



IFMETALL

Kollektiv- avtal

Teknikavtalet IF Metall

1 april 2025 – 31 mars 2027

Teknikavtalet IF Metall

1 april 2025 – 31 mars 2027

Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall)

Det tidigare så kallade "Verkstadsavtalet" mellan VF och Metall har omarbetats och benämns numera "Teknikavtalet IF Metall".

I äldre avtalstexter förekommer organisationernas tidigare namn och förkortningar liksom den tidigare benämningen Verkstadsavtalet (VA).

Sveriges Verkstadsförening (VF) =
Teknikarbetsgivarna

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) =
Svenskt Näringsliv

Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall)
och Industrifacket = Industrifacket Metall (IF Metall)

Innehåll

§ 1 Fredsplikt och förhandlingsordning	7
§ 2 Löneprinciperna	12
§ 3 Lönebestämmelser	13
§ 4 Arbetstid	16
§ 5 Ersättning för arbete på obekväm tid och övertid	30
§ 6 Semester	34
§ 7 Arbete utom verkstaden	41
§ 8 Sjuklön med mera	44
§ 9 Anställnings ingående och upphörande	48
§ 10 Löneskydd	61
§ 11 Permission	63
§ 12 Hemarbete	65
§ 13 Avtalsförsäkringar	65
§ 14 Giltighetstid	65

Bilagor

Tim- och ackordslönebilaga	66
1. Löneform	66
2. Timlön	66
3. Ackord	67
4. Tvist	76
5. Skiftforms- och underjordstillägg	76
6. Betald ledighet och pensionspremie	77
7. Beräkning av semesterlön	77
8. Helglön	80
9. Beräkning av sjuklön	82
10. Beräkning av färdtidsersättning	85
11. Betalning vid driftsavbrott	85
12. Betalning vid anställnings upphörande	85
13. Betalning vid omställning	86
14. Bestämmelser rörande gjutier	87
15. Permission	87
16. Hemarbete	87
17. Löneutbetalning	89
18. Protokollsanteckningar	90

Överenskommelse om permitteringslön	92
Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter	96
Avtal om yrkesintroduktion	100
Avtal om kompetensutveckling i företagen	103
Omställning enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd	108
Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering	124
Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård	125
Avtal om utvecklingsarbete mot belastningsskador	128
Huvudavtal mellan Svenska Arbetsgivare- föreningen och Landsorganisationen i Sverige	131
Förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall	141
Löneavtal	142

Teknikavtalet IF Metall

Kollektivt avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall)

§ 1 Fredsplikt och förhandlingsordning

Sedan gammalt gäller mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall att arbetsgivare och arbetare i konstruktiva diskussioner ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens att i lokala och, vid behov, centrala förhandlingar göra allvarliga försök att lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framdeles upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl arbetare som företag.

Mom 1 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under avtalets giltighetstid.

Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt kap. III huvudavtalet SAF-LO.

Mom 2 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

§ 1

Mom 3 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal facklig organisation.

Anmärkning

Med lokal facklig organisation avses verkstadsklubb. Vid företag där verkstadsklubb inte finns är avdelningen lokal facklig organisation.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

Mom 4 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i mom 5–7 och 10–11 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

Anmärkning

I tvist enligt lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar ersätter förhandlingsordningens bestämmelser 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

Mom 5 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

Mom 6 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande bör begäran om central förhandling nå motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en vecka från den dag den

§ 1

lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Mom 7 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

Mom 8 Förhandlingsprotokoll

Om så begärs det ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska justeras av parterna.

Mom 9 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

Mom 10 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta

rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

Mom 11 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

Mom 12 Övrigt

Parterna är överens om att förhandlingsordningen i § 1 i Teknikavtalet IF Metall gäller med samma löptid och uppsägningstid som 1938 års huvudavtal mellan SAF-LO. Det innebär att förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Om det mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall gäller kollektivt löneavtal vid den tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut förlängs förhandlingsordningen att upphöra att gälla med löneavtalets utlöpande.

§ 1-2

När det gäller § 1 mom 1 Fredsplikt, är parterna överens om att den regleringen avser fredsplikt under giltighetstiden för Teknikavtalet IF Metall.

I vissa särskilda fall, t.ex. vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar och denna förhandlingsordning ska inte medföra förändringar av gällande rätt.

Förhandlingsordningen ersätter kap. II huvudavtalet SAF-LO som i övrigt gäller mellan parterna.

§ 2 Löneprinciperna

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering.

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

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda 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.

§ 3 Lönebestämmelser

Mom 1

De löneformer bör tillämpas som – med hänsyn till verksamhetens art och arbetsorganisationen – främjar kraven på produktivitet, arbetstillfredsställelse, effektivitet, konkurrenskraft och lönetrygghet. Med utgångspunkt i löneprinciperna bör de lokala parterna komma överens om lönesystem. Avtalet bygger på månadslön som kan kompletteras med tillägg och med rörliga lönedelar.

Anmärkning

Om lokal part särskilt begär tillämpas bestämmelserna i tim- och ackordslönebilagan.

Mom 2

Lägsta lön per månad

För arbetstagare som fyllt 18 år är lägsta månadslön 23 952 kronor fr.o.m. 1 april 2025 och 24 647 kronor fr.o.m. 1 april 2026. För särskilt kvalificerade arbeten är lägsta månadslön 26 306 kronor fr.o.m. 1 april 2025 och 27 069 kronor fr.o.m. 1 april 2026.

Vid ett års respektive två års sammanlagd anställningstid under de senaste 36 månaderna ska arbetstagarens månadslön överstiga lägsta månadslön enligt följande.

Vid 1 år fr.o.m. 1 april 2025, 762 kronor och fr.o.m. 1 april 2026, 784 kronor.

Vid 2 år fr.o.m. 1 april 2025, 1 369 kronor och fr.o.m. 1 april 2026, 1 409 kronor.

Lön till elever i yrkesutbildning med mera
Bestämmelserna om lägsta löner gäller inte elever i yrkesutbildning – beträffande vilka särskild överenskommelse träffats – eller arbetstagare under 18 år. Efter lokal överenskommelse kan undantag från lägsta lönerna göras också för andra arbetstagare då särskilda skäl föreligger.

Feriearbete

För gymnasieungdomar 16–17 år, som anställs på viss tid för feriearbete, betalas timlön om lägst 90,50 kr fr.o.m. 1 april 2025 och 93,12 kr fr.o.m. 1 april 2026. För gymnasieungdomar 18 år är timlönen lägst 95,13 kr fr.o.m. 1 april 2025 och 97,89 kr fr.o.m. 1 april 2026. Lönen inkluderar helg- och semesterlön.

Mom 3

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

365

Lön per timme utgör $\frac{\text{månadslönen}}{175}$

175

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion till arbetstiden. Arbetstidsmåttan är bestämda i § 4 mom 3:2.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtas inte eventuell premielönedel.

Löneberäkning vid frånvaro

Vid frånvaro del av dag eller hel dag för period om högst fem arbetsdagar görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid längre frånvaro än fem arbetsdagar görs avdrag med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas inte som frånvarodagar.

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

Anmärkning

Vid sjukfrånvaro och ledighet med tillfällig föräldrapenning finns särskilda bestämmelser om löneavdrag.

Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad betalas – förutom eventuell premielönedel – lön per timme om anställningen omfattar

§ 3-4

högst fem arbetsdagar av månaden och i andra fall lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Löneutbetalning

Utbetalning av månadslön sker en gång per månad vid en på förhand fastställd tidpunkt.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidslagen

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Reglerna i paragrafen utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

Mom 2 Definitioner

Arbetstid: all tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

Anmärkning

Jourtid räknas som arbetstid. Arbetsberedskap räknas inte som arbetstid.

Viloperiod: varje period som inte är arbetstid. I de fall inte annat är angivet är viloperiod obetald.

Natt: med natt avses perioden mellan klockan 22.30 och klockan 05.30. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 00.00 och klockan 05.00.

Nattarbetande: arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid.

Skiftarbete: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande, skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga, metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

Anmärkning

Denna definition är inte avsedd att ändra gällande praxis inom avtalsområdet.

Skiftarbetare: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

Anmärkning

Även tillfälliga inbrott i en skiftarbetsordning räknas som skiftarbete i fråga om skiftformstillägg. För intjänande av tid till tidbank enligt vad som gäller för skiftarbete ska arbetstagaren under en sammanhängande period om minst en hel arbetsvecka delta i skiftarbete.

Tillräcklig vila: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.

Mom 3 Arbetstidsmätt och tid till tidbank

Mom 3:1 Tillgänglig arbetstid

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

§ 4

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

Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.

Mom 3:2 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie veckoarbetstiden för heltidsanställd vid dagarbete och vid tvåskiftsarbete förlagt måndag–fredag utgör 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår. Den ordinarie veckoarbetstiden för heltidsanställd per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår utgör vid intermittert treskiftsarbete 38 timmar, vid kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar, vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift 35 timmar och vid ständigt nattarbete 34 timmar.

Anmärkning

Med ständig natt avses en fast arbetstidsordning som inte ingår i en treskiftsanordning och som omfattar minst en sammanhängande arbetsvecka och som innefattar arbetstiden mellan midnatt och 05.00. Avsikten är inte att ändra gällande praxis avseende förlägnings- och betalningsregler för ständigt nattarbete inom avtalsområdet.

Mom 3:3 Tid till tidbank

För en heltidsarbetande ska för varje fullgjord arbetsvecka tid föras till en tid-bank enligt följande.

Dagtidarbete 82 minuter

Tvåskiftsarbete 202 minuter

Annat skiftarbete 82 minuter

(exempelvis treskiftsarbete, ständig natt)

För en heltidsarbetande som inte fullgjort sitt ordinarie arbetstidsmått viss arbetsvecka och för en deltidssarbetande tillförs tidbanken tid i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att nu avsedd tid helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank.

Hur tid i tidbanken kan disponeras framgår av § 5 mom 5.

Mom 3:4 Underjordsarbete

Vid anläggningsarbeten i bergrum under byggnad eller servicearbeten i gruvor (underjordsarbete) ska den ordinarie arbetstiden utgöra 36 timmar per vecka i genomsnitt.

Bergrumsarbete under högst åtta timmar per vecka ger inte rätt till kortare arbetstid.

Anmärkning

Beträffande särskild ersättning för underjordsarbete se § 5 mom 4.

Mom 3:5 Underrättelse vid deltidssanställning

Arbetsgivaren ska i förekommande fall skriftligen underrätta verkstadsklubben om de arbetstider som gäller för deltidssanställda.

Mom 4 Ordinarie arbetstidens förläggning

Mom 4:1 Överenskommelse om arbetstidens förläggning

Arbetstidsförläggningen har väsentlig betydelse för att bättre utnyttja företagets anläggningar liksom för att tillgodose arbetstagarnas önskemål. Olika längd och förläggning av arbetstiden under olika delar av året ska kunna genomföras. Genom ökad användning av flera arbetstidsformer, t.ex. med olika lång arbetstid och med olika förläggning ges större möjlighet att anpassa arbetstiderna till både företagets och arbetstagarnas intressen.

§ 4

Ordinarie arbetstid för heltidsanställda arbetstagare förläggs enligt lokal överenskommelse eller genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt mom 4:3.

När de lokala parterna träffar överenskommelse om varierad arbetstid kan överenskommelsen omfatta ett eller flera kalenderår, dock under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod är högst 48 timmar beräknat under en 12-månadersperiod.

Vid överenskommelse om varierad arbetstid ska parterna beakta betalningsregler, bl.a. vad gäller arbetstagare vars anställning upphör under överenskommelsens giltighetstid.

Mom 4:2 Förläggning i andra fall

Där parterna inte enas förläggs arbetstiden enligt följande.

Vid ändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska arbetsgivare underrätta berörda arbetstagare och meddela verkstadsklubben senast två veckor i förväg.

Från nedan angivna tider får avvikelse göras med 40 minuter per arbetspass.

Dagtid

Måndag–fredag kl. 07.00–16.00 med en eller flera raster om sammanlagt en timme.

Tvåskift

Första skiftet Måndag–fredag kl. 05.30–14.00 med 30 minuters rast.

Andra skiftet

Måndag–fredag kl. 14.00–22.30 med 30 minuters rast.

Intermittent treskiftsarbete

Skiftordningen påbörjas tidigast söndag kl. 22.00.

Ordinarie arbetstid ska ej läggas ut på midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Kontinuerlig drift

Vid kontinuerlig drift ska såvida de lokala parterna inte enas om annat driftsuppehåll i samband med storhelger göras enligt följande.

Vid nyår: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före nyårsafton till förmiddagsskiftets början dagen efter nyårsdagen.

Vid påsk: Från eftermiddagsskiftets slut skärtorsdagen till nattskiftets början annandag påsk.

Vid 1 maj: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till nattskiftets början 1 maj.

Vid nationaldagen: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till förmiddagsskiftets början dagen efter nationaldagen.

Vid midsommar: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före midsommarafton till nattskiftets början dagen efter midsommardagen.

Vid jul: Från förmiddagsskiftets slut dagen före julafton till nattskiftets början annandag jul.

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om att arbete ska pågå också under angivna helger när verksamheten så fordrar.

§ 4

Mom 4:3 Individuella arbetstidsöverenskommelser

Önskar arbetsgivaren eller arbetstagaren förlägga ordinarie arbetstid till annan tid än vad som gäller enligt mom 4:1 eller mom 4:2, träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta klubben om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

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

Träffas sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare ska reglerna i § 4 mom 4:4, 4:6 och 4:7 iakttas. Vidare ska syftet med bestämmelserna i mom 4:5 beaktas.

Mom 4:4 Raster och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast läggas ut om arbetspasset är längre än sex timmar. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren 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.

Anmärkning

Bestämmelsen i första stycket innebär ingen förändring av gällande rätt vid utläggning av raster vid treskiftsarbete.

Mom 4:5 Dygnsvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande

viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens gällande arbetstidsschema.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som exempelvis skiftbyten, övertidsarbete eller överenskommen arbetstidsförläggning. Vid sådana avvikelser ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om motsvarande förlängd viloperiod av objektiva skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetstagaren ges motsvarande förlängda viloperioder förlagda inom sju kalenderdagar.

Om motsvarande förlängda viloperioder av objektiva skäl inte har kunnat läggas ut enligt föregående stycke förs kvarvarande tid till arbetstagarens tidbank.

Anmärkning

Med motsvarande viloperiod avses mellanskillnaden mellan 11 timmar och den sammanhängande viloperioden som arbetstagaren har fått. Exempelvis 3 timmar, om viloperioden viss 24-timmarsperiod varit 8 timmar. Om viloperioden under flera på varandra följande 24-timmarsperioder varit kortare än 11 timmar ska motsvarande viloperiod vara summan av mellanskillnaderna.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid tillämpas § 5 mom 5:1 i fråga om betalning. Arbetstagaren kan i sådant fall i stället begära en motsvarande tillämpning av bestämmelsen om arbete och skiftbyten i § 5 mom 2 sista stycket.

Sådan tid som förs till tidbank bör genom överenskommelse läggas ut som betald ledighet inom en månad. Om

§ 4

överenskommelse inte träffats behandlas tiden som övrig tid i tidbanken.

De centrala parterna äger var för sig, om synnerliga skäl föreligger, begära central förhandling om tillämpningen av detta moment.

Mom 4:6 Om nattarbete

Om de lokala parterna inte enas om annat ska arbetstagaren ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

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

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

Anmärkning

I de fall de lokala parterna är oeniga om huruvida det i verksamheten förekommer nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning bör de samråda med de centrala parterna före det att frågan behandlas enligt förhandlingsordningen.

Mom 4:7 Veckovila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska arbetstagare ha minst trettiofem timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

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

Anmärkning

Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.

Om veckovila förläggs till ordinarie arbetstid ska ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas. Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om sådan ersättning. I den mån parterna varit ense om att den ersättning som utgår för arbetsberedskap innehåller ersättning för ledighet till följd av veckovila ska detta beaktas.

Mom 5 Övertid**Mom 5:1 Övertidsarbete**

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida han icke är därtill förhindrad, arbeta på övertid i den utsträckning som denna paragraf medger. Meddelande om att arbete på övertid ska äga rum ävensom om förhinder att arbeta på övertid ska lämnas i god tid och senast före sista rast på ordinarie arbetstid.

Som övertid räknas arbete utöver arbetstidsmättet per dag enligt det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat.

§ 4

Anmärkning

För fall där flexibel arbetstid tillämpas har parterna enats om följande tillämpningsregel:

Beordrar arbetsgivaren övertid räknas övertid från och med tidpunkten för ordinarie arbetstidens slut. Motsvarande gäller om övertiden förläggs före ordinarie arbetstidens början. De lokala parterna bör beakta möjligheterna att träffa lokal överenskommelse om ersättning för arbete på obekväm tid.

Mom 5:2 Begränsning av övertid

Övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad och med sammanlagt högst 150 timmar under ett kalenderår.

De lokala parterna kan komma överens om ytterligare övertid.

Genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan utöver 150 timmar enligt första stycket ytterligare 50 timmars övertid tas ut under kalenderåret.

Anmärkning

Kalenderår kan genom lokal överenskommelse ersättas av annan tolv månadersperiod.

Vid uttag av betald ledighet ur tidbanken enligt § 5 mom 5:1 ska motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertid, dock högst 200 timmar per år.

Mom 5:3 Kollektiv produktionsövertid

Genom lokal överenskommelse för samtliga arbetstagare i verkstad, avdelning eller grupp kan arbetstidsschemat förlängas för minst fyra veckor enligt en på förhand uppgjord plan (kollektiv produktionsövertid).

Mom 5:4 Nödfallsövertid

Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som ej kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 5:2 (nödfallsövertid).

Arbetsgivaren ska snarast underrätta verkstadsklubben om övertidsarbetet. Pågår nödfallsövertid längre tid än två dygn från arbetets början ska det anmälas till förbundet.

Mom 6 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mom 7 Registrering av arbetstid

Arbetstagaren måste följa av arbetsgivaren beslutade rutiner för kontroll av arbetstiden. I de fall arbetstiden registreras i tidredovisningssystem får registreringen inte inkräkta på arbetstiden. Registreringen ska ordnas och utföras på ett sådant sätt att det blir tidseffektivt och inte skapar svårigheter för arbetstagarna.

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid och jourtid. Arbetstagaren, företrädare för verkstadsklubben eller förbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar. Saknas verkstadsklubb har företrädare för lokalavdelning motsvarande rätt.

Registrering ska ske i enlighet med av Industrifacket Metall och Teknikarbetsgivarna gemensamt utarbetade anvisningar.

Som en ordningsregel utan skadeståndssanktion gäller att en arbetsgivare som tillämpat mom 4:5 andra-fjärde stycket för verkstadsklubben ska redovisa när och varför.

Mom 8 Arbetstidsnämnd

Arbetstidsnämnden prövar tvister om tolkning och tillämpning av denna paragraf eller med stöd därav träffade överenskommelser. Kan överenskommelse om avvikelse enligt mom 4:6 eller mom 5:2 inte träffas kan frågan på endera central parts begäran, utan hinder av förhandlingsordningen, hänskjutas till Arbetstidsnämnden för avgörande.

Arbetstidsnämnden består av fyra ledamöter.

Teknikarbetsgivarna utser två ledamöter och Industrifacket Metall två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande.

Ordförande utses växelvis av Teknikarbetsgivarna respektive Industrifacket Metall för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal ska på ledamots begäran Arbetstidsnämnden förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådan ledamot utses av parterna gemensamt och ska vid ärendets prövning vara ordförande.

Anmärkning

Om skiljenämnden skulle finna att den inte bör avgöra en fråga som hänskjutits dit eftersom ett vägledande avgörande i en EU-rättslig fråga inte finns tillgängligt och den hänskjutna frågan är beroende av ett sådant avgörande, ska skiljenämnden skilja sig från ärendet med den motiveringen.

Endera part har då möjlighet att väcka talan vid domstol inom trettio dagar från den dag då parten fick del av skiljenämndens avgörande. Sådant förfarande som nu sagts påverkar inte avtalets tillämpning och verkan intill dess slutligt avgörande i saken föreligger.

Mom 9 Förhandlingsordning

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

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

Twist kan av part senast inom två månader från avslutad central förhandling för avgörande hänskjutas till Arbetstidsnämnden. Arbetstidsnämndens beslut är bindande för parterna.

I övrigt gäller förhandlingsordningen enligt § 1.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1. Arbetstidsnämnden äger utdöma skadestånd från arbetsgivare, som bryter mot § 4 eller med stöd därav träffade överenskommelser. Sådant skadestånd ska till hälften vardera tillfalla IF Metalls fritidsfond samt IF Metalls och Teknikarbetsgivarnas stipendiefond.
2. Vad gäller beslut i Arbetstidsnämnden om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska arbetstidslagens regler vara vägledande.
3. Parterna är ense om att frågor om eventuell påföljd för olovligt uttag av övertid ej bör bli föremål för lokala krav. I rådgivning och på annat lämpligt sätt ska parterna verka för att denna princip hålls i kraft.

§ 5 Ersättning för arbete på obekväm tid och övertid

Mom 1 Arbete på obekväm tid

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat gäller följande ersättningsregler för arbete på obekväm tid.

A. För arbete mellan kl. 16.30–06.30 utbetalas alla dagar följande tillägg i kr per timme

	1 april 2025	1 april 2026
16.30–22.30	30,40	31,28
22.30–06.30	38,67	39,79

B. För arbete under helger och veckoslut utgår tillägg utöver vad som anges under A enligt följande.

Från kl. 22.30 dag före lördag och helgdag till kl. 22.30 på söndag och helgdag eller där flera sådana följer på varandra kl. 22.30 den sista av dem 85,07 kr per timme fr.o.m. 1 april 2025 och 87,54 per timme fr.o.m. 1 april 2026.

Anmärkning

Tillägg utgår inte på lördagar eller sön- och helgdagar för tid som utgör inarbetning av klämdagar.

C. För arbete under storhelger som anges i § 4 mom 4:2 utgår tillägg utöver vad som anges i punkt A med 189,20 kr per timme fr.o.m. 1 april 2025 och 194,69 kr per timme fr.o.m. 1 april 2026.

Anmärkning 1

Tillägg enligt punkterna B och C utgår ej samtidigt.

Anmärkning 2

I den mån ordinarie arbetstid för dagtid, tvåskift eller intermittent treskift dagen före julafton är utlagd under tid som definieras som storhelg (enligt § 4 mom 4:2, Kontinuerlig drift) och arbetsbefrielse sker eller s.k. trivselaktiviteter anordnas betalas inget tillägg enligt punkten C.

Mom 2 Övertidsarbete

Övertidsarbete ersätts dels med särskilt övertidstillägg, dels med ersättning för den arbetade tiden. Ersättning för den arbetade tiden utgår antingen i pengar eller om arbetstagaren så önskar i form av tid som förs till en tidbank, en timme för varje övertidstimme. Hur tid i tidbanken kan disponeras framgår av § 5 mom 5.

Anmärkning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att begränsa antalet övertidstimmar som ska ersättas med tid till tidbanken.

Övertidstillägg i kr per timme utgår enligt följande tabell.

Tid	Övertid 1 april 2025	Övertid 1 april 2026
Måndag–fredag (arbetsdagar)	81,74	84,11
Arbetsfira vardagar i gällande arbetstidsschema	105,11	108,16
Lördag–söndag Helgdagar, midsommar, jul- och nyårsafton	140,06	144,12

Tid	Kollektiv produktions- övertid Övertid å skift 1 april 2025	Övertid produktions- övertid Övertid å skift 1 april 2026
Måndag–fredag (arbetsdagar)	105,11	108,16
Arbetsfira vardagar i gällande arbetstidsschema	140,06	144,12
Lördag–söndag Helgdagar, midsommar, jul- och nyårsafton	163,53	168,27

Övertid ersättning och ersättning för obekväm arbetstid utgår ej samtidigt.

Sker övergång från ett arbetstidsschema till ett annat (exempelvis från dagtid till tvåskift) utan arbetsuppehåll om minst elva timmar ska övertid ersättning utgå för så många timmar som arbetsuppehållet understiger detta antal.

Mom 3 Skiftformstillägg

Vid skiftarbete utgår skiftformstillägg i procent på månadslönen enligt följande.

Intermittent treskiftsarbete – 1,65 procent

Kontinuerligt treskiftsarbete – 8,90 procent

Kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift – 10,25 procent

Ständigt nattarbete – 2,85 procent

Mom 4 Underjordstillägg

Vid underjordsarbete enligt § 4 mom 3:4 utgår särskild ersättning med 8 pro-cent av månadslönen.

Anmärkning

Vid beräkning av skiftforms- och underjordstillägg jämföras med månadslönen fasta lönetillägg per månad samt rörliga lönedelar till den del utfallet är direkt hänförligt till arbetstagarens eller viss grupp av arbetstagares prestation.

Mom 5 Regler för tidbanken

Den tid arbetstagaren har innesittande i tidbanken kan disponeras enligt följande.

Mom 5:1 Betald ledighet

Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan tiden tas ut i form av betald ledighet.

Anmärkning

I normalfallet ska arbetstagaren ta upp frågan om betald ledighet i god tid. Vid överenskommelse om utläggning ska både arbetstagarens önskemål och produktionens behöriga gång beaktas.

Under sådan ledighet görs inte löneavdrag och betalas tillägg för obekvämtid till den del ledigheten förlagts då sådant tillägg betalas.

Vid uttag av betald ledighet återförs motsvarande tid som tillgänglig övertid enligt § 4 mom 5:2, dock högst 200 timmar per år.

Mom 5:2 Kontant betalning

Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan uttag ur tidbanken göras i form av kontant betalning som motsvarar aktuell lön per timme.

Mom 5:3 Ersättning i form av pensionspremie

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat gäller följande.

§ 5-6

Den tid i tidbanken som vid årsskifte överstiger 100 timmar ska ersättas genom att belopp som motsvarar aktuell lön per timme betalas in som premie till pensionsförsäkring för arbetstagaren.

Om arbetstagaren senast den 15 januari påföljande år så begär kan även övrig tid som finns i tidbanken disponeras på detta sätt.

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till uttag i form av lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

§ 6 Semester

Bestämmelserna i denna paragraf gäller i stället för motsvarande bestämmelser i semesterlagen.

Mom 1 Semester- och intjänandeår

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat är perioden 1 april–31 mars semesterår. Närmast föregående tolv månadersperiod är intjänandeår.

Mom 2 Antalet semesterdagar

En arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar varje semesterår utom det semesterår arbetstagaren anställs om anställningen börjar efter den 31 augusti. Då har arbetstagaren rätt till 5 semesterdagar.

Vid tidsbegränsade anställningar om högst tre månader kan arbetsgivaren komma överens med arbetstagaren om att i stället för semesterledighet betala semesterersättning med 13 procent på intjänad lön.

Mom 3 Antalet betalda semesterdagar

Arbetstagare som varit anställd hela intjänandeåret och som inte har annan frånvaro än sådan som är semesterlönegrundande enligt semesterlagen har rätt till 25 betalda semesterdagar under semesteråret.

För arbetstagare som inte varit anställd hela intjänandeåret eller, som under intjänandeåret haft hela dagars frånvaro som inte är semesterlönegrundande enligt semesterlagen, beräknas antalet betalda semesterdagar på följande sätt.

$$\frac{365 - \text{antalet frånvarodagar}}{365} \times 25 \text{ semesterdagar}$$

Avrundning sker till närmast högre heltal.

Med frånvarodagar under intjänandeåret avses dagar med frånvaro, som inte är semesterlönegrundande enligt semesterlagen. Även dagar under intjänandeåret då arbetstagaren inte varit anställd betraktas som frånvarodagar vid denna beräkning.

Antalet frånvarodagar beräknas kalendariskt, dvs. det totala antalet frånvarodagar – inklusive mellanliggande arbetsfria dagar, lördagar, söndagar och helgdagar – summeras.

För nyanställd som i samband med anställningen beviljas tjänstledighet under arbetsplatsens huvudsemester likställs ledigheten med obetald semester dvs. är semesterlönegrundande vid beräkning av antalet betalda semesterdagar följande semesterår.

Mom 4 Antalet obetalda semesterdagar

Om arbetstagaren har rätt till fler semesterdagar än de som är betalda enligt mom 3 är resterande semesterdagar obetalda. Arbetstagaren har rätt att avstå från obetalda

semesterdagar. För uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent av arbetstagarens aktuella månadslön.

Mom 5 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 innestående lön och/eller semesterersättning. Avdraget beräknas enligt § 3 mom 3 på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

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

Anmärkning

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

Mom 6 Sparande av betalda semesterdagar

En arbetstagare som har rätt till fler än tjugo betalda semesterdagar får spara överskjutande semesterdagar dock högst i fem år.

Sparade semesterdagar tas ut i den ordningsföljd som de intjänas. När sparade semesterdagar tas ut får inte nya semesterdagar sparas under samma år.

Mom 7 Semesterförläggning

Om överenskommelse om semesterförläggning inte träffas beslutar arbetsgivaren om förläggningen och meddelar arbetstagaren, senast två månader före semestern. När särskilda skäl föreligger får meddelande lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

När arbetsgivaren beslutar om förläggningen ska en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor förläggas under juni-augusti om inte särskilda skäl föranleder annat.

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska arbetstagare som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 april. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning

Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en ansökan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.

Mom 8 Semesterförläggning vid oregelbundna arbetstider

Följande förläggningsregler ska 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 arbetstidsschema 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.

$$\frac{\text{Antal arbetspass under en arbetstidscykel}}{\text{Antal veckor i arbetstidscykeln} \times 5} \times \begin{matrix} \text{Antalet} \\ \text{semester-} \\ \text{dagar} \end{matrix}$$

Avrundning sker till närmast högre heltal.

En arbetstidscykel är den tidsperiod efter vilken förläggningen i ett arbetstidsschema 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 9 Semesterlön och semestertillägg

Under betald semester behåller arbetstagaren sin månadslön och fasta lönetillägg per månad samt får ett semestertillägg. Semestertillägget utbetalas sista ordinarie löneutbetalningstillfälle före huvudsemestern om inte de lokala parterna enas om annat.

Semestertillägget per betald semesterdag är

- 0,8 procent av månadslönen och fasta lönetillägg per månad
- 13 procent på summan av de semesterlönegrundande tillägg som arbetstagaren erhållit under närmast föregående kalenderår dividerat med antalet betalda semesterdagar.

Om arbetstagaren haft semesterlönegrundande frånvaro ska arbetsgivaren göra en uppskattning av de semesterlönegrundande tillägg som arbetstagaren till följd av den frånvaron inte erhållit och ta med detta belopp i beräkningen.

För sparade semesterdagar beräknas semesterlön, semestertillägg och semesterersättning på samma sätt som för betalda semesterdagar i övrigt. Hänsyn tas dock till sysselsättningsgraden det intjänandeår de sparade semesterdagarna intjänats.

Mom 10 Semesterlön vid ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren vid semestertillfället har annan sysselsättningsgrad än under intjänandeåret ska för varje betald semesterdag semesterlönen korrigeras med följande tillägg eller avdrag:

§ 6

$$\left(\frac{M \times \text{sysselsättningsgrad intjänandeåret}}{\text{aktuell sysselsättningsgrad}} - M \right) \times 5,4 \%$$

M = den aktuella månadslönen

Med sysselsättningsgrad avses arbetstagarens andel av heltid enligt de arbetstidsmått som anges i § 4 mom 3:2 första stycket.

Mom 11 Lägsta semesterlön

Lägsta semesterlön per betald semesterdag för heltidsanställd arbetstagare med en sammanlagd anställningstid vid företaget om minst 24 månader under de senaste 36 månaderna är 1 637 kronor fr.o.m. 1 april 2025 och 1 684 kronor fr.o.m. 1 april 2026.

Vid deltidarbete proportioneras beloppet 1 637 (1 684) kronor med hänsyn till den kortare arbetstiden.

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället anpassas beloppet 1 637 (1 684) kronor till sysselsättningsgraden under intjänandeåret.

Mom 12 Semesterlön vid lång sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro del av dag är under det intjänandeår insjuknandet sker semesterlönegrundande även efter 180 dagars sjukfrånvaro.

När arbetstagaren under två hela intjänandeår, och utan längre avbrott än 14 dagar, har varit helt frånvarande eller frånvarande del av dag på grund av sjukdom eller arbetsskada ska han därefter i fråga om semesterintjänande anses vara anställd på deltid. Arbetstidsmättet ska motsvara den tid arbetstagaren faktiskt utfört arbete under intjänandeåret.

Mom 13 Semesterersättning

Semesterersättning per dag är 4,6 procent av den aktuella månadslönen plus semestertillägg, med eventuellt tillägg eller avdrag i det fall sysselsättningsgraden ändrats.

§ 7 Arbete utom verkstaden

Mom 1

De lokala parterna kan med utgångspunkt från gällande skattelagstiftning träffa överenskommelse om ersättning för ökade levnadskostnader vid resor i tjänsten.

Träffas ej sådan överenskommelse gäller följande.

Vid arbete utom verkstaden utgår traktamente om färdvägen från arbetsplatsen till verkstaden respektive bostaden uppgår till minst 50 km och arbetstagaren på grund av tjänsteresan måste övernatta utanför sitt hem.

Traktamente för dag är 290 kronor. För avresedagar med avresa efter kl. 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl. 19.00 är beloppet dock 145 kronor per dag.

Vid längre bortovaro än 3 månader på samma ort är motsvarande belopp 203 kronor respektive 101,50 kronor.

Om arbetsgivaren ej betalar kostnaden för logi utgår traktamente för natt med 145 kronor.

Anmärkning

Parterna är överens om att under avtalsperioden tillämpa traktamentsbelopp, som motsvarar skattemyndighetens schablonbelopp för avdrag vid inrikesresor i tjänsten.

Om överenskommelse om annat ej träffas och traktamente enligt ovan utgår erhåller arbetstagaren ett researvode om

155 kronor per dag. På avresedagar med avresa efter kl. 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl. 19.00 utgår dock researvode med 80 kronor.

Mom 2 Reskostnad och ersättning för restid

Arbetsgivaren anvisar färdmedel och betalar kostnaden för resa.

Om arbetstagaren beger sig till arbetsplatsen direkt från hemmet betalar arbetsgivaren resekostnaden och ersättning för restid utanför ordinarie arbetstid, till den del reskostnaden respektive restiden överstiger kostnaden respektive tiden för resa mellan hemmet och det ordinarie arbetsstället.

För restid inom ordinarie arbetstid betalas månadslön på vanligt sätt. För restid utanför ordinarie arbetstid betalas lön per timme.

För tid mellan kl. 22.00 och 07.00 betalas inte ersättning för restid om arbetstagaren tillhandahålls sovplats som kan utnyttjas under minst 6 timmar.

Vid arbete på annan ort, där arbetstagaren övernattar, betalas ersättning för restiden mellan den tillfälliga bostaden och arbetsplatsen, om och i den mån restiden överstiger 15 minuter i vardera riktningen.

Anmärkning

De lokala parterna kan komma överens om att när arbetstagaren fullgjort sitt arbetstidsmått en viss dag, enligt det för honom gällande arbetstidsschemat, därefter utfört arbete ersätts med övertidsersättning utan att det är övertid. Överenskommelsen ska avse bilkörning i tjänsten under sådana särskilda förhållanden som medför att förandet av bil är att betrakta som arbete för

arbetsgivarens räkning, som t.ex. vid transport av utrustning eller annat arbetsmaterial.

Mom 3 Egen bil

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas överenskommelse om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten. Villkoren härfor ska fastställas på förhand för viss tid eller resa.

Mom 4 Sjukdom m.m.

Arbetstagare som vid arbete på annan ort på grund av styrkt sjukdoms- eller olycksfall, som inte är självförvållat, blir arbetsoförmögen, erhåller traktamente under högst 20 dagar, såvida annan överenskommelse inte träffas. För tid därutöver utgår ersättning för de merkostnader, som uppstår genom att arbetsoförmågan inträffat utom hemorten. Vid hemresa i samförstånd med arbetsgivaren utgår ersättning för resebiljett och traktamente.

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

Mom 5 Arbete utomlands

Innan arbetstagare påbörjar utlandsresa ska särskild överenskommelse träffas om villkoren för utlandsarbetet.

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

Anmärkning

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses: Arbetsgivaren ska hos Fora AB teckna försäkringsavtal om Afa-försäkringarna (Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA),

§ 7-8

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Föräldrapenningtillägg (FPT), Avgångsbidrag (AGB)), om omställning och kompetensstöd (Trygghetsfonden TSL) samt om Avtalspension SAF-LO. Försäkringarna grundar sig på överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

§ 8 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätt till sjuklön m.m.

Rätten till sjuklön regleras i lagen (1991:1047) om sjuklön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren samt uppge när han beräknar kunna återgå i arbete. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, ska anmälan ske så fort hindret upphört.

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning han inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön innan han lämnat denna försäkran.

Arbetsgivaren kan besluta att arbetstagaren för att ha rätt till sjuklön ska styrka sjukdomen med läkarintyg från första sjukdagen eller senare och även anvisa att särskild läkare ska utfärda intyget. Intyget ska utvisa att arbetsoförmåga föreligger samt sjukperiodens längd. Arbetsgivaren betalar kostnaderna för intyg som han begärt.

Före det att arbetsgivaren beslutar enligt fjärde stycket ska han samråda med lokal arbetstagarpart. I särskilda fall kan samråd ske efter det att beslutet är fattat. Vid samrådet ska arbetsgivaren redovisa skälen för beslutet.

Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjuk-dom med läkarintyg.

Om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse har han inte rätt till sjuklön.

Mom 2 Beräkning av sjuklön

Sjuklön betalas under den sjuklöneperiod som anges i lagen (1991:1047) om sjuklön för sådan tid, som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han inte varit sjuk.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande.

$$100\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

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

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

Karensavdraget ska vara 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Om karensavdraget överstiger det löneavdrag som ska göras på grund av sjukfrånvaron ska sjuklönen vara 0 kr. Sjukfrånvaro kan inte leda till att det uppstår en skuld för arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren.

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

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

Arbetstagare, som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid, erhåller för sjukfrånvaro som varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av ob-ersättningen som sjuklön.

Anmärkning 1

Om arbetstagare, som omfattas av överenskommelse om kollektiv produktionsövertid, helt eller delvis är frånvarande på grund av sjukdom under sådan tid, gäller följande.

Arbetstagare ska erbjudas att utföra övertidsarbete med ersättning som för produktionsövertid. Erbjudandet ska omfatta samma antal timmar som han under sjuklöneperioden skulle ha arbetat produktionsövertid, om han inte varit sjukfrånvarande. Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat, ska detta övertidsarbete utföras inom 14 dagar efter att han återgått i arbete efter sjukfrånvaron.

Erbjuder arbetsgivaren inte övertidsarbete enligt ovan, ska arbetstagaren erhålla sjuklön för den tid som han under sjuklöneperioden skulle ha arbetat produktionsövertid, om han inte varit sjukfrånvarande.

Anmärkning 2

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.

Om betald ledighet enligt överenskommelse lagts ut då arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom ska den betalda ledigheten ligga fast och något sjukavdrag ska inte göras under den betalda ledigheten.

Anmärkning 3

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

Anmärkning 4

Vissa arbetstagare kan enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl ha rätt till sjuklön om 80 procent redan från och med den första sjukfrånvarodagen.

Anmärkning 5

Med veckoarbetstid avses ordinarie arbetstid i timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår enligt § 4 mom 3:2 första stycket. För tvåskiftsarbete ska dock veckoarbetstiden vara 38 timmar vid beräkningen av sjuklön.

Mom 3 Sjukavdrag efter sjuklöneperioden

För varje kalenderdag frånvaron omfattar görs sjukavdrag med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom. 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Anmärkning

Med veckoarbetstid avses ordinarie arbetstid i timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår enligt § 4 mom 3:2 första stycket. För tvåskiftsarbete ska dock veckoarbetstiden vara 38 timmar vid beräkningen av avdraget.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

§ 9 Anställnings ingående och upphörande

Mom 1 Visstidsanställning

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

Ett avtal om visstidsanställning mellan arbetsgivare och arbetstagare ska vara skriftligt.

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månads och högst tolv månaders anställningstid. Om arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3 kan arbetsgivaren och arbetstagaren även avtala om visstidsanställning som är kortare än en månad. Arbetsgivaren ska underrätta verkstadsklubb om visstidsanställningar enligt detta stycke.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning som medför

att arbetstagaren kommer att vara visstidsanställd under längre tid än tolv månader under en treårsperiod.

Anmärkning

Kravet på lokal överenskommelse för mycket korta visstidsanställningar, i andra fall än då arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3, syftar till att undvika att det utvecklas ett utbrett system där visstidsanställningar används för t.ex. frekvent återkommande endagsanställningar (s.k. daglönare). Parterna är dock ense om att korta visstidsanställningar kan vara fullt berättigade. Visstidsanställning avseende den som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3 ska inte vara kortare än en dag.

Saknas verkstadsklubb kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av bestämmelsen i sista stycket sker äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där verkstadsklubb finns.

Mom 2 Företrädesrätt och turordning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

Företrädesrätt till återanställning förutsätter att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller

till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om turordningen för uppsägning eller permittering mellan arbetarna samt vid uppsägningstillfället eller inför återanställning också om turordningen för återanställning. Föreningen och förbundet äger när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse enligt mom 1 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

Om arbetsgivarens rörelse på en och samma ort har mer än en driftsenhet, kan lokal överenskommelse träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist
Nedanstående text (fram till mom 3) utgör utdrag
ur Huvudavtal om trygghet, omställning och
anställningsskydd kapitel 3 §§ 8 och 9.

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

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de

arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna 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.

Beräkningsmetoder

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

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

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare

plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

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

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

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

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

Vad 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 3 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 2, har kollektivavtalad för-stärkt

företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om, som regel, sex månader.

Detsamma gäller visstidsanställda som har företrädesrätt enligt mom 2, 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 arbetstbrist orsakad av driftsinskränkningen, eller löpt ut inom en period som börjar två månader före den första uppsägningen till följd av driftsinskränkningen och slutar när perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga berättigade och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de 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 återanställts och 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 2 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 2. 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.

Mom 4 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 verkstadsklubben. Om verkstadsklubben vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 5.

Om arbetsgivaren, trots att verkstadsklubben motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av

den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 2. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Anmärkning

Vid företag där verkstadsklubb saknas, sker överläggning m.m. med lokal facklig organisation.

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.

Mom 5 Återanställning

Om verkstadsklubben enligt mom 4 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt mom 2, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

En återanställning på viss tid enligt föregående stycke och som omfattar högst sex månader är tillåten även om den skulle komma i konflikt med kravet på lokal överenskommelse enligt mom 1 fjärde stycket. Om visstidsanställningen är längre än sex månader tillämpas mom 1 fjärde stycket och mom 2 fjärde stycket fullt ut.

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 6 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 2. 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 5 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Mom 7 Om arbetstagaren inte fullgör uppsägningstiden

Om arbetstagaren inte fullgör sin uppsägningstid, ska som påföljd för avtalsbrottet avdrag ske från innestående lön före skatteavdrag. Avdraget ska uppgå till hälften av lägsta lön i den grupp arbetstagaren tillhör för den del av uppsägningstiden som inte iakttas. Andra påföljder än som nu sagts ska inte komma i fråga.

Mom 8 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 8:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)
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.

Anmärkning

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

Arbetsgivare ska betala in premie till deltidspension. För perioden från den 1 april 2025 till och med 31 mars 2026 är den avtalade premien 2,8 procent. För perioden från den 1 april 2026 till och med 31 mars 2027 är den avtalade premien 2,9 procent.

Mom 8:2 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 verkstadsklubben.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och verkstadsklubben 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 kronor* 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.

Mom 8:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 1 Teknikavtalet IF Metall 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.

Mom 9 Tjänstgöringsbetyg och arbetsgivarintyg

Mom 9:1 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att erhålla

* Beloppet räknas fr. o . m. 2014 årligen upp med KPI.

tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter han har haft att utföra, samt
- om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

Mom 9:2 Arbetsgivarintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida ska arbetsgivaren, om arbetstagaren så begär, lämna arbetsgivarintyg. Arbetsgivarintyget ska lämnas utan oskäligt dröjsmål.

Mom 10 Uppsägning under ledighet med graviditetspenning

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

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

Anmärkning

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

§ 10 Löneskydd

Mom 1

Grunden för reglerna är att lön och andra ersättningar följer arbetsuppgifterna.

Vid oförändrade eller likvärdiga arbetsuppgifter kan arbetsgivaren inte utan frivillig överenskommelse ändra månadslönen. Detsamma gäller i fråga om arbetsuppgifter för vilka fastställts ett fast lönetillägg per månad.

Följande gäller, om inte annan lokal överenskommelse träffats, angående betalningsregler när arbetstagarens arbetsuppgifter ändras med åtföljande förändring av månadslön och fasta lönetillägg per månad.

Betalning för tidsbegränsade arbetsuppgifter ska enbart utgå så länge arbetet utförs. I andra fall när en ändring av arbetsuppgifter medför att arbetsgivaren sänker månadslön eller fasta lönetillägg per månad ska, för arbetstagare med minst två års obruten anställningstid vid företaget, ett individuellt omplaceringstillägg fastställas i samband med förändringen av arbetsuppgifterna.

Omplacering på grund av arbetstagarens eget förvållande ger inte rätt till omplaceringstillägg.

Omplaceringstillägget ska bestämmas till belopp som motsvarar sänkningen av månadslönen och fasta lönetillägg per månad.

Om arbetstagaren på grund av arbetsskada får ersättning, exempelvis från trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), betalas inte omplaceringstillägg till den del sådan ersättning motsvarar sänkningen av månadslönen och fasta lönetillägg per månad.

Anmärkning

Med fasta lönetillägg per månad avses inte ersättning som betalas till följd av viss arbetstidsförläggning, t.ex. skiftformstillägg och schabloniserade obtillägg.

Med tidsbegränsade arbetsuppgifter avses arbete som på förhand kan bedömas vara tidsbegränsat, t.ex. vikariat och "inhopp", projektarbete, säsongsbetonade uppgifter och liknande. Om arbetstagaren är avlönad med rörliga lönedelar och ändrade arbetsuppgifter medför att de rörliga lönedelarna bortfaller ska omplaceringstillägget omfatta medeltimförtjänsten på de rörliga lönedelarna under senast kända kvartal.

Arbetsrotation eller annan ordning där ett fast lönetillägg enbart betalas för den tid en viss arbetsuppgift utförs ska inte i sig anses medföra att arbetsuppgifterna är tidsbegränsade men kan inte heller läggas till grund för krav att tillägget ska betalas även för tid då arbetsuppgiften inte utförs.

Mom 2 Tilläggsperiodens längd

Vid sänkning av månadslönen eller fasta lönetillägg per månad beror tilläggsperiodens längd av hur länge arbetstagaren haft månadslönen respektive de fasta lönetilläggen per månad. Vid bedömningen av den tiden ska sedvanliga lönehöjningar och andra förändringar av beräkningsregler inte beaktas.

Exempel

En arbetstagare har sedan år 1999 erhållit ett s.k. förmänstillägg per månad. Att beräkningsreglerna för tilläggets storlek ändrats år 2003 påverkar inte bedömningen av hur länge han haft tillägget.

Omplaceringstillägg betalas under samma antal månader, avrundat uppåt, som en arbetstagare haft månadslönen

respektive fasta lönetillägg per månad, dock längst under två år.

Anmärkning

För arbetstagare som på grund av sjukdom inte tillfredsställande kan utföra sina arbetsuppgifter och som därför omplaceras, gäller att den tid under vilken omplaceringstillägg längst kan utgå är tre år om arbetstagaren vid omplaceringstillfället uppnått 55 års ålder och har 10 års sammanhängande anställningstid.

Omplaceringstillägg som fastställts enligt de regler som gällde före den 1 april 2004 ska avräknas enligt de lokala eller centrala regler som gällde när tillägget fastställdes. Emellertid ska full avräkning ske för löneökningar ut-över generella tillägg eller individgarantier efter den 31 mars 2004.

§ 11 Permission

Mom 1 Permissionsanledningar

Permission är ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också ges för högst två resdagar.

På begäran beviljas permission i följande fall

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- nära anhörigs död
- nära anhörigs begravning
- 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.

På begäran beviljas permission även vid

- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare liksom till följd härav av annan läkare föreskrivna återbesök, dock högst tre
- av arbetsgivaren anvisad hälsoundersökning föreskriven i lag eller annan författning liksom därav föranledd kompletterande läkarundersökning.

En förutsättning för permission är i de tre sistnämnda fallen att arbetstagaren inte är sjukfrånvarande efter att permissionsanledningen upphört. Detsamma gäller efter en mellanliggande ledighetsperiod.

Mom 2 Begäran om permission

Begäran 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 begär det.

Mom 3 Läkarbesök vid arbetsskada m.m.

Vid arbetsskada anvisar arbetsgivaren vårdinrättning och betalar resekostnader samt vårdkostnader i den mån kostnaden inte ersätts av annan (t.ex. Försäkringskassa, AFA-försäkring). Det gäller också vid av läkare föreskrivna återbesök.

Vid av arbetsgivaren anvisad hälsoundersökning betalar han undersökningskostnaden liksom härav föranledd kompletterande undersökning.

§ 12 Hemarbete

Betalning m.m. för hemarbete regleras i tim- och ackordslönebilagan.

§ 13 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivaren ska hos Fora AB teckna försäkringsavtal om Afa-försäkringarna (Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Föräldrapenningtillägg (FPT), Avgångsbidrag (AGB)), om omställning och kompetensstöd (Trygghetsfonden TSL) samt om Avtalspension SAF-LO. Försäkringarna grundar sig på överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO.

§ 14 Giltighetstid

Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Stockholm den 1 april 2025

Teknikarbetsgivarna

Pia Sandvik

Tomas Undin

Industrifacket Metall

Marie Nilsson

Simon Peterson

Tim- och ackordslönebilaga

Om part enligt anmärkningen till § 3 mom 1 Teknikavtalet IF Metall särskilt begär att bestämmelserna i denna bilaga ska tillämpas gäller följande kompletterande regler.

1. Löneform

Kan enighet inte nås om löneform tillämpas rent ackord där detta är möjligt. I övriga fall tillämpas timlön.

2. Timlön

Lägsta timlöner i öre per timme

För arbetstagare som fyllt 18 år och hänförs till

	<i>1 april 2025</i>	<i>1 april 2026</i>
lönegrupp		
1	12 756	13 126
2	13 451	13 841
3	14 184	14 595
4	14 956	15 390

För arbetstagare som fyllt

	<i>1 april 2025</i>	<i>1 april 2024</i>
17 år	11 002	11 321
16 år	9 426	9 699

Inplacering i timlönegrupp ska ske i enlighet med grupperingsanvisningarna i punkt 3 c.

Allt efter flit, skicklighet och arbetets svårighetsgrad erhåller arbetstagaren högre lön, och ska duglig arbetstagare, som arbetat ett flertal år inom metallindustrin, åtnjuta högre lön än lägsta timlön.

Vid 12 respektive 24 månaders sammanlagd anställningstid under de senaste 36 månaderna ska arbetstagarens timlön överstiga lägsta timlön enligt följande.

	1 april 2025	1 april 2024
1 år	373	384
2 år	626	644

Lön till elever i yrkesutbildning m.m.

Bestämmelserna om lägsta löner gäller inte elever i yrkesutbildning beträffande vilka särskild överenskommelse träffats eller arbetstagare under 16 år. Efter lokal överenskommelse kan undantag från lägsta lönerna göras också för andra arbetstagare då särskilda skäl föreligger.

Feriearbete

För gymnasieungdomar 16-17 år, som anställs på viss tid för feriearbete, utgår lägst 90,50 kr fr.o.m. 1 april 2025 och 93,12 kr fr.o.m. 1 april 2026 och för gymnasieungdomar 18 år utgår lägst 95,13 kr fr.o.m. 1 april 2025 och 97,89 fr.o.m. 1 april 2026 per arbetad timme inklusive helg- och semesterlön.

3. Ackord

- a) Överenskommelse om ackord träffas genom fri förhandling mellan arbetsgivaren och den eller de arbetstagare, åt vilka ackordsarbete erbjuds.

Överenskommelsen ska träffas före arbetets början. I undantagsfall kan dock parterna även därefter fastställa ackordspriset.

- b) Vid s.k. premie- och blandackord ska, innan detsamma införes, grunderna därför fastställas och överenskommande därom träffas i vederbörlig ordning.

I de fall, då arbetet tidsstuderats, äger arbetarna och, om de så önskar, ombud för verkstadsklubben få del av grunderna för därvid tillämpat system även som av tidsstudien. Detsamma gäller ifråga om diagram och tabeller, i den mån de ligga till grund för ackordsuppgörelsen. Om, i händelse av tvist, kontrollstudie anordnas, äger ombud för verkstadsklubben följa densamma.

Den rätt, som enligt ovanstående tillförsäkrats ombud för verkstadsklubben, ska, där tvist angående ackordsfråga föranleder central förhandling, tillkomma jämväl representant för huvudorganisation.

Protokollsanteckningar

1. Vid företag, där ackord fastställs på basis av arbetsstudier, äger även arbetstagare föreslå, att visst arbete ska tidsstuderats. Arbetstagares sålunda framställda önskan bör tillmötesgåas utan onödig tidsutdräkt med iakttagande av att arbetstagaren ifråga om arbete, som förut tidsstuderats, har att ange skäl för sin begäran.
2. Vid bestämmande av arbetsstudies omfattning bör hänsyn tagas till av vederbörande arbetstagare därutinnan framställt önskemål.
3. När tvist uppstår om arbetsstuderat ackord, må huvudorganisationerna på begäran erhålla avskrift av arbetsstudieprotokollet. Dylik handling är att

betrakta som en intern angelägenhet inom företaget och må icke tillhandahållas utomstående.

4. Samma rätt tillkommer verkstadsklubben, varvid dock i normalfallet bör beaktas möjligheten att på arbetsstudieavdelningen ta del av protokollet.
5. Det förutsätts, att vederbörande parter lojalt medverkar till ett korrekt resultat av tidsstudiearbetet.

- c) Beräkningen av ackord i samband med arbetsstudier ska i princip ske efter formeln

$$x = t \cdot u \cdot \left(1 + \frac{s}{100}\right) \cdot \frac{p}{60}$$

där x = ackordet i öre, t = uttagen verktid i minuter, u = utjämningsfaktor, s = spilltidstillägg i procent och p = penningfaktor i öre/tim, enligt nedanstående tabell. Uttagen verktid uträknas enligt "medelvärdeometoden". Utjämningsfaktorn bestäms med hänsyn till arbetstagarens prestation under arbetsstudien (u = 1 för normal prestation av en medelgod van arbetstagare, större än 1 om prestationen är högre och mindre än 1 om den är lägre). Spilltidstillägget beräknas med hänsyn till de nödvändiga spilltiderna för respektive arbeten.

Anmärkningar

1. Förekommer tvångsstyrd verktid, där uppdragsmönstret saknas, bör hänsyn härtill tas vid ackordets beräkning.
2. Erhåller arbetstagaren nya arbetsuppgifter, exempelvis till följd av att företaget inför ny teknik eller nya produkter i tillverkningen, ska

följande gälla. Under upplärnings- respektive inkörningsperioden utgår, i den mån så krävs, ett särskilt tillägg vars storlek avvägs med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall. Avsikten ska vara att vid väl utnyttjad arbetstid i stort samma förtjänstmöjligheter ska bibehållas som vid tidigare representativ period.

Penningfaktorer

Parterna är ense om att gruppering och penningfaktorer kan fastställas på grundval av huvudorganisationernas arbetsvärderingssystem efter lokal överenskommelse.

Anmärkningar

1. Arbetsvärderingen ska utföras i en kommitté med lika antal representanter för företaget och arbetstagarna.

Arbetstagarnas representanter i arbetsvärderingskommittén ska erhålla kostnadsfri utbildning i av företaget anordnad eller anvisad arbetsvärderingskurs. Arbetsgivaren betalar ersättning för förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid vid såväl kursen som kommittésammanträdena.

2. Penningfaktorerna för de olika grupperna avvägs så att efter inplacering av arbetstagarna i respektive grupper status quo i ackordsförtjänstläget för dessa grupper i stort sett upprätthålls, varvid hänsyn tas till faktiska upparbetningsmöjligheter vid effektivt utnyttjad arbetstid.
3. Vid bestämning av de faktiska upparbetningsmöjligheterna ska skälig hänsyn tagas till den grad av noggrannhet med vilken arbetena förbereds.

4. Med avlöningsförmåner i protokollsanteckning A avses ifråga om ackord enbart ett riktigt fastställande av samtliga de faktorer, som ingår i ackordsberäkningen. Omreglering av ackord får icke äga rum enbart med hänsyn till uppnådd förtjänst men förändring, som påverkar den enligt ackordsformeln för arbetet beräknade tiden, ska föranleda omreglering. Ackord, som från början blivit felsatt, ska jämväl omräknas, om endera parten så begär.

I de fall då arbetsvärdering inte tillämpas ska följande gälla.

Olika arbetsuppgifter inplaceras i fyra lönegrupper med ledning av följande grupperingsanvisningar och tillhörande referensarbeten. Arbetstagaren ska hänföras till den lönegrupp i vilken det arbete han huvudsakligen utför är inplacerat.

I grupp 1 inplaceras arbeten som medför obetydlig eller liten ansträngning i god till något besvärande arbetsmiljö och som utförs efter detaljerade instruktioner och följer viss rutin.

I grupp 2 inplaceras arbeten som medför måttlig ansträngning eller utförs i besvärande arbetsmiljö.

Till denna grupp hänförs även arbeten som ställer krav på viss riktad utbildning och praktisk erfarenhet och som i regel utförs efter muntliga och skriftliga instruktioner.

I grupp 3 inplaceras kvalificerade arbeten som kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt utöver muntliga eller skriftliga instruktioner ställer krav på omdöme och initiativ.

Till denna grupp hänförs även arbeten som medför stor ansträngning och utförs i besvärande arbetsmiljö.

I grupp 4 inplaceras särskilt kvalificerade arbeten som i hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt ställer stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande som kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt utöver muntliga eller skriftliga instruktioner ställer krav på omdöme och initiativ och som medför stor ansträngning och utförs i besvärande arbetsmiljö.

Till denna grupp hänförs även arbeten som medför mycket stor ansträngning och utförs i mycket besvärande arbetsmiljö.

Anmärkningar

1. Vid bundet arbete där arbetstagaren inte kan lämna arbetsplatsen eller vid mycket likartat arbete med små variationer i arbetsinnehållet sker inplacering i lägst grupp 2.
2. Teoretisk utbildning kan inhämtas i skolor, genom kurser av olika slag eller i det praktiska arbetet.
3. Uppstår tvist om inplacering kan de centrala parterna tillämpa huvudorganisationernas arbetsvärderingssystem för inplacering av arbetet.
4. Tvist om inplacering av visst arbete i grupp 1–4 eller inplacering i arbetsvärderingsgrupp vid systematisk arbetsvärdering ska på endera partens begäran prövas av skiljenämnden enligt punkt 4.

Penningfaktorer i öre per timme

För arbetstagare som fyllt 18 år och hänföres till

	1 april 2025	1 april 2026
lönegrupp		
1	8 520	8 767
2	9 460	9 734
3	10 504	10 809
4	11 651	11 989
För arbets-		
tagare		
under 18 år	8 043	8 276

Anmärkning

Såvida inte annat lokalt överenskommits ska vid tillfällig förändring av arbetsuppgifter följande gälla.

Det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om regler för de fall arbetstagaren tillfälligt utför arbetsuppgifter tillhörande annan penningfaktorgrupp än den arbetstagaren tillhör. Därvid ska särskilt beaktas såväl arbetstagarens krav på lönetrygghet som flexibiliteten vid fördelning av arbetsuppgifter. Även sambandet med reglerna i § 10 beaktas.

Med tidigare lokala överenskommelser avses omräkningsförfarandet mellan A, B- och C-ackord enligt grupperingen i 1982 års avtal.

- d) När arbetet icke arbetsstuderar**, tillämpas vid ackordssättningen ovanstående penningfaktorer som riktpunkter vid normal arbetsprestation av en medelgod van arbetstagare.

Protokollsanteckningar till c) och d)

1. Parterna är överens om att när penningfaktorerna ökats mer än ackorden, har detta skett för att minska skillnaden mellan penningfaktor och ackordsförtjänst. Avsikten är sålunda att ökningen av penningfaktorerna ska avräknas från såväl särskilt redovisade konjunkturfaktorer som konjunkturfaktorer inlagda i uttagen verktid eller utjämningsfaktor. Konjunkturfaktorn får dock inte bli lägre än 1,0.

Oavsett på vilket sätt ackord beräknas får merökningen av penningfaktorerna inte föranleda krav på annan ändring av ackord och ackordsunderlag än vad de till avtalsuppgörelsen fogade övergångsbestämmelserna anger.

Anmärkning

Parterna är ense om att eventuella konjunkturfaktorer vid ackordssättning bör redovisas särskilt.

2. Bestämmelserna i detta mom, utgör icke hinder för huvudorganisationerna att i undantagsfall, då särskilda skäl föreligger, medge tillämpning av andra grunder för ackordsberäkning.
3. Vid bundet linesarbete med prestationsöverenskommelse där ackorden fastställs på grundval av systematisk arbetsvärdering ska ackordspriset för arbetstagare som fyllt 17 år bestämmas efter de grunder som gäller för vuxna arbetstagare.
4. Om ett företag eller del av företag under avtalstiden övergår till ackordssättning med MTM-systemet eller därmed likvärdigt standardtidssystem samt

olika tillämpningsformer, exempelvis MOST och SAM, ska lokal överenskommelse träffas om särskilda penningfaktorer. Dylik överenskommelse ska godkännas av huvudorganisationerna.

5. Användande av systemet innebär ingen begränsning av förhandlingsrätten enligt punkt 3 a. Överenskommelsen ska gälla för samma tid och med samma uppsägningstid som Teknikavtalet IF Metall med iakttagande av att uppsägning för att vara giltig ska godkännas av den uppsägande partens huvudorganisation.
6. Verkstad som avser använda system enligt anmärkning 4 för ackordssättning ska ge ett skäligt antal (minst två) representanter för klubbstyrelsen kostnadsfri utbildning i av företaget anordnad eller anvisad kurs. Ersättning för kurs- och informations-tid beräknas enligt schemalagd tid. Vid internatkurs betalar arbetsgivare ersättning för förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid och därjämte i förekommande fall ersättning enligt § 7.
- e) Vid gemensamhetsackord erhåller arbetstagaren del i överskottet i förhållande till avtalets lägsta timlön i den grupp han tillhör och det antal arbetstimmar han deltagit i ackordet, för så vitt inte annan särskild överenskommelse därom träffats.
- f) Vid ackordsarbete ska lägsta timlön i den grupp arbetstagaren tillhör vara garanterad.
- g) Vid varje verkstad ska anteckningar föras över alla gällande ackord medtydligt angivande av arbetets art och pris eller – vid premie- och blandackord –

beräkningssättet. Arbetstagare, som erbjuds ett förut utfört ackordsarbete, äger rätt att, när han det begär, av de förda anteckningarna inhämta kännedom om priset eller beräkningssättet. Ändrat ackordserbjudande på återkommande oförändrad arbetsoperation bör markeras på ackordssedeln, såvida inte arbetstagaren erhåller muntligt besked härom.

4. Tvist

Tvist i anledning av bestämmelserna i punkt 3 c ska inte hänskjutas till Arbetsdomstolen innan den prövats av en särskild skiljenämnd. Skiljenämnden som utses för avtalsperioden ska bestå av två av föreningen och två av förbundet utsedda representanter, vilka ska äga god insikt i inom metallindustrin förekommande yrkesarbeten, jämte en av dessa fyra utsedd opartisk ordförande. För ovannämnda representanter utses av en var av föreningen och förbundet två suppleanter. Uppnås inte enighet vid valet av ordförande, utses denne bland den grupp som anges i Industrins förhandlingsavtal § 4, av verkställande ledamoten i gruppen.

Med anhängiggörande av talan inför skiljenämnden må inte uppskjutas längre än två månader från den dag ärendet enligt förhandlingsordningen slutbehandlats. Skiljenämndens beslut är för parterna bindande, därest icke tvisten hänskjutes till Arbetsdomstolen senast inom en månad från den dag nämndens beslut fattats.

5. Skiftforms- och underjordstillägg

Vid skiftarbete enligt Teknikavtalet IF Metall § 4 mom 3:2 utgår skiftformstillägg i procent på lönen (tidlön + ackord) i följande fall.

Intermittent treskiftsarbete	7 procent
Kontinuerligt treskiftsarbete	21 procent
Kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift	26 procent
Ständigt nattarbete	21 procent

Vid underjordsarbete enligt § 4 mom 3:4 utgår särskild ersättning med 20 procent av lönen.

6. Betald ledighet och pensionspremie

Vid tillämpning av reglerna om betald ledighet, kontant betalning och ersättning i form av pensionspremie enligt § 5 mom 5:1, 5:2 och 5:3 gäller följande.

Vid betald ledighet och kontant betalning erhåller timavlönade arbetstagare ordinarie timlön och ackordsarbetstagare medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik. Dessutom betalas vid betald ledighet tillägg för obekvämtid för den tid av ledigheten sådant tillägg betalas.

Vid ersättning i form av pensionspremie gäller att beloppet för ackordsarbetstagare ska vara medeltimförtjänsten på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik. För timavlönade arbetstagare är beloppet timlön.

7. Beräkning av semesterlön

Underlag för beräkning av semesterlön är arbetstagarens medeltimförtjänst under det närmast föregående kalenderåret. Medeltimförtjänsten beräknas genom att summan av tidlön och ackord, inklusive skiftformstillägg, ersättning för gångtid och färdtid, tillägg för arbete på obekvämtid, övertidstillägg, ersättning för arbetsberedskap samt övriga semesterlönegrundande tillägg, divideras med antalet arbetade timmar. Den sålunda framräknade medeltimförtjänsten ökas med 4,2 procent som motsvarar helglön.

Tim- och ackordslönebilaga

Är medeltimförtjänsten inte representativ med hänsyn till grunderna för beräkning av semesterlön enligt detta avtal kan medeltimförtjänsten anpassas.

För arbetstagare med rätt till semesterlön, för vilken medeltimförtjänsten enligt ovan inte kan beräknas, uppskattas medeltimförtjänsten med hänsyn till den lön som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit under kalenderåret närmast före semesteråret om han då utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

För varje betald semesterdag multipliceras den sålunda beräknade medeltimförtjänsten med 8. Semesterlönen per dag erhålls genom att multiplicera det sålunda framräknade beloppet med 1,22.

Semesterlönen per dag ska dock för arbetare med en anställningstid vid företaget om minst 24 månader under de senaste 36 månaderna uppgå till för **vuxna arbetstagare** lägst 1 637 kronor fr.o.m. 1 april 2025 och 1 684 kronor fr.o.m. 1 april 2026 samt för **minderåriga arbetstagare** till lägst 1 201 kronor fr.o.m. 1 april 2025 och 1 236 kronor fr.o.m. 1 april 2026.

Har arbetstagaren under intjänandeåret (1 april-31 mars föregående år) helt eller delvis haft kortare arbetstid än 40 timmar i genomsnitt per vecka, ändras talet 8 respektive 1 637 (1 684) kronor och 1 201 (1 236) kronor per dag med hänsyn härtill.

Anmärkning

Vid beräkning av semesterlön för betald semesterdag i samband med intermittent treskiftsarbete (38-timmarsvecka) ersätts talet 8 av 7,6, vid kontinuerligt skiftarbete (36-timmarsvecka) av 7,2, vid

helkontinuerligt skiftarbete (35-timmarsvecka) av 7,0
samt vid ständigt nattarbete (34-timmarsvecka) av 6,8.

Vid sjukfrånvaro under insjuknandeåret utöver 180 dagar ska sjukfrånvaro del av dag enligt § 17 första stycket punkt 1 semesterlagen jämföras med semesterlönegrundande frånvaro.

Efter fortlöpande sjukfrånvaro helt eller delvis under två hela intjänandeår ska talet 8 respektive beloppet 1 637 (1 684) kronor vid fortsatt frånvaro på grund av sjukskrivning, sjukbidrag eller förtidspension del av dag eller annan motsvarande frånvaro anpassas till arbetstagarens faktiska arbetstid.

För sparad semesterdag beräknas semesterlönen på samma sätt som för övrig semester, som utgår det semesterår den sparade semestern förläggs. Hänsyn tas dock till arbetstidsmättet under det intjänandeår under vilket lönen för semesterdagen tjänats in.

Anmärkning

Vid övergång till eller från intermittert eller kontinuerligt skiftarbete kan särskild beräkning krävas såvitt avser sparad semester.

Semesterersättning beräknas på samma sätt som semesterlön, varvid beaktas aktuellt intjänandeår.

Anmärkning

Vid tidsbegränsade anställningar om högst tre månader åger arbetsgivaren komma överens med arbetstagaren om att istället utge semesterersättning med 13 procent.

8. Helglön

Förutsättningar för helglön

Arbetstagare, som inte är avlönad per vecka eller längre tidsenhet har rätt till helglön för följande dagar, under förutsättning att dagen infaller måndag–fredag:

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Helglön utgår inte vid tidsbegränsade anställningar om högst en månad.

Vid beviljad ledighet har arbetstagaren rätt till helglön för helglöneberättigade dagar, som infaller under de första 30 dagarna av ledigheten. Återgår arbetstagare i tjänst under minst en månad, ska därefter infallande ledighet räknas som en ny helglöneberättigad period. Beräkningen ska ske med utgångspunkt från första respektive sista tjänstgöringsdag i den aktuella perioden.

Arbetstagare, som har rätt till sjukpenning för annars helglöneberättigad dag, har inte rätt till helglön för sådan dag. Vid sjukskrivning med rätt till sjukpenning del av dag utgår dock helglön för den del av dagen arbetstagaren inte är sjukskriven.

Arbetsgivaren kan innehålla helglön för arbetstagare som avsiktligt eller av uppenbar vårdslöshet är olovligt frånvarande vid arbetstidens slut eller början före respektive efter helglöneberättigad dag enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema. Vid semester eller annan beviljad ledighet förskjuts dessa tidpunkter i motsvarande mån.

Beräkning av helglön

Underlag för beräkning av samtliga helglöner är arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord samt ersättning för arbetsberedskap närmast föregående tredje kvartal.

För arbetstagare med rätt till helglön, för vilken medeltimförtjänsten enligt ovan inte kan beräknas, uppskattas helglönen med hänsyn till den lön som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit under tredje kvartalet om han då utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Skulle arbetstagarens medeltimförtjänst för tredje kvartalet – på grund av långa ackord eller liknande – mer väsentligt avvika från arbetstagarens medeltimförtjänst under längre period, beräknas helglönen med utgångspunkt från vad arbetstagarens medeltimförtjänst tredje kvartalet skulle ha varit med beaktande av hans förtjänst under längre tid.

Helglönen är den sålunda beräknade medeltimförtjänsten multiplicerad med 8.

För deltidsarbetstagare multipliceras medeltimförtjänsten med det tal som erhålls när antalet ordinarie arbetstimmar per vecka delas med 5. Med deltidsarbetstagare förstås därvid sådan arbetstagare för vilken arbetstidsschemat inte inbegriper mer än 33 timmar per vecka i genomsnitt.

Uppbär arbetstagaren i samband med ledighet för studier statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag ska helglönen minskas med motsvarande belopp.

Anmärkningar

1. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om särskilda regler för beräkning av helglön för

intermittent deltidsanställda arbetstagare. En sådan överenskommelse kan endast avse arbetstagare som har arbetstiden förlagd måndag-fredag och som under de dagar de är i arbete följer arbetstidsförläggningen för heltidsanställda.

Överenskommelsen ska innebära att helglön utges för sådan helglöneberättigad dag enligt förutsättningarna för helglön, som arbetstagaren skulle utfört ordinarie arbete, om det inte varit helg. Helglönen beräknas på samma sätt som för heltidsanställda.

2. Vid återgång i arbete efter tjänstledighet under minst en månad utgår helglön för helglöneberättigade dagar som utan mellankommande arbetsdagar infaller omedelbart före återgången i arbete.
3. Vid återgång i arbete efter tjänstledighet under kortare tid än en månad föreligger rätt till helglön under följande förutsättningar.

Helglön för en helglöneberättigad dag förutsätter två dagars arbete i följd. För två helglöneberättigade dagar, fyra dagars arbete i följd etc.

Arbetsdagarna ska ligga i omedelbar anslutning till helgdagarna eller får vara skilda från dessa endast av mellankommande arbetsfria dagar.

9. Beräkning av sjuklön

Sjuklön betalas under sjuklöneperioden enligt sjuklönelagen för sådan tid, som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han inte varit sjuk.

Vid frånvaro på grund av sjukdom betalas inte lön.

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

80 procent x timlön x genomsnittliga veckoarbetstiden

Karensavdraget ska vara 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

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

80 procent x arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord (inklusive ev. skiftformstillägg, premielönedelar, bonus) enligt senast kända kvartalslönestatistik.

För arbetstagare med enbart timlön (inklusive ev. skiftformstillägg), utgör sjuklönen 80 procent av denna timlön. Arbetstagare, som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid, erhåller om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av ob-ersättningen som sjuklön.

Anmärkning 1

Förbundet har anfört att sjuklön borde utgå också för bortfall av beredskapsersättning, resetillägg samt lön och övertidstillägg i samband med kollektiv produktionsövertid. Arbetsgivaren har invänt att en regel med sådan innebörd kan stå i strid med lagen om sjuklön eftersom arbetstagaren genom ändrad planering kan erhålla motsvarande inkomst vid annat tillfälle. Parterna är mot denna bakgrund ense om att inte ange några regler för dessa fall.*) Om detta i något företag

skulle leda till uppenbart oskäligen konsekvenser ankommer det i första hand på de lokala parterna att reglera detta.

*) Anmärkning

Följande speciella överenskommelse har träffats mellan VF och Metall och ersätter punkt 9 anm. 1 vad gäller kollektiv produktionsövertid.

"Om arbetstagare, som omfattas av överenskommelse om kollektiv produktionsövertid, helt eller delvis är frånvarande på grund av sjukdom under sådan tid, gäller följande.

Arbetstagare ska erbjudas att utföra övertidsarbete med ersättning som för produktionsövertid.

Erbjudandet ska omfatta samma antal timmar som han under sjuklöneperioden skulle ha arbetat produktionsövertid, om han inte varit sjukfrånvarande. Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat, ska detta övertidsarbete utföras inom 14 dagar efter att han återgått i arbete efter sjukfrånvaron.

Erbjuder arbetsgivaren inte övertidsarbete enligt ovan, ska arbetstagaren erhålla sjuklön för den tid som han under sjuklöneperioden skulle ha arbetat produktionsövertid, om han inte varit sjukfrånvarande."

Anmärkning 2

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.

Anmärkning 3

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

Anmärkning 4

Vissa arbetstagare kan enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl ha rätt till sjuklön om 80 procent redan från och med den första sjukfrånvarodagen.

10. Beräkning av färdtid ersättning

Vid tillämpning av bestämmelsen om ersättning för färdtid i § 7 mom 2 utgår ersättning med arbetstagarens ordinarie timlön.

11. Betalning vid driftsavbrott

Vid driftsavbrott eller annan väntetid om minst 18 minuter som arbetstagaren inte kunnat påverka erhåller arbetstagaren, om inte lokal överenskommelse om annat träffas, om han utför tidlönsarbete sin timlön och om han utför ackordsarbete 95 procent av sin medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik – dock minst lägsta timlön i den grupp arbetstagaren tillhör – för den tid avbrottet varar. Vad nu sagts gäller under förutsättning att arbetstagaren genast anmäler hindret till närmaste arbetsbefäl och att arbetsbefälet icke anvisar annat arbete eller permitterar arbetstagaren.

12. Betalning vid anställnings upphörande

Om arbetstagaren inte bereds arbete under uppsägningstiden, beräknas lönen efter hans medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt senast

tillgängliga kvartalslönestatistik före uppsägningen. För skiftarbetstagare ska kompensation utgå för utebliven skiftersättning. Motsvarande gäller arbetstagare som skulle deltagit i arbetsberedskap.

Om arbetstagaren inte fullgör sin uppsägningstid, ska som påföljd för avtalsbrottet avdrag ske från inestående lön före skatteavdrag. Avdraget ska uppgå till hälften av lägsta lön i den grupp arbetstagaren tillhör för den del av uppsägningstiden som inte iakttas. Andra påföljder än som nu sagts ska inte komma i fråga.

Arbetstagare, som slutat sin anställning innan påbörjat ackordsarbete avslutats, äger utfå sin del av överskottet, såvida framställning därom görs senast två månader efter det ackordsarbetet slutförts. Om sådant ackordsöverskott icke uttages, överlämnas detsamma till för arbetarna vid verkstaden avsedd sjukkasse eller används för annat liknande ändamål.

Samma regel tillämpas för lön som inte utkvitterats senast två månader efter det avlöningstillfälle den förelegat till betalning.

13. Betalning vid omställning

Med **omställning i arbetet** avses omläggning av arbetsmetod, ombalansering vid linesarbete, utprovning av verktyg och undersökning i samband med metodstudier varvid arbetstagaren hindras i arbetet.

Vid omställning i arbetet ska för ackordsarbetstagare, såvida inte annat överenskommes, följande gälla.

- a) Arbetstagare som av arbetsgivaren beordras medverka i omställningen erhåller en betalning motsvarande 100

procent av sin medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal.

- b) Arbetstagare som inte beordras medverka och som inte heller får andra arbetsuppgifter erhåller ersättning motsvarande 95 procent av sin medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal.

14. Bestämmelser rörande gjuterier

Gjuterier, som tillämpat tidigare gällande verkstadsavtals särskilda bestämmelser rörande gjuterier (VA 2001-2004 § 8) kan fortsätta följa dessa. De lokala parterna har emellertid full frihet att övergå till att tillämpa andra bestämmelser.

15. Permission

Vid permission enligt § 11 erhåller timlönearbetstagare sin timlön och ackordsarbetstagare sin medeltimförtjänst av timlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik.

16. Hemarbete

Mom 1

Arbetsgivare med hemarbetstagare ska teckna AFA- och AMF-försäkringarna för dessa, d.v.s. försäkring om avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), tjänstegrupplivförsäkring (TGL) samt Avtalspension SAF-LO enligt pensionsöverenskommelse mellan SAF och LO den 19 januari 2000.

Hemarbetstagare äger inte föra talan mot arbetsgivaren eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

För hemarbetstagare gäller i enlighet med § 10 i de gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO särskilda bestämmelser.

Tim- och ackordslönebilaga

Mom 2

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

Mom 3

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

Mom 4

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

Mom 5

Vid egen sjukdom har hemarbetstagare rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna av en sjukperiod om

1. sjukdomen medför att hemarbetstagaren inte kan utföra hemarbete
2. hemarbetstagarens förtjänst per timme under närmast föregående löneperiod överstiger hälften av avtalets lägsta timlön i lönegrupp 1.

Förtjänsten per timme beräknas till

$$\frac{\text{intjänad lön under löneperioden}}{\text{antal arbetstimmar i löneperioden}}$$

Semesterlön, sjuklön eller eventuella kostnadsersättningar medtages inte vid denna beräkning. Antalet arbetstimmar i löneperioden medtages med 40 timmar/vecka (80 timmar

då löneperioden är 14 dagar och 174 timmar då löneperioden är en månad).

Hemarbetstagaren ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om han på grund av sjukdom inte kan utföra hemarbete. När sjukdomen inte längre hindrar hemarbetstagaren från att utföra arbete i hemmet ska han snarast möjligt anmäla även detta till arbetsgivaren.

Från sjuklönen görs ett karensavdrag som ska vara 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka. Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden är sjuklönen 80 procent av den i första stycket punkten 2 beräknade förtjänsten per timme.

Som sjuklöneberättigade dagar under sjukperioden räknas dagar, som är arbetsdagar för dagtidsarbetstagare hos arbetsgivaren. Dag för friskanmälan räknas dock inte som sjuklöneberättigad dag.

I övrigt gäller för hemarbetstagare vad som regleras i punkt 9.

17. Löneutbetalning

Lön betalas minst en gång per månad. Omfattar avlöningsperioden 4 veckor eller en månad ska efter framställning härom ett på förhand bestämt förskott utbetalas vid ett tillfälle mellan ordinarie löneutbetalningsdagar.

I samband med fastställande av arbetstid och semester för kalenderåret bör även löneperioder och löneutbetalningsdagar fastställas.

Senaste utbetalningsdag är 9 arbetsdagar efter löneperiodens slut.

18. Protokollsanteckningar

A.

Parterna är ense därom, att vid avtalets ikraftträdande utgående avlöningsförmåner vid de särskilda verkstäderna icke kan utan frivillig överenskommelse under avtalstiden ändras. Vad sålunda bestämts får icke anses innebära en temporär befrielse för arbetsgivaren från tillämpningen av bestämmelserna om timlöner i punkt 2.

Därest vid någon verkstad arbetstagarna finner visst förfarande vara stridande mot ovanstående, ska efter av dem därom gjord anmälan undersökning verkställas och, om anledning därtill finns, erforderlig rättelse ske.

B.

Skulle beträffande någon verkstad förebringas omständigheter, som tala för att arbetsgivaren bjuder oskäligt låga ackord – i syfte att, eftersom dessa icke kan av arbetarna godtagas, få arbetet utfört mot enbart timlön – är Teknikarbetsgivarna villig föranstalta om undersökning och, om därtill befinns vara skäl, verka för riktigare ackordssättning.

C.

Innebörden av termerna lägsta timlön, timlön och tidlön.

Lägsta timlön = kollektivt begrepp enligt punkt 2.

Timlön = individuellt bestämd lön baserad på lägsta timlönen med eventuell ökning enligt punkt 2.

Tidlön = lön per tidsenhet, dvs. timlön, veckolön eller månadslön.

Anmärkning

Den omständigheten att termerna ändrats ska inte medföra någon ändring av nu gällande praxis som innebär att man för en enskild arbetstagare kan tillämpa olika tidlöner, såsom platstidlöner och särskilda tidlöner. Innebörden är sålunda endast att uttrycket tidlön ändras till timlön.

Överenskommelse om permitteringslön

Överenskommelse mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO.

Överenskommelsen har antagits av Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet samt har kompletterats med anmärkningarna till §§ 5, 7 och 9.

§ 1

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

§ 2

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

§ 3

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

§ 4

I permitteringsfrågor 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.

Anmärkning

Vid permittering, som omfattar del av arbetsdag enligt arbetarens ordinarie arbetstidsförläggning, utgår permitteringslön med 95 procent av arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik före permitteringen. Arbetare med enbart tidlön skall dock erhålla sin individuella timlön. Därutöver utgår kompensation för utebliven ersättning enligt § 5 mom § i Teknikavtalet IF Metall. Permitteringslön utgår dock ej i fall, som motsvarar § 8 i permitteringslöneöverenskommelsen.

§ 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.

Permitteringslön

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.

Anmärkning

Permitteringslön beräknas efter arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik före permitteringen. Arbetare med enbart tidlön skall dock erhålla sin individuella timlön. För arbetare, vars ordinarie arbetstid under permitteringen skulle ha förlagts till obekvämtid, utgår kompensation för utebliven ersättning enligt § 5 mom 1 i Teknikavtalet IF Metall. Motsvarande gäller arbetare, som skulle ha deltagit i arbetsberedskap.

§ 8

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

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

§ 9

Frågan om huruvida permitteringslön skall utges vid driftsavbrott som är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur och frågan om huruvida permitteringslön skall utges 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.

Anmärkning

Överenskommelsen om permitteringslön gäller för sådan hemarbetare som under minst 5 månader under den omedelbart före permitteringen infallande 12-månadersperioden haft en inkomst per månad (exklusive semesterersättning och ersättningar för särskilda kostnader) av 75 gånger avtalets timlön enligt lönegrupp 1 för vuxna arbetare.

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

Permitteringslönen per dag utgörs av genomsnittsinkomsten per dag (exklusive semesterersättning och ersättningar för särskilda kostnader) under de senaste 5 månader, som förtjänsten uppgått till minst det i första stycket angivna beloppet.

Anmärkning

Att hemarbetet under kortare eller längre tid rent faktiskt haft viss omfattning eller regelbundenhet är inte tillräckligt belägg för att dessa förhållanden varit överenskomna eller förutsatta. Därutöver krävs någon form av uttryckligt åtagande från arbetsgivaren.

Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

Inledning

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

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

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

1. Uppbörd av fackföreningsavgift

Arbetsgivaren ska, på sätt nedan anges, medverka till uppbörden av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter. Avdrag av fackföreningsavgift får endast ske för de arbetare, som lämnat skriftlig fullmakt till arbetsgivaren att göra avdrag. Avdrag görs fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast en månad efter det att fullmakt överlämnats till arbetsgivaren.

2. Avdrag och inbetalning

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

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

Eventuell högsta respektive lägsta medlemsavgift ska vara angiven i helt kronor.

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

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

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

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

3. Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

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

Fackföreningsavgifter

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

Arbetarparten överlämnar till arbetsgivaren en förteckning över de nya medlemmar, för vilka avgift ska dras.

Samtidigt överlämnas erforderliga fullmakter. Avdrag ska ske från och med den avlöningsperiod de lokala parterna enas om.

4. Redovisning

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

För redovisning enligt redovisningslista gäller följande.

På redovisningslistan anges arbetsgivarens namn, arbetsplats och organisationsnummer.

Dessutom anges samtliga arbetstagare för vilka avgifter dragits under perioden med angivande av namn och personnummer samt summan av för varje arbetare avdraget belopp.

Uppgift ska också lämnas om arbetare för vilka avdrag inte gjorts under föregående månad på grund av att nettolönen inte medgett fullt avdrag samt det inte gjorda avdragets storlek.

Uppgiftsskyldigheten gäller endast arbetare som lämnat fullmakt. Vid frånvaro som sträcker sig över flera hela redovisningsperioder ska uppgift att lön inte uppburits lämnas endast vid första redovisningstillfället.

Arbetsgivaren bör informera representant för

verkstadsklubben om arbetare som har nyanställts. Uppgift ska också lämnas om arbetare som slutat sin anställning eller dragit tillbaka sin fullmakt.

5. Giltighetstid

Denna överenskommelse, liksom överenskommelsen om korttidsarbete utan statligt stöd och förbundsavtal om korttidsarbete med statligt stöd, gäller med samma giltighetstid som Teknikavtalet IF Metall, vid var tid gällande, och därefter med tre månaders uppsägningstid. Sägs en av dessa överenskommelser upp så anses övriga överenskommelser uppsagda med samma uppsägningsdag.

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna.

§ 1 Avtalets syfte

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

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar och andra som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. nyanlända, för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet eller vars erfarenheter måste prövas.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. De kan även komma ifråga för andra grupper, t.ex. nyanlända, som saknar sådan grundläggande teknikutbildning.

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning enligt Teknikavtalet IF Metall med följande särskilda reglering.

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

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

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. En sådan förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller lokalt godkännande. Yrkesintroduktionsanställningen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställda med en månads uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

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

I det fall en övergång från yrkesintroduktionsanställning till en tillsvidareanställning innebär att en tidigare

Yrkesintroduktion

anställd med företrädesrätt till återanställning inte kan provas för återanställning fordrar övergången en lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid särskilt beakta syftet med detta avtal.

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas månadslön. Månadslönen ska uppgå till lägst 75 procent av minimilönen i Teknikavtalet IF Metall.

§ 5 Övrigt

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

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

§ 6 Giltighetstid

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

Stockholm den 22 november 2016

Teknikarbetsgivarna

Anders Weihe

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

Avtal om kompetensutveckling i företagen

Gemensamma värderingar och utgångspunkter
Företagen inom verkstadsindustrin verkar i en allt mer hårdnande nationell och internationell konkurrens. En viktig förutsättning för att företagen skall kunna bedriva sin verksamhet är att de ständigt besitter erforderlig kompetens. Detta kräver att arbetsformer och organisation utvecklas och att alla anställdas kunskaper förnyas och förstärks.

Företaget har ett grundläggande ansvar för att dess behov av kompetens hos de anställda fortlöpande tillgodoses. Likaså har den anställda ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer.

Formerna för kompetensutveckling måste, för att vara ändamålsenliga och praktiska, vara anpassade till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga verksamhet. En konstruktiv och engagerad dialog mellan företag och lokala fackliga representanter är positivt, både för företagets och de anställdas möjligheter att upprätthålla och förnya kompetens samt för en god utveckling av effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

§ 1 Mål

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för alla anställda att klara nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härför är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete som syftar till

Kompetensutveckling

- att** öka företagets anpassningsförmåga till nya krav för förbättrad konkurrenskraft,
- att** skapa en för företaget lönsam verksamhet,
- att** vidga de anställdas mångsidighet och samlade kompetens för förbättrad flexibilitet och prestation,
- att** stärka de anställdas trygghet i anställningen,
- att** de anställda skall kunna få en bra arbetsmiljö och en god löneutveckling samt
- att** utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företaget.

§ 2 Lokal partssamverkan

Det är en mycket viktig gemensam uppgift för företaget och de lokala fackliga organisationerna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

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

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en partsgemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för sådan samverkan.

Kommentar

Kommitténs uppgift är att utifrån förändringar i arbetsinnehåll eller arbetsformer kartlägga behov av ny kunskap och vad som behövs för att önskvärd kompetensutveckling kommer till stånd. Till hjälp

härvidlag kan ligga en analys av framtida förändringar och kunskapskrav med utgångspunkt från företagets långsiktiga strategi och planering. Även uppföljning av utbildningsinsatser ligger inom kommitténs arbetsområde.

Upprättas utbildningsplaner kan dessa diskuteras och utvärderas i kommittén. Sådana utbildningsplaner kan också utgöra ett lämpligt underlag för påverkan av utbildningsinsatser i allmän regi.

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

§ 3 Personlig utveckling

Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, bör ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet ska riktas till dem med kort och – för vid företaget förekommande arbetsuppgifter – bristfällig utbildning samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning.

Personlig utveckling kan t.ex. innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar etc. eller arbetsrotation. Det kan också innebära att anställda ges möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

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

Kompetensutveckling

Formerna för den individuella planeringen kan variera. Den kan skapas genom t.ex. planerings- och utvecklingssamtal eller arbetsplatsträffar. Utvecklingsbehov utifrån såväl företagets mål som individens behov och önskemål bör diskuteras. Åtgärder bör överenskommas och följas upp.

§ 4 Samverkan mellan förbundsparterna

Frågor rörande kompetensutveckling behandlas av den av parterna inrättade "Verkstadsindustrins nämnd för kompetensfrågor".

Nämndens uppgift är att

- aktivt verka för att frågan om kompetensutveckling i ökad grad beaktas i företagets verksamhet,
- genom erfarenhetsutbyte i form av goda exempel och på annat sätt vidga företagets och de anställdas intresse för kompetensutveckling,
- initiera utvecklingsprojekt,
- följa och analysera kompetensbehovet inom branschen,
- särskilt pröva vilka åtgärder som kan behövas för att stödja de mindre företagen med behovsinventering,
- utifrån analyser av branschens kompetensbehov påverka innehållet i och dimensioneringen av samhällets utbildning,
- följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av denna överenskommelse samt
- i övrigt handlägga de frågor parterna i samförstånd uppdrar åt nämnden.

Nämnden består av sammanlagt sex ledamöter av vilka tre utses av arbetsgivarparten och tre av arbetstagarparterna. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Nämndens ledamöter utses för en tid av tre år med rätt för parterna att tillkalla ersättare för frånvarande ledamot.

Möjligheterna till extern finansiering skall alltid undersökas. Finansiering av verksamheten inom nämnden skall i övrigt delas lika mellan parterna.

§ 5 Förhandlingsordning

Meningsskiljaktigheter rörande tillämpningen av detta avtal behandlas enligt den för avtalsområdet gällande förhandlingsordningen.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Omställning enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd

Nedanstående text utgör utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 2.

TSL tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning enligt villkor i detta avtal.

Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag (Afa Livförsäkring) meddelar AGB-försäkringen enligt villkor för AGB.

De gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO ska om inget annat anges i detta avtal även fortsättningsvis gälla för AGB-försäkringen. Dessa försäkringsvillkor ska i tillämpliga delar äga motsvarande tillämpning för omställningsstöd och kompetensstöd i TSL. Avgiften till AGB-försäkringen och TSL ska tas ut genom Fora Försäkringscentral.

Försäkringsavtal om AGB ingås enligt gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO. Företag som tecknat försäkringsavtal om AGB är också anslutet till TSL. Någon särskild anmälan till TSL behöver därför inte göras.

Om försäkringsavtal om AGB, efter uppsägning enligt gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO, upphör att gälla upphör även anslutningen till TSL.

Svenskt Näringsliv och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas. Med hänsyn till att Huvudavtalets Kap 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system ska Afa Livförsäkring och TSL särskilt följa upp kostnadsutvecklingen för AGB respektive omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning.

Avsnitt 1. Avgifter

§ 1 Huvudavtalets Kap. 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen är 0,49 procent på lönesumman för arbetare.

Parterna ska med hänsyn till tillgängliga medel före ingången av ett nytt kalenderår fastställa fördelningen av den totala avgiften mellan TSL och AGB-försäkringen. Om parterna inte enas ska den totala avgiften fördelas med 70 procent till TSL och 30 procent till AGB-försäkringen.

Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisation som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§ 2 TSL tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i TSL bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Omställning enligt Huvudavtalet

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

TSL kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

§ 3 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

För anställd hos företag som är bundet av Huvudavtalet får även anställningstid före bundenhet av avtalet beaktas.

Omställningsstöd i samband med att anställning upphör kan inte beviljas om bundenhet av Huvudavtalet uppstår inför förestående upphörande av anställning.

§ 4 Omställningsstöd kan beviljas

- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist.

Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas

- Anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 5 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid. Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.

Omställning enligt Huvudavtalet

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 7–9 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år) inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärr-penning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämföras med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställde är anställd i ska inte finansieras av TSL.

§ 6 En anställd som har eller som avser att underrätta företaget om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd från företaget med anledning av anställningens upphörande har inte rätt till omställningsstöd.

Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd beviljas en anställd som valt att angripa en uppsägning rättsligt, om den anställde därefter återkallat sina anspråk samt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av anställningens upphörande.

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om

den anställda vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av reglerna i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). När tiden för underrättelse gått ut är den anställdes rätt till talan förlorad enligt 42 § LAS.

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas ska TSL undersöka om förutsättningar för beviljande av ansökan enligt §§ 2–5 föreligger.

§ 7 Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

§ 8 Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidsstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 44 veckors heltidsstudier. Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidsstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till stöd är 20 procent.

Anmärkning

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställda samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet.

Omställning enligt Huvudavtalet

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställda förbrukat sina första 22 veckor och då kvalificerar sig den anställda för ytterligare 22 veckor.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år när det är mer förmånligt för den anställda.

Anmärkning

Ersättningen i kronor blir den samma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställda 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på 12 inkomstbasbelopp.

Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive av CSN beviljad bidragsdel i omställningsstudiestödet. Beräkningen görs genom att det kompletterande studiestödet nedsätts med omställningsstudiestödets bidragsdel beslutad av CSN som förutsätts vara 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

Taknivåerna förändras proportionellt mot i vilken studietakt omställningsstudiestödet och det kompletterande studiestödet används.

§ 9 Det är TSL som prövar och avgör om ett kortvarigt studiestöd eller ett kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Det kompletterande studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som är godkända för ordinarie studiemedel, vid uppdragsutbildningar som TSL köper i det reguljära utbildningssystemet och vid utbildningar som TSL köper av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas kompletterande studiestöd ska den anställda ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN.

TSL ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§ 10 Företaget och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Av ansökan ska framgå vilka anställda som avses komma i åtnjutande av omställningsstöd. TSL kan särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från företaget och lokal arbetstagarorganisation. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd. Vid anställnings upphörande ska ansökan ha inkommit till TSL inom två år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställda uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som

avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställde ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som

inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska TSL presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Avsnitt. 3 Lokalt avtal

§ 11 Företag och lokal arbetstagarorganisation kan träffa avtal om att inte ta omställningsstöd enligt detta avtal i anspråk, med undantag för kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. Ett sådant avtal ska avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget. För företag som träffat sådant avtal reduceras, efter beslut i styrelsen för TSL, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet.

§ 12 Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med ett lokalt avtal enligt § 11 ska TSL tillhandahålla eller finansiera omställningsstöd enligt detta avtal. Återkrav kan riktas mot företaget från TSL.

§ 13 Företag och lokal arbetstagarorganisation som har ingått avtal enligt § 11 kan träffa avtal om att företaget åter ska ansluta sig till TSL:s omställningsstöd. De anställda omfattas av omställningsstödet i detta avtal först efter ett år.

Avsnitt 4. Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

§ 14 TSL kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 5 första stycket kompletterande

Omställning enligt Huvudavtalet

arbetslöshetsersättning.

Den anställde ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

Den anställde ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TSL.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett

om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättningen på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.

Avsnitt 5. Tolkning och tillämpning

§ 15 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av de bestämmelser och villkor i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning, förutom Avsnitt 6 om villkor för AGB. Nämnden ska även vara rådgivande till TSL.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Svenskt Näringsliv och två representanter utsedda av LO. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

Avsnitt 6. Villkor för AGB

§ 16 För försäkring om avgångsbidrag (AGB) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Omställning enligt Huvudavtalet

Försäkringsgivare för AGB är Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag (org. nr 502000–9659) (Afa Livförsäkring).

§ 17 Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter som försäkringstagare har mot försäkringsgivare enligt lagen om försäkringsavtal ska dock avse företaget, om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till Afa Livförsäkring.

§ 18 Vid försäkringsfall tillämpas de AGB-villkor som gäller vid uppsägningstillfället. Om den anställda slutar sin anställning efter överenskommelse mellan företaget och den anställda tillämpas de AGB-villkor som gäller vid den tidpunkt när det står klart att anställningen kommer att upphöra.

§ 19 Rätt till AGB har den anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist.

Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att

sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till AGB prövad i AGB-nämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

§ 20 Ett helt AGB betalas ut med x kr. Om den anställda före anställningens upphörande uppnått 50 år höjs helt AGB med ett belopp om y kronor för varje levnadsår från och med 50 år till och med 60 år. AGB betalas ut i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av heltidsarbete.

Från en anställnings upphörande kan under en därefter löpande femårsperiod totalt endast ett helt AGB betalas ut.

Styrelsen i Afa Livförsäkring ska före ingången av ett nytt kalenderår fastställa AGB-beloppen i första stycket.

§ 21 För rätt till AGB krävs att den anställda vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag som under respektive anställningstid var anslutet till AGB-försäkringen. Femårsperioden ska beräknas bakåt från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Med månad menas 30 dagar.

Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid.

Omställning enligt Huvudavtalet

§ 22 För anställd hos företag som har tecknat AGB-försäkring får även anställningstid före försäkringsavtalets ikraftträdande beaktas.

§ 23 Rätt till AGB föreligger längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år.

Rätt till AGB finns dock inte i fall där AGB-försäkringen tecknats inför förestående upphörande av anställning.

§ 24 Rätt till AGB finns inte om den anställda före anställningens upphörande beviljats rätt enligt socialförsäkringsbalken (SFB) till hel sjukersättning. Om den anställda återgår i arbete genom anställning som motsvarar minst hälften av ett heltidsarbete i ett år inom fem år från anställningens upphörande betalas dock AGB ut i efterhand.

§ 25 Rätt till AGB finns inte om den anställda senast tre månader från anställningens upphörande erhållit återanställning eller annan anställning i annat företag inom samma koncern. Detsamma gäller om den anställda avböjt erbjudande om en sådan anställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Rätt till AGB finns inte om den anställda vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget.

Trots ovanstående stycken kan AGB betalas ut om AGB-nämnden anser att särskilda skäl föreligger.

Om den anställda senast tre månader från anställningens upphörande påbörjat ny anställning i samma företag, eller

annat företag inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än den tidigare anställningen ska AGB betalas ut i proportion till skillnaden mellan arbetstidsmåten.

§ 26 Den anställde anmäler till Afa Livförsäkring om förhållanden som kan ge ersättning på av Afa Livförsäkring anvisat sätt. Anmälan ska ha kommit in till Afa Livförsäkring inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning ska finnas. Om den anställde återgår i arbete enligt § 24 ska anmälan ha kommit in till Afa Livförsäkring inom två från det att den anställningstiden varat i ett år.

§ 27 Om tillgångarna i AGB-rörelsen skulle understiga summan av de försäkringstekniska avsättningarna och det lagstadgade minimikapitalkravet IORP II för AGB-rörelsen så upphör försäkringsskyddet att gälla för nytillkomna anställningar som upphört.

Vid krigsförhållande i Sverige upphör AGB-försäkringsskyddet också att gälla.

§ 28 På förfallna AGB-belopp betalas inte ränta.

Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering

Parterna noterar att SAF, LO och PTK den 22 oktober 1987 träffat överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering.

Parterna har i anslutning till denna överenskommelse enats om att arbetare som genomgår undersökning enligt punkt 2-4 i överenskommelsen erhåller

dels lön för förlorad arbetstid; tidlönsarbetare erhåller sin tidlön och ackordsarbetare sin medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik,

dels ersättning för undersöknings- och resekostnader med anledning av undersökningen, vilka inte ersätts från den allmänna försäkringen.

Stockholm den 13 februari 1988

Sveriges

Verkstadsförening

Åke Nordlander

Svenska

Metallindustriarbetareförbundet

Leif Blomberg

Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård

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

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer. Samverkan ska ske med skyddsombud/skyddskommitté och de anställda för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är överens om att intentionerna bakom föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete som syftar till att arbetsmiljön ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende är vägledande. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt arbetsmiljölagen.

§ 1 Samverkan

De lokala parternas samverkan är förutsättningen för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Formen för samverkan anpassas till företagets verksamhet och bekräftas av lokal överenskommelse.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering bör behandlas av de lokala parterna och kan regleras i lokal överenskommelse.

§ 2 Arbetsmiljöutbildning

Behovet av utbildning ska bedömas av de lokala parterna med beaktande av arbetsmiljöns beskaffenhet i företaget. Utbildningen kan bestå av grundutbildning och vidareutbildning.

Inom ramen för lokal samverkan enligt § 1 bestäms tidsomfattning, innehåll, utbildningsmaterial samt ersättningsfrågor och vilka som ska delta i den aktuella utbildningen/informationen.

Information om aktuella arbetsmiljörisker samt skyddsregler ges till alla anställda. Här ska de nyanställdas behov uppmärksammas.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Frågor om företagshälsovård bör behandlas i samverkan. De olika behoven och kraven ska vara styrande, eftersom förhållandena skiftar mellan olika företag inom samma bransch. I vissa fall finns möjligheter till inbyggd företagshälsovård. I andra fall torde anslutning till befintlig eller nybildad företagshälsovårdscentral vara den bästa lösningen.

I företagshälsovårdens uppgifter bör ingå att

- utifrån ett helhetsperspektiv med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter bedriva ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete,
- ge råd och medverka vid planering av större förändringar i företaget så att sunda och säkra arbetsförhållanden skapas,

- följa upp arbetsmiljöförhållanden, som kan påverka de anställdas hälsa och arbetsanpassning,
- utgöra en stödjande resurs samt ta fram underlag för beslut om arbetsanpassning och rehabilitering.

Företagshälsovården ska utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Dess personal har samma tystnadsplikt som motsvarande yrkesgrupper inom samhällets sjuk- och hälsovård.

§ 4 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse om samverkan i arbetsmiljöfrågor ska snarast hänskjutas till förhandlingar mellan de lokala parterna. Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Framställan om lokal eller central förhandling ska ske skyndsamt, dock senast inom de tidsfrister som anges i 64 § medbestämmandelagen.

Avtal om utvecklingsarbete mot belastningsskador

Metall och Verkstadsföreningen har gemensamt konstaterat att antalet anmälda belastningsskador inom verkstadsindustrin under senare år haft en oroväckande ökning. Det har också lett till en ökad sjukfrånvaro.

Belastningsskadorna har flera orsaker. Samtidigt som många tunga och ansträngande arbetsuppgifter kunnat elimineras genom tekniska och ergonomiska åtgärder har till synes lättare högrepetitiva arbeten visat sig medföra nya problem. Sådana arbeten med ensidiga och statiska arbetsställningar medför större risker för belastningsskador än som tidigare varit känt. För att klara dessa problem krävs ofta lösningar, som integrerar teknik, ergonomi och arbetsorganisation.

Parterna noterar dessutom att enkla och monotona arbeten i övrigt ofta är förenade med hög personalomsättning och frånvaro. Insatserna bör sålunda också få allmänt positiva effekter i dessa hänseenden.

Mot denna bakgrund har parterna enats om följande överenskommelse.

§ 1 Undersökning/kartläggning

De lokala parterna skall där så erfordras undersöka/kartlägga riskerna för belastningsskador enligt ovan. Undersökningen genomförs i skyddskommittén om inte annat överenskommes. Undersökningen kan genomföras med hjälp från företagshälsovården.

Undersökningen, uppdelad på typ av arbete eller arbetsplats, skall avse sjukfrånvaro, arbetsskadeanmälningar samt läkarbesök och behandlingar på grund av belastningsskador. Det förutsätts att försäkringskassa och andra kan redovisa för undersökningen erforderliga uppgifter med beaktande av gällande sekretessregler.

Arbete med mycket likartade uppgifter och små variationer i arbetsinnehållet ägnas särskild uppmärksamhet.

§ 2 Åtgärdsprogram

Efter undersökning och erforderliga arbetsmiljöbedömningar skall de lokala parterna inom ramen för gällande regler och samverkansformer överlägga om vilka program med tidsplaner som behövs för åtgärder mot förekommande risker för belastningsskador.

Med utgångspunkt från förutsättningarna vid varje verkstad skall i första hand följande utvecklingsprinciper, enskilt eller i kombination, vara vägledande.

- Överväg om problemen kan elimineras genom mekanisering/automatisering eller tekniska och ergonomiska hjälpmedel i övrigt.
- Pröva om högrepetitiva arbetsuppgifter för att öka arbetsinnehållet kan tillföras nya arbetsmoment, för- och efterarbeten eller administrativa uppgifter.
- Bedöm om arbetsväxling mellan olika typer av arbetsuppgifter t.ex. i en grupporganisation kan minska ensidiga muskelbelastningar och öka arbetsinnehållet.

Parterna skall beakta utvecklingsavtalets intentioner om ny arbetsorganisation och teknisk utveckling.

§ 3 Förhandlingsordning

Mom 1

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

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

Framställan om lokal eller central förhandling skall ske inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 2

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Verkstadsindustrins nämnd för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Nämnden äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för nämndens bedömning.

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Huvudavtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige

Genom efterföljande mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtal förbinder sig organisationerna att utöva den verksamhet i arbetsmarknadsnämnden och vad därmed sammanhänger, som enligt avtalet ankommer på dem, samt att verka för att avtalet blir genom fri överenskommelse antaget såsom kollektivavtal mellan de till dem hörande förbunden. I den mån så sker blir avtalet jämväl i övrigt med rättsverkan enligt gällande lag om kollektivavtal bindande för Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen.

Kap I Arbetsmarknadsnämnd

§ 1

För handläggning av frågor, som är av allmän eller eljest större betydelse för arbetsmarknaden, samt för handläggning av vissa i det följande särskilt angivna frågor utser Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen en gemensam nämnd, arbetsmarknadsnämnden.

§ 2

Såsom skiljenämnd har arbetsmarknadsnämnden att avgöra följande frågor:

tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap I och II,

tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap III.

Huvudavtal

§ 3

I paritetisk sammansättning har arbetsmarknadsnämnden att handlägga övriga å nämnden enligt detta avtal ankommande frågor.

§ 4

Arbetsmarknadsnämnden består av tre ordinarie ledamöter jämte sex suppleanter för dem från envar av organisationerna.

Då nämnden fungerar som skiljenämnd ingår i nämnden en av Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Samtliga ovan angivna ledamöter utses om ej annat överenskommes mellan organisationerna för en tid av tre år.

§ 5

Beslut i nämnden kan fattas endast om nämnden är fulltalig. Då nämnden fungerar som skiljenämnd är den dock beslutför med fem ledamöter bestående av opartisk ordförande jämte två av vardera Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen utsedda ledamöter.

Framkommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig.

§ 6

I prövning av viss fråga må ej deltaga sådan av Arbetsgivareföreningen respektive Landsorganisationen utsedd ledamot, som direkt berörs av frågan eller är styrelseledamot eller funktionär inom av frågan berörd underorganisation.

§ 7

Vid behandling av ärende, som ankommer på nämnden,

skall nämnden kalla representant för vederbörande förbund att deltaga i ärendets handläggning inför nämnden men ej i nämndens beslut. Nämnden må även kunna inkalla av frågan berörd arbetsgivare eller arbetare eller representant för dem att höras inför nämnden.

§ 8

Vid nämnden skall finnas en sekreterare från vardera Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen.

Det ankommer på nämnden att med minsta möjliga tidsutdräkt upptaga och slutföra behandlingen av förekommande ärenden.

Vid nämndens sammanträden skall föras protokoll, som justeras av båda parter.

Kap II Förhandlingsordning m.m.

(§ 1 Fredsplikt och förhandlingsordning i Teknikavtalet IF Metall ersätter detta kapitel.)

Kap III Begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna

§ 1

Stridsåtgärd, vare sig öppen eller hemlig, må ej av part å någondera sidan vidtagas i de fall och under de förutsättningar, som i detta kapitel anges, och åligger det av avtalet bunden organisation att söka hindra underorganisation och enskilda medlemmar att vidtaga sådan åtgärd samt att, om åtgärden redan vidtagits, söka förmå dem att häva den.

Med stridsåtgärd förstås härvid dels arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd, dels sådan uppsägning av arbetsavtal, som vidtages i tvångs- eller skadesyfte.

Huvudavtal

Med stridsåtgärd mot part förstås stridsåtgärd, som i syfte att åvägabringa lösning av en tvist riktas mot någon, vilken äger del i tvisten, eller som eljest med omedelbart syfte vidtages mot annan.

Med stridsåtgärd mot tredje man förstås stridsåtgärd, som under en tvist riktas mot någon, vilken icke äger del i tvisten, med syfte att till fördel för part i tvisten öva inverkan på motparten.

Göres rättslig påföljd av avtalsbrott eller av överträdelse av föreningsstadgar gällande, är det ej att anse såsom stridsåtgärd, där ej annat följer av vad här nedan stadgas.

Vad i detta kapitel är föreskrivet skall mellan parterna i detta avtal äga tillämpning jämväl beträffande stridsåtgärd mot någon, som ej är medlem av organisation, för vilken avtalet är gällande.

§ 2

Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon, om därmed åsyftas att av religiösa, politiska eller liknande grunder utöva förföljelse mot honom.

§ 3

Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon för att hindra honom att föra talan inför domstol eller annan myndighet eller avlägga vittnesmål eller tillhandaga ämbets- eller tjänsteman eller för att utöva vedergällning för vad han gjort i nu angivet hänseende.

§ 4

Sedan arbetstvist blivit avslutad, får stridsåtgärd i vedergällningssyfte ej vidtagas vare sig mot den, som varit part i tvisten, eller mot annan i anledning av hans förhållande till tvisten.

§ 5

När någon utan biträde av annan än make, barn eller föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning, får stridsåtgärd ej vidtagas mot honom i anledning av tvist rörande arbetsförhållandet.

Stridsåtgärd får ej heller eljest vidtagas mot den, som utför arbete i eget företag, om syftet därmed är att förmå denne att till förmån för annan avstå arbetet.

Protokollsanteckning

Vid tillämpning av bestämmelsen i § 5, andra stycket, på delägare i enkelt bolag och handelsbolag skall avgörande avseende fästas vid bolagsförhållandets verkliga beskaffenhet, och anlitaandet av bolagsformen skall sålunda icke i och för sig vara tillfyllest för bestämmelsens tillämpning å envar delägare; kan det antagas att bolagsformen tillskapats i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande, och måste sålunda någon eller några av bolagsmännen i verkligheten betraktas såsom anställda, skall skydd enligt bestämmelsen icke kunna påkallas för dessa senare.

§ 6

Stridsåtgärd får ej vidtagas, såvida man därmed åsyftar att, sig eller annan till orättmätig vinning, förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidtaga liknande åtgärd. Vad i första stycket sägs utgör icke hinder för vidtagande av stridsåtgärd i syfte att indriva betalning av någon, som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse, vartill gälden hänför sig, om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro.

Huvudavtal

§ 7

I de fall, då stridsåtgärd mot part är förbjuden enligt §§ 2-6 i detta kapitel, kap II § 8 eller eljest enligt kollektivavtal eller lag, får sådan åtgärd ej heller riktas mot tredje man.

§ 8

Även om stridsåtgärd mot part är tillåten, får med undantag för de fall, som anges i §§ 9 och 10, stridsåtgärd icke riktas mot tredje man

1. i tvist om ingående av kollektivavtal,
2. i tvist om ingående eller tillämpning av enskilt arbetsavtal,
3. i konkurrenstvist rörande arbetstillfälle,
4. för att förmå part att inträda i eller hindra honom att utträda ur facklig organisation.

§ 9

Det i § 8 stadgade skyddet för tredje man tillkommer endast den, som är neutral i tvisten.

Såsom oneutral tredje man anses

1. medlem av en i tvisten invecklad förening, om han, annorledes är genom utförande av skyddsarbete, till fördel för motparten i avseende å tvisten åsidosatt sådana förpliktelser gentemot föreningen, vilkas fullgörande icke är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel,
2. den som under tvist utfört i anledning av tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar,

3. den som för utförande av annat arbete än skyddsarbete under tvist sysselsatt arbetare, vilken i anledning av tvisten blockerats av arbetsgivarparten, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar,
4. den som under tvisten och i anledning av densamma lämnat part ekonomiskt understöd eller efter omläggning eller annan förändring av sin näring eller verksamhet bisprungit honom,
5. den som äger aktier till belopp överstigande hälften av aktiekapitalet i aktiebolag, som är part i tvisten, eller är delägare utan begränsad ansvarighet i handelsbolag, som är part i tvisten,
6. aktiebolag, vari part i tvisten äger aktier, eller handelsbolag, vari parten är delägare, såvida bolagets verksamhet med hänsyn till aktieinnehavets storlek eller delägarskapets omfattning även som andra omständigheter måste anses i verkligheten drivas för partens räkning.

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete, som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager, vilket ej under konflikten tages i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Huvudavtal

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Protokollsanteckning

Vid fastställande av bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt

att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet inom olika yrkesområden skall fastställas genom överenskommelse mellan vederbörande förbund

samt att, där företaget under konflikten ej bedriver produktion, de ordinarie arbetarna i fall av behov åtager sig utförande av dessa arbeten.

§ 10

Utan hinder av vad i § 8, punkt 1, föreskrives må stridsåtgärd vidtagas, om därmed åsyftas att genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna. Sådan åtgärd får ej omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad även som vägran att taga befattning med varor, vilka är avsedda för eller härrör från rörelse, som drives av part i den ursprungliga tvisten.

Kap IV Behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner

§ 1

För att i möjligaste mån förhindra att arbetskonflikter inverkar störande på samhällsviktiga funktioner skall Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen till skyndsam prövning gemensamt upptaga varje konfliktsituation, där skydd för ett allmänt intresse påkallas antingen av endera organisationen eller av offentlig myndighet eller ock av annat därmed jämförligt organ, som företräder det ifrågakommande allmänna intresset.

§ 2

Prövningen av uppkommen fråga om undvikande, begränsande eller hävande av i § 1 avsedd arbetskonflikt skall företagas i arbetsmarknadsnämnden.

§ 3

Har vid behandling av sådant ärende, som anges i § 2, majoritet vunnits för undvikande eller hävande, helt eller delvis, av en konflikt och för en därmed sammanhängande erforderlig reglering av arbetsvillkoren, ankommer det på Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen att i enlighet därmed, envar å sin sida, ofördröjligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppgörelse mellan berörda parter.

Vid antagande av detta huvudavtal emellan förbund å ömse sidor skall avtalet godkännas att med rättsverkan enligt lagen om kollektivavtal gälla tills vidare med en uppsägningstid av sex månader, dock att om mellan parterna finnes kollektivt löneavtal vid tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av sådan uppsägningstid

Huvudavtal

skulle utlöpa, huvudavtalet skall upphöra att gälla först samtidigt med löneavtalets utlöpande.

Stockholm den 20 december 1938

Svenska

Arbetsgivareföreningen

J. Sigfrid Edström

Gustaf Söderlund

Carl Joh. Malmros

Wiking Johnsson

Ivar O. Larson

Axel Bergengren

/Nils Holmström

Landsorganisationen

i Sverige

Aug. Lindberg

Gunnar Andersson

Oscar Karlén

Hilding Molander

Johan Larsson

/Arnold Sölvén

Förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall

Teknikarbetsgivarna och IF Metall är bundna av Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO (Huvudavtalet). I kapitel 3 § 10 finns en bestämmelse som ersätter 12 a § uthyrningslagen.

Om det uppkommer en rättstvist gällande tillämpningen av Huvudavtalet kapitel 3 § 10 avseende medlem i IF Metall, ska part begära en central förhandling hos motparten inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren. Om en part inte begär förhandling inom denna tidsfrist förloras rätten att förhandla i frågan.

Beträffande tiden inom vilken en central förhandling ska påbörjas, förhandlingsprotokoll, hur en förhandling avslutas, rättsverkan av pågående förhandlingar och förlust av förhandlingsrätt samt väckande av talan, gäller motsvarande regler som anges i mom 7-11 i förhandlingsordningen Teknikarbetsgivarna – IF Metall.

Om en part inte iakttar föreskriven tidsfrist för förhandling eller väckande av talan, kan den som är eller har varit medlem i organisationen och som berörs av tvisten väcka talan i enlighet med 66 § medbestämmandelagen.

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en uppsägningstid om en månad.

*Utdrag ur överenskommelse Teknikarbetsgivarna – IF Metall
2025-03-31 angående löner. (Lägsta timlöner och övriga
ersättningar är införda i respektive paragraf i avtalet.)*

Löneavtal

Lönepott för lokal förhandling

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, bildas den 1 april 2025 och den 1 april 2026 vid varje verkstad en lönepott om 3,2 respektive 2,9 procent av månadslönerna för arbetarna vid verkstaden, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen året 2025 ska vara 29 100 kronor, samt 30 031 kronor vid beräkningen året 2026.

För tim- och ackordsavlönade arbetare beräknas lönepotterna genom att det örestal som motsvarar angivna procenttal av verkstadens aktuella genomsnittsförtjänst på timlön och ackord multipliceras med antalet arbetare vid den tid potten bildas, dock att det lägsta örestal som används vid beräkningen ska beräknas utifrån samma princip som nyss angetts för lägsta månadslön vid beräkning av lönepotten året 2025 respektive året 2026.

Lönepotten fördelas genom lokal överenskommelse mellan företaget och verkstadsklubben. Fördelningen av lönepotten ska ske med utgångspunkt från Teknikavtalet IF Metalls löneprinciper, enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Avtalets lägsta löner

Höjning sker den 1 april 2025 med 3,2 procent och den 1 april 2026 med

2,9 procent. Genomslag i utgående lägstalöner avräknas från lönepott.

Ersättning för arbete på obekväm tid och övertidstillägg, ferielön, penningfaktorer och lägsta semesterlön

Uppräkning sker den 1 april 2025 och den 1 april 2026 med 3,2 respektive 2,9 procent.

Lägsta löneökning

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska en avstämning avseende löneutvecklingen under avtalsperioden ske den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026 avseende envar av perioderna den 1 april 2025 till och med den 1 juni 2025 respektive tiden därefter till och med den 1 juni 2026.

Löneökningen per månad för en heltidsanställd ska då uppgå till lägst 630 kronor respektive 590 kronor.

Avräkning från omplaceringstillägg

Avräkning från omplaceringstillägg som fastställts efter den 1 april 2004 sker i den mån arbetaren vid fördelning av lönepott erhåller en löneökning som överstiger 3,2 respektive 2,9 procent den 1 april 2025 och den 1 april 2026.

Förhandlingsordning

I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepott har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna–IF Metall. Nämnden består av fyra ledamöter. Teknikarbetsgivarna utser två ledamöter

Löneavtal

och IF Metall två ledamöter. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna är ordförande och en av representanterna för IF Metall vice ordförande.

Anmärkning 1

I fråga om grupper av arbetare och enskilda arbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling ska frågan om kompetensutveckling särskilt beaktas.

