdrag inte skett i enlighet med mom 2 i avtalet ska arbetstagarparten meddela arbetsgivaren härom senast en månad efter det att förteckningen enligt mom 4 i avtalet erhållits från arbetsgivaren. För den händelse felaktigheter beträffande avdragen uppkommit och dessa kan hänföras till misstag i t.ex. de administrativa rutinerna hos arbetsgivaren eller dennes betalningsförmedlare åtar sig arbetsgivaren att i samråd med berörd arbetstagarpart överenskomma med arbetstagarparten om hur i dessa fall avdrag ska genomföras för tillrättaläggande av felaktigheterna.
- 3 Parterna avser med uttrycket ”ordinarie fackliga medlemsavgifter” att undanta exempelvis extra uttaxeringar.

Bilaga 2

Permitteringslön

Byggnadsämnesförbundet
Industrifacket (numera Industrifacket Metall)

§ 1 Överenskommelse

Parterna enades om att preliminärt anta den av SAF och LO den 12 april 1984 träffade preliminära överenskommelsen om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning (bilaga).

§ 2 Lön vid permittering

Vid permittering skall ordinarie lön, ob-ersättning och skiftformstillägg betalas som om arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Därvid skall som grund för beräkning av ordinarie lön, ob-ersättning och skiftformstillägg ligga det för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidsschemat.

Med ordinarie lön avses för arbetstagaren gällande månads-, vecko- respektive timlön. För arbetstagare med rörlig lön eller lönedel avses genomsnittsförtjänsten på tidlön och ackord under den senaste avlöningsperioden före permitteringen. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningsperiod.

Stockholm den 15 juni 1995

Byggnadsämnesförbundet
Börje V Hansson

Industrifacket
Lars Franzén

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)

Och

Landsorganisationen i Sverige (LO)

om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO

I Permitteringslön

- § 1 Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) betalas 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 skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall 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 skall 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.

§ 8 Permitteringslön betalas inte vid permittering som föranleds av

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

Anmärkning

Om arbetstagare i fall c) ovan ej har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och ej kan beredas arbete skall arbetstagaren av företaget erbjudas att träffa skriftlig överenskommelse om ledighet med bibehållen lön ("förskottssemester").

Om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från anställningens början får avdrag göras från inestående lön och/eller semesterersättning 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 hänförs till arbetstagaren personligen.*

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

Därvid skall riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetsersättning, ges fortsatt skydd.

II Inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO

§ 1 SAF och LO är ense om att för bestridande av viss del av företagets kostnader för permitteringslön enligt detta avtal inrätta en särskild permitteringslöneanordning SAF-LO. Till anordningen ansluts företag inom avtalsområden som omfattas av permitteringslöneöverenskommelsen mellan SAF och LO.

§ 2 För finansiering av permitteringslöneanordningen disponeras ett utrymme motsvarande 0,05 % av lönesumman för arbetstagare vid företag anslutna till anordningen. För 1984 är dock utrymmet 0,09 %.

§ 3 Parterna har i sina förhandlingar utgått ifrån att permitteringslöneanordningen tillförs statsmedel om 300 kronor per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugoundra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår. Statsmedel betalas för högst tjugotre dagar för en arbetstagare under ett kalenderår.

§ 4 Arbetsgivare, som är ansluten till permitteringslöneanordningen äger från denna uppbära ett visst krontalsbelopp per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugoundra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår.

Storleken på krontalsbelopp till arbetsgivare fastställs av permitteringslöneanordningen.

- § 5 Huvudmän för permitteringslöneanordningen är SAF och LO. Permitteringslöneanordningens verksamhet leds av en styrelse med företrädare för SAF, LO och statsmakterna.

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

- § 6 Det förutsätts att till permitteringslöneanordningen kan anslutas företag inom sådana områden utanför SAF-LO-området där permitteringsrätt finns. Undantagna områden kan, om parterna på respektive område enas härom och med statsmakternas godkännande, anslutas till anordningen.
- § 7 SAF och LO är ense om att, sedan avtalet varit i kraft under två år, mot bakgrund av förekomst och finansiering av permitteringar under denna period, mellan parterna och statsmakterna uppta överläggningar rörande de frågor som regleras i § 3 ovan.

Bilaga 3

Överenskommelse angående deltidsarbete

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

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. AGS-försäkringsskydd inträder när arbetstagaren varit anställd 90 dagar och har en av Försäkringskassan fastställd SGI. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

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

Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

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

Bilaga 4

Kompetensutveckling m.m.

Parterna är överens om att det är lämpligt att arbetstagarna genom erfarenhet och utbildning erhåller möjlighet till personlig vidareutveckling, vilket bör leda till en förbättrad produktivitetsutveckling och en positiv löneutveckling i företaget.

Inom byggnadsämnesindustrin varierar dock förutsättningarna mellan olika företag beroende på bland annat företagets storlek, produktionens krav och den tekniska utvecklingen.

Samtliga arbetstagare bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs såväl när det gäller befintliga som i nya eller förväntade arbetsuppgifter i företaget.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som arbetstagarnas utvecklingsbehov klargörs. I detta arbete har cheferna en viktig uppgift att över-sätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Det är företagets ansvar att genomföra nödvändiga utvecklingsinsatser av arbetstaga-rna och arbetsorganisationerna med hänsyn till den tekniska utvecklingen.

Parterna är överens om att en viktig grund för utvecklingen av arbetstagarnas och företagets samlade kompetens är att det sker kontinuerliga utvecklingssamtal mellan chefen och den enskilda arbetstagaren.

Under samtalen kan chefen klargöra företagets utvecklingsprogram och hur detta skall genomföras. Arbetstagaren har möjlighet att framföra sina synpunkter med hänsyn till den egna arbetssituationen och hur han/hon upplever sina egna och fö-retagets utvecklingsbehov. Det kan bland annat vara fråga om att utveckla kun-skaper och förmåga som på sikt kan gynna både arbetstagaren och företaget.

Utveckling i arbetet kan ske dels genom lärande i arbetet och arbetsrotation, dels genom att delta i kurser, datorstödd utbildning m.m. för att uppnå önskvärda re-sultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, do-kumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utveck-lingsplaner upprättas skriftligt och revideras årligen.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av utvecklingssamtalen i företagen samt stöd till enskilda arbetstagares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Parterna rekommenderar att de lokala parterna diskuterar och träffar överenskommelse om formerna för utvecklingssamtalen mellan chefen och den enskilde arbetstagaren, dokumentationen och utformning av utvecklingsinsatserna. I samband därmed kan t.ex. planering, genomförande, tidsåtgång och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas.

Lönebildning

Resultatet av arbetstagarens kompetensutveckling ska utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen och komma till uttryck i de lokala lönesystemen (se § 3 mom 1).

Bilaga 5

Arbetstidsförkortning och individuella arbetstidskonton

De lokala parterna kan enas om att arbetstiden ett visst år ska förkortas med 5,5 dagar och i samband därmed också enas om hur denna arbetstidsförkortning ska förläggas. Träffas inte sådan lokal överenskommelse tillämpas individuella arbetstidskonton enligt nedanstående eller andra lokalt överenskomna regler om individuella arbetstidskonton.

1 Individuella arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla arbetstagare fr.o.m. den 1 maj 2001.

2 Underlag m.m.

Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp som enligt nedan beräknas per avsättningsår, 1 maj – 30 april. Underlag är lön och ersättningar enligt stycket nedan som utbetalats under avsättningsåret i fråga.

I löneunderlaget ingår

- lön, lönetillägg och ersättningar för utfört arbete
- lön för betald ledighet utom semester

I löneunderlaget ingår inte

- lön och ersättning för overtidsarbete
- inställelseersättning
- beredskapsersättning
- reseersättning och traktamente
- semesterlön och semesterersättning
- föräldrapenningtillägg
- avsättning till arbetstidskonto

3 Avsättning till arbetstidskontot

Avsättningen till arbetstidskontot uppgår till följande.

1 maj 2025	1 maj 2026
2,75 %	2,75 %

4 Uppgift till arbetstagaren

Arbetsgivaren ska senast den 15 juni lämna uppgift till arbetstagaren om storleken på den avsättning som gjorts det aktuella året.

5 Val av alternativ

Belopp på arbetstidskonto kan tas ut antingen som

- betald ledig tid
- kontant ersättning
- pensionsavsättning

Arbetstagaren ska senast den 30 juni skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur avsättningen för det aktuella året ska utnyttjas.

Arbetstagaren har rätt att varje år välja ett av de tre alternativen.

6 Betald ledig tid

6.1 Förläggning av betald ledighet

Ledig tid ges om arbetstagaren så önskar och arbetsgivaren – efter samråd med arbetstagaren – finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget.

6.2 Lön under betald ledighet

Lön betalas som om arbetstagaren hade utfört sin ordinarie arbetsuppgift.

Behållningen på arbetstidskontot reduceras med det belopp som enligt denna punkt utbetalas som lön.

6.3 Ej uttagen ledighet

Ledighet som inte uttagits senast den 30 april året efter val av alternativ enligt punkt 5 ovan förfaller och behållning på arbetstidskontot avsätts till pension med uppräknings enligt punkten 8.

7 Kontant ersättning

Till arbetstagare som valt kontant ersättning utbetalar arbetsgivaren aktuellt belopp senast 31 juli.

8 Pensionsavsättning

För arbetstagare som valt pensionsavsättning gäller följande:

- Arbetsgivaren inbetalar det enligt punkten 3 avsatta beloppet jämte en uppräknings på 20 % för arbetstagare som, vid avsättningstidpunkten, 1 maj, inte omfattas av Avtalspension SAF-LO.
- Arbetsgivaren inbetalar det enligt punkten 3 avsatta beloppet jämte en uppräknings på 25 % för arbetstagare som vid avsättningstidpunkten, 1 maj, omfattas av Avtalspension SAF-LO och under kalenderåret innan avsättningstidpunkten haft en inrapporterad pensionsmedförande lön till Fora som inte överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (ibb).
- Arbetsgivaren inbetalar det enligt punkten 3 avsatta beloppet jämte en uppräknings på 50 % för arbetstagare som vid avsättningstidpunkten, 1 maj, omfattas av Avtalspension SAF-LO och under kalenderåret innan avsättningstidpunkten haft en inrapporterad pensionsmedförande lön till Fora som överstiger 7,5 ibb.

Inbetalning enligt ovan sker som en Livsarbetstidspension till Fora.

Arbetsgivaren bör redovisa inbetalningen på lönespecifikation eller på annat sätt till arbetstagaren.

För arbetstagare som inte inom föreskriven tid (30 juni) har meddelat arbetsgivaren hur avsättningen ska utnyttjas sker pensionsavsättning med nämnda uppräknings senast den 31 augusti.

9 Arbetstagare som slutar

För arbetstagare som slutar sin anställning gäller följande.

Behållning på arbetstidskonto med uppräknings enligt punkten 8 ovan avsätts till pension.

10 Övrigt

Belopp som avsätts till arbetstidskonto utgör underlag för semesterlön och semesterersättning.

Bilaga 6

Ersättningsregler vid övergång till sommartid respektive vid återgång till normaltid

1 Övergång till sommartid

Under det skift då övergång till sommartid sker erhåller berörda arbetstagare ersättning som om arbetstiden varit oavkortad. OB-ersättning betalas dock endast för verkligt antal arbetade timmar.

2 Återgång till normaltid

Under det skift då återgång till normaltid sker erhåller berörda arbetstagare ersättning för den timme som arbetstiden förlängs. OB-ersättning betalas för verkligt antal arbetade timmar.

Månadsavlönade erhåller timersättning för nämnda timme enligt följande.

Vid 40 timmars arbetsvecka	månadslönen/174
Vid 38 timmars arbetsvecka	månadslönen/165
Vid 35 timmars arbetsvecka	månadslönen/152

Vid annat veckoarbetstidsmått än ovan ska divisorn proportioneras:

$\frac{\text{veckoarbetstidsmått}}{40} \times 174$
--

3 Veckovila

Vid beräkning av veckovila ska de dygn, då övergång från normaltid till sommartid respektive återgång övergång från sommartid till normaltid sker, betraktas som om dygnet omfattade 24 timmar.

4 Arbetstidslagen

Den mertid som uppkommer vid återgång till normaltid ska inte betraktas som övertid.

5 Giltighet

Ovanstående är villkorat av att förskjutningen mellan normaltid och sommartid uppgår till en timme.

Bilaga 7

ÖVERENSKOMMELSE

Mellan

FÖRENINGEN INDUSTRIARBETSGIVARNA

och

INDUSTRIFACKET METALL

angående

Riksavtal för byggnadsämnesindustrin för tiden 1 juni 2025 – 31 maj 2027

Riksavtalet för byggnadsämnesindustrin prolongeras med följande ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

1 Löner

Grunden för lönesättningen utgörs av riktlinjerna i Riksavtalets § 3, mom 1, Grunder för lönesättning. Lönesättningen vid företagen bör utformas i enlighet med dessa riktlinjer.

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat, gäller följande:

Lönehöjningar fr.o.m. 1 juni 2025

Utgående löner höjs generellt med 3,71 kr/timme för vuxna arbetstagare och med 2,83 kr/timme för arbetstagare inte fyllda 18 år.

Därutöver ska individuella lönehöjningar ske inom en kostnadsram (pott) av 2,47 kr/timme.

Lönehöjningar fr.o.m. 1 juni 2026

Utgående löner höjs generellt med 3,47 kr/timme för vuxna arbetstagare och med 2,65 kr/timme för arbetstagare inte fyllda 18 år.

Därutöver ska individuella lönehöjningar ske inom en kostnadsram (pott) av 2,31 kr/timme.

Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda lägstalöner i § 3 mom 3 och 4 (timlöner och lönegrupper).

2 Förhandlingar

För lönehöjningar enligt punkten 1 ovan gäller att om de lokala parterna inte kan enas om fördelning av potten, har berörd lokal part rätt att påkalla central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelning av potten, har central part rätt att överlämna frågan för slutgiltigt avgörande till lönenämnden Industriarbetsgivarna (IA) – Industrifacket Metall (IF Metall).

Lönenämnden består av två representanter från vardera Industriarbetsgivarna och IF Metall samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden ska besluta om fördelning av potten med ledning av de generella riktlinjerna i § 3, mom 1, Grunder för lönesättning.

3 Avsättning till delpensionspremie

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättningen till deltidspension utöver den nu gällande avsättningen om 1,9 procent.

Fr.o.m. den 1 juni 2025 avsätts 0,2 procent av den totala lönesumman, till en sammanlagd avsättning om 2,1 procent.

Fr.o.m. den 1 juni 2026 avsätts 0,1 procent av den totala lönesumman, till en sammanlagd avsättning om 2,2 procent.

Bilaga 8

Överenskommelse angående yrkesutbildning

AVTALENS TILLÄMPNINGSOMRÅDEN

Avtalet gäller inom parternas avtalsområden, all av företaget på arbetsplatsen anordnad yrkesutbildning samt läroplansbunden arbetslivs- och yrkesorientering. Begreppet yrkesutbildning inrymmer inte endast en flerårig systematisk yrkesutbildning, utan även varje annan form av yrkesutbildning för nuvarande eller framtida yrkesuppgifter av redan anställda, t.ex. omskolningskurser, introduktionskurser och andra former av korta och långa utbildningar. Även läroplansbunden arbetslivsorientering och yrkesorientering samt yrkesutbildning som av utbildningsanordnare förlagts till, men bedrivs av företag, omfattas av avtalet. De centrala parterna handlägger och följer upp frågor rörande yrkesutbildningsavtalens bestämmelser och tillämpning.

A. Företagsförlagd utbildning

§ 1 Företagsförlagd utbildning

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola och gymnasieskola anordnad utbildning som delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan. Företagsförlagd utbildning ska följa såväl av central myndighet som av de centrala parterna godkända riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner.

Skolhuvudmannen har huvudansvaret för den arbetsplatsförlagda utbildningen, antar elever till densamma och utövar tillsyn över utbildningen. Skolhuvudmannen ska med företaget träffa avtal om utbildningen samt villkoren för den.

§ 2 Lokal överenskommelse

Innan företagsförlagd utbildning påbörjas ska lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och studie/handlingsplan för utbildningens genomförande. Gränsdragningen mellan studie/handlingsplan och arbete, samt elevens lön vid sådant arbete, ska fastställas i den lokala överenskommelsen innan utbildningen påbörjas.

§ 3 Anställning

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

§ 4 Eleven utför arbete

I de fall eleven utför arbete som ligger utanför den upprättade studie-/handlingsplanen, på annan arbetstid eller utan handledare ska lön betalas enligt kollektivavtal. Sådant arbete omfattas inte av detta avtal utan regleras i gällande kollektivavtal. Tiden betraktas som tidsbegränsad anställning. Gränsdragningen mellan studie/handlingsplan och arbete, samt elevens lön vid sådant arbete, ska fastställas i den lokala överenskommelsen innan utbildningen påbörjas. I utbildningssyfte och som ett led i genomförandet av kursmomentet kan dock elev delta i företagets ordinarie produktion. Elev får dock inte ersätta ordinarie medarbetare i produktionen/bemanningsplanen.

§ 5 Matersättning

Utöver ersättning från stat och kommun ska elev i arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasieskolan av företaget erhålla fri lunch eller kotersättning för varje fullföljd utbildningsdag på företaget. Med fri lunch avses att eleven erhåller lunch antingen av företaget, av skolan eller av annan. Kotersättningen följer Skatteverkets normalbelopp för värdet av en fri måltid per dag.

Övrig arbetsplatsförlagd utbildning

§ 6 Övrig arbetsplatsförlagd utbildning

Mom 1

Med övrig arbetsplatsförlagd utbildning avses utbildning som inte anordnas av grund- eller gymnasieskola. Dessa utbildningar kan vara företagsförlagd – eller företagsintern utbildning, lärlingsutbildning (inte gymnasial lärlingsutbildning), arbetsmarknadspolitiska åtgärder, påbyggnadsutbildning, högskolepraktik etc. För dessa utbildningar gäller att riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner ska vara godkända av de centrala parterna.

Innan övrig arbetsplatsförlagd utbildning påbörjas ska de centrala parterna ha godkänt utbildningen enligt ovan och lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och studie/handlingsplan för utbildningens genomförande.

Den lokala överenskommelsen ska också fastställa vilken lön och anställningsvillkor som ska gälla under utbildningstiden med utgångspunkt från gällande lokala kollektivavtal på arbetsplatsen. Finns ingen sådan överenskommelse gäller kollektivavtalets lägsta löner för avtalsområdet.

Anmärkning

Sådan lokal överenskommelse får inte innebära lön under avtalets lägsta lön.

Mom 2

Vid utbildning enligt denna paragraf är eleven anställd vid företaget under utbildningstiden. Vid arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte innehåller ett anställningsförhållande med arbetsgivaren betalas lön enligt mom 1.

§ 7 Försäkringar under utbildningstiden

Vid utbildning enligt § 1 ska företaget i avtalet med skolan försäkra sig om att skolhuvudmannen tar på sig principalansvaret och har tecknat en ansvarsförsäkring som täcker skada på utrustning och person. Se vidare SKOLFS 1991:47 och 1993:6.

Vid utbildning enligt § 6 ska företaget teckna AMF-försäkringar enligt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen, undantaget arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte innehåller ett anställningsförhållande med arbetsgivaren och åtgärdens huvudman tecknar aktuella försäkringar.

§ 8 Arbetsmiljö

Vid samtliga utbildningar ska elev likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter i arbetslivet.

§ 9 Arbetstider

Utbildning enligt § 1 följer skolarbetsåret och eleverna får ledighet i form av ferier etc. i samma ordning som om utbildningen skulle ha varit helt skolförlagd.

Eleven följer arbetsplatsens dagliga arbetstider. Utbildningstid får dock inte förläggas till lördag, söndag och helgdag, inte heller till tid mellan klockan 19.00 och 06.00. Centrala parter kan dock vid behov ge dispens för tider mellan kl. 19.00 och kl. 22.00.

Vid utbildning enligt § 6 är eleven anställd arbetstagare och följer i övrigt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

§ 10 Introduktion

Företaget och lokal facklig organisation svarar gemensamt för elevens introduktion på företaget. Introduktionen ska innehålla information om utbildningens omfattning och genomförande, allmänna skyddsfrågor, skyddsinstruktioner enligt arbetsmiljölagen, företagets organisation och verksamhet samt facklig information.

§ 11 Samverkan

Parterna är överens om att såväl utbildningsplanering, introduktion av elev och utvärdering/uppföljning ska ske i samverkan mellan de lokala parterna. Samverkan mellan utbildningsanordnaren, företaget och de fackliga representanterna ska säkerställa utbildningens mål.

§ 12 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal behandlas enligt gällande förhandlingsordning.

§ 13 Handledare

Handledare utses gemensamt av företag och lokal facklig organisation med utgångspunkt i utbildningens innehåll. Denne ska besitta erforderlig kompetens och fortlöpande stödjas av skolhuvudmannen bl.a. genom relevant grundutbildning och fortbildning för uppdraget.

§ 14 Elevanställningens upphörande

För uppsägning av elev som omfattas av utbildning enligt § 6 i detta avtal gäller reglerna i LAS. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska elever undantas från turordningen.

Önskar de lokala parterna gemensamt bringa utbildningen att upphöra ska arbetsgivaren i god tid underrätta de centrala parterna.

§ 15 Betyg

Utbildningshuvudmannen är ansvarig för betygsättningen. Handledare på företaget fungerar i detta sammanhang som medbedömare.

§ 16 Feriearbete

Företag, som anordnar arbetsplatsförlagd utbildning för elever, bör om möjligt erbjuda dessa elever feriearbete.

För elev som erbjuds feriearbete ska lön och andra anställningsvillkor betalas enligt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

§ 17 Anställningsform

Vid anställning av elev enligt § 6 är eleven tidsbegränsat anställd för tid motsvarande utbildningstidens längd. Det innebär att anställningen avslutas då utbildningen upphör. I de fall utbildningen fortgår utöver 12 månader har eleven företrädesrätt till anställning.

B. Maskinförar- och truckförarutbildning

Detta avtal reglerar de krav som parterna enats om ska gälla beträffande leverantörer av maskinförar- och truckförarutbildningar till branschens företag. Som en konsekvens av detta avtal har parterna enats om att tidigare förbundsavtal beträffande utbildning av maskin- och truckförare ska upphöra att gälla samt även att förbundsparterna ska upphöra med tidigare rutin att utfärda yrkesbevis efter genomgången utbildning.

§ 1

Framförare av arbetsfordon ska ha blivit godkänd för förarbevis på utbildning av utbildningsanordnare som uppfyller Arbetsmiljöverkets regler och motsvarar TYA:s vid aktuell tidpunkt gällande branschkrav. Parterna är eniga om att även gymnasiets transportutbildningar ger motsvarande behörighet och således att även sådan utbildning med godkänt resultat godtas. Framförare av truck ska ha blivit godkänd för förarbevis enligt TLP10.

§ 2

Eventuella överträdelser mot ovanstående kan komma att prövas med utgångspunkt i gällande arbetsmiljölagstiftning och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, över vilka Arbetsmiljöverket utövar tillsyn.

Stockholm den 21 maj 2025

Christian Rimmerfeldt

Tommy Thunberg Bertolone

Bilaga 9

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är överens om att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö.

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 skall inordnas i 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.

§ 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.

§ 4 Utbildning

De lokala parterna bedömer behovet av utbildning och information samt den tidsomfattning 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 skall bestå av två ledamöter från Byggnadsämnesförbundet och två ledamöter från Industrifacket (numera Industrifacket 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 Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket (numera Industrifacket Metall).

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare fr.o.m. den 1 juni 2004 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 11 maj 2004

Byggnadsämnesförbundet
Börje V Hansson

Industrifacket
Birgitta Widén

Bilaga 10

Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 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 således att 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 arbetstagaren skulle ha arbetat övertid om denne 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 förpliktelserna 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 inhyrning av arbetskraft.

Mom 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.

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

Kommentarer

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 uppge 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 arbetstagarare 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 Riksavtalets § 13. De centrala parterna uppmanar därför de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse om hur Riksavtalets § 13 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 arbetstagaren och verkstadsklubben vill driva frågan om deltidspensionering enligt förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent (jämför mom 3). 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 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 arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit 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 p.g.a. 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 parter 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 denne 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 denne 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 arbetstagare i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de arbetstagare som berörs.

Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra arbetstagare 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 arbetstagaren eller andra arbetstagare 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 deltidspension-

erade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra övertidsarbete i sådan utsträckning att dennes 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. Arbetstagaren och lokal facklig organisation har å sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Mom 3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad enligt 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 § 19 i Riksavtalet enligt följande. Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

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.

Kommentarer

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 provas 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 arbetsgiversidan. 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 arbetstägarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstägare 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 arbetstägare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig organisation.

Bilaga 11

Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet

*

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av lokal förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
Avtalets förhandlingsordning	Inom fyra månader från kännedom. Saknas kännedom inom två år. Undantag ostri-diga lönefordringar.	Inom två veckor från begäran om inget annat överenskom-mits.	Inom två månader från avslutande av lokal förhandling.	Inom tre veckor från begäran om inget annat överenskom-mits.	Inom tre månader från avslutande av central förhandling.
Ogiltig-förklaring av uppsägning eller avskedande enligt LAS	Inom 14 dagar från uppsägningen eller avskedandet.	Inom två veckor från begäran om inget annat överenskom-mits.	Inom två månader från avslutande av lokal förhandling.	Inom tre veckor från begäran om inget annat överenskom-mits.	Inom 14 dagar från avslutande av central förhandling.
Skadestånd, uppsägningslön eller permitteringslön enligt LAS	Inom fyra månader från det skadan skedde.	Inom två veckor från begäran om inget annat överenskom-mits.	Inom två månader från avslutande av lokal förhandling.	Inom tre veckor från begäran om inget annat överenskom-mits.	Inom fyra månader från avslutande av central förhandling.

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av lokal förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
Skadestånd eller annan ersättning enligt FML	Inom fyra månader från det skadan skedde.	Inom två veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom två månader från avslutande av lokal förhandling.	Inom tre veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom fyra månader från avslutande av central förhandling.
35 § MBL för att arbetsgivaren ska undgå betalningsansvar. Undantag. Oskäligt krav	Arbetsgivaren ska begära förhandling omedelbart när tvist uppstår.	Inom två veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom tio dagar från avslutande av lokal förhandling.	Inom tre veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom tio dagar från avslutande förhandling.
11 § MBL	Arbetsgivaren begär på eget initiativ vid viktigare förändring.	Inom två veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom sju dagar från avslutande av lokal förhandling enligt Utvecklingsavtalet.	Inom tre veckor från begäran om inget annat överenskommits.	

* Särskilda regler om förhandling finns bl.a. i §§ 11–14, 21, 34 och 66–67 MBL samt § 16 Utvecklingsavtalet.



Produktion: Industrierbetsgivarna
Artikelnummer: 8166-2025

Tryck: Scandinavian Print
Group Sweden AB