

GEMENSAMMA METALL

Kollektivavtal

1 april 2023 – 31 mars 2025



IKEM

Förteckning över övriga avtal och överenskommelser som gäller mellan parterna

Huvudavtal mellan SAF – LO (förhandlingsordning m m)

| Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA mellan SAF – LO/PTK

Avtal om avgångsbidrag, AGB mellan SAF – LO

Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS mellan SAF – LO

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring, TGL mellan SAF – LO

Avtal om Avtalspension, SAF – LO

Avtal om Omställningsförsäkring

Utvecklingsavtal inklusive jämställdhetsavtal, mellan SAF – LO/PTK

Trygghetsfonden TSL, mellan SAF – LO

Beredskapsavtal, mellan SAF - LO/PTK (vid krigstillstånd)

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill, mellan SAF – LO/PTK

Statistiköverenskommelse, mellan Industri- och KemiGruppen – IF Metall

Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter, mellan Industri- och KemiGruppen – IF Metall

Innehåll

Inledning	5
§ 1 Arbetstid	6
Mom 1 Ordinarie arbetstidens längd	6
Mom 2 Arbetstidsmått	6
Mom 3 Fridagar	7
Mom 4 Begränsningsregler vid förläggning respektive förändring av arbetstid	7
<i>Mom 4:1 Sammanlagd arbetstid</i>	7
<i>Mom 4:2 Dygnsvila</i>	7
<i>Mom 4:3 Veckovila</i>	7
<i>Mom 4:4 Raster och måltidsuppehåll</i>	8
<i>Mom 4:5 Pauser</i>	8
<i>Mom 4:6 Nattvila</i>	9
<i>Mom 4:7 Ordinarie arbetstid för nattarbetare</i>	9
<i>Mom 4:8 Nattarbete som innebär särskilda risker</i>	10
<i>Mom 4:9 Undantag</i>	10
Mom 5 Förläggning av ordinarie arbetstid	11
Mom 6 Besked om arbetstidens förläggning	12
Mom 7 Övertid	12
<i>Mom 7:1 Övertidsarbete</i>	12
<i>Mom 7:2 Allmän övertid</i>	13
<i>Mom 7:3 Schemalagd övertid</i>	13
<i>Mom 7:4 Nödfallsövertid</i>	14
Mom 8 Mertid	14
Mom 9 Jourtid	14
Mom 10 Journalföring av övertid, mertid och jourtid	15
Mom 11 Beredskapstjänst	15
Mom 12 Förhandlingsordning – arbetstidsfrågor	16
<i>Mom 12:1 Arbetstidsnämnd</i>	17
<i>Mom 12:2 Övertidsavgift</i>	17
Mom 13 Ledighet	17
<i>Mom 13:1 Definitioner</i>	17
<i>Mom 13:2 Arbetstidsförkortning</i>	18
<i>Mom 13:3 Nationaldagen</i>	19
<i>Mom 13:4 Kompensationsledighet vid övertidsarbete</i>	19
<i>Mom 13:5 Utläggning av ledig tid</i>	20
<i>Mom 13:6 Permission</i>	20
§ 2 Ersättning vid övertid	21
§ 3 Kvälls-, natt-, veckosluts- och helgtillägg	22
§ 4 Helglön	23
§ 5 Förskjuten arbetstid	23

§ 6 Månadslön	23
Mom 1 Lön per dag och timme	24
Mom 2 Lön för del av löneperiod	24
Mom 3 Annan frånvaro än sjukfrånvaro	24
Mom 4 Utbetalning av lön	25
§ 7 Arbeta på annan ort	25
§ 8 Semester	26
Mom 1 Regeltillämpning	26
Mom 2 Semester och intjänandeår	26
Mom 3 Tillämpning av nettosemesterberäkning	26
Mom 4 Semester och intermittent deltidsarbete	27
Mom 5 Anmälan av sjukdom under semesterledighet	27
Mom 6 Tidsbegränsad anställning	27
Mom 7 Uttag av sparad semester	27
Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad	27
Mom 9 Semesterlönegaranti	28
Mom 10 Permittering vid semesterstängning	28
Mom 11 Lokal överenskommelse om utbetalningstidpunkt	29
Mom 12 Lokal överenskommelse om beräkning av semesterlön och semesterersättning	29
Mom 13 Beräkning av semesterlön och semesterersättning	29
Mom 14 Semesterlön och semesterersättning vid sparad semester	29
Mom 15 Lokal överenskommelse om beräkning av semesterlön och semesterersättning	30
Mom 16 Beräkning av semesterlön	30
Mom 17 Semesterersättning	31
Mom 18 Avdrag vid obetald semester	31
Mom 19 Semesterlön vid sparad semester	31
Mom 20 Semesterlön m m för intermittent deltidsarbete	31
Mom 21 Semesterlön m m vid nettosemester av semester för skiftarbete	31
§ 9 Sjuklön	32
Mom 1 Rätten till sjuklön	32
Mom 2 Anmälan och styrkande av sjukdom m m	32
Mom 3 Beräkning av sjuklön	33
<i>Mom 3:1 Sjukdomsfall upp till 14 kalenderdagar. Avdrag 1:a till 14:e kalenderdagen</i>	33
<i>Mom 3:2 Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar. Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen</i>	34
Mom 4 Permission vid arbetskada och läkarbesök m m	35
§ 10 Föräldraledighetstillägg	36
§ 11 Anställningens ingående och upphörande	36
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	36

Innehåll

Mom 2 Turordning och företrädesrätt	37
Mom 3 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF)	40
<i>Mom 3:1 Rätt till kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt</i>	40
<i>Mom 3:2 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt</i>	41
<i>Mom 3:3 Återanställning</i>	42
<i>Mom 3:4 Förfarande vid återanställning</i>	42
Mom 4 Huvudavtalets regler vid inhyrning	43
Mom 5 Lön under uppsägningstid	44
Mom 6 Uteblivande från arbetet	44
Mom 7 Arbeta över företagsgränser	44
Mom 8 Anställningens upphörande	45
<i>Mom 8:1 Uppsägningstid</i>	45
<i>Mom 8:2 Intyg m.m.</i>	45
§ 12 Deltidspension	46
Mom 1 Möjlighet till deltid i pensioneringssyfte	46
<i>Mom 1:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)</i>	46
<i>Mom 1:2 Ansökan och underrättelse</i>	46
<i>Mom 1:3 Förhandling och tvist</i>	47
Mom 2 Avsättning till premie för delpension	47
§ 13 Livsarbetstidspremie – Arbetstidskonto	48
§ 14 Arbetets ledning och fördelning	49
§ 15 Ordningsregler	50
§ 16 Meningsskiljaktigheter	50
§ 17 Giltighetstid	50
Bilaga 1	51
Löner	51
Bilaga 2	54
Överenskommelse om kompetensutveckling	54
Bilaga 3	57
Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	57
Bilaga 4	58
Partsöverenskommelser	58
Bilaga 5	58
Avlösen vid övergång av stupstockbestämmelser avseende semesterberäkning	58
Bilaga 6	59
Avtal om yrkesintroduktion	59
Bilaga 7	62
Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet	62

Gemensamma Metallavtalet

Avtalets omfattning

Kollektivavtal mellan Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM) och Industrifacket Metall (IF Metall) gällande för IKEM anslutna företag inom metallprocess- och övriga metallföretag anställda arbetare.

Likartade bestämmelser för alla anställda

Avtalet kan utgöra utgångspunkt för diskussioner om likartade bestämmelser för samtliga anställda i företaget. Lokala parter kan komma överens om sådana gemensamma bestämmelser utan hinder av detta avtal. Bestämmelserna ska, för att vara giltiga, godkännas av alla berörda centrala parter.

Lokala överenskommelser

De lokala parterna förväntas utnyttja avtalets möjligheter att träffa lokala överenskommelser som är anpassade till företagets och de anställdas egna förutsättningar och behov.

Lokala överenskommelser träffas mellan företaget och IF Metallklubben. Saknas klubb träffas överenskommelse med IF Metalls lokalavdelning eller av avdelningen utsett avdelningsombud.

Uppsägningstider m m

Lokalt avtal gäller under den tid och uppsägningsregler som de lokala parterna avtalat om.

De lokala parterna bör i anslutning till träffande om lokal överenskommelse avtala om vad som gäller när en lokal överenskommelse upphör att gälla.

§ 1 Arbetstid

Nedanstående paragrafer angående arbetstid ersätter arbetstidslagen i dess helhet. De ändrar dock inte arbetsmiljölagens regler för minderåriga. Förhandlingsordning avseende arbetstidsbestämmelserna finns i § 1 mom 12.

Mom 1 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstidens längd per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår är för respektive arbetstidsform följande:

Arbete	Arbetstidens längd	
Dagarbete	40 timmar*)	(2 012 i genomsnitt per år)
Tvåskiftarbete	40 timmar*)	(2 012 i genomsnitt per år)
Intermittent treskiftarbete	38 timmar	(1 912 i genomsnitt per år)
Kontinuerligt treskiftarbete	36 timmar	(1 812 i genomsnitt per år)
Kontinuerligt treskiftarbete med storhelgsdrift	35 timmar	(1 761 i genomsnitt per år)
Ständigt nattskift enl lokal överenskommelse	34 timmar	(1 711 i genomsnitt per år)

*) se § 1 mom 13:2 angående kompensationsledighet om 24 minuter för varje arbetad vecka vid dagtidsarbete och två timmar för varje arbetad vecka vid tvåskiftarbete.

Andra skiftformer kan överenskommas lokalt.

Veckan räknas fr o m måndag, om inte annan beräkningstidpunkt överenskommits lokalt på grund av skiftgång eller dylikt.

Mom 2 Arbetstidsmått

De angivna årsarbetstidsmått i mom 1, avser den ordinarie arbetstiden enligt upprättat arbetstidsschema. Driftsuppehåll och utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning.

En följd av detta är att det angivna arbetstidsmålet gäller oberoende av den enskilde arbetarens semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera på grund av den enskilde arbetarens tjänstgöringsförhållanden.

Mom 3 Fridagar

Påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton är fridagar.

Dagen före långfredagen, respektive pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton avslutas dagarbetet på vanlig tid och skiftarbetet med eftermiddagsskiftets slut.

Trettondagsafton, valborgsmässoafton, dagen före Kristi himmelfärdsdag och dagen före Alla helgons dag avslutas dagarbetet vanlig tid och skiftarbetet kl 18.00, eller annan tid som det lokala parterna enats om.

Mom 4 Begränsningsregler vid förläggning respektive förändring av arbetstid

Vid förläggning eller förändring av arbetstid ska hänsyn tas till följande gällande regler.

Mom 4:1 Sammanlagd arbetstid

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

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala.

Mom 4:2 Dygnsvila

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

Mom 4:3 Veckovila

Varje arbetare ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila).

Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetare får uppehålla sig utanför arbetsstället, men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Anmärkning:

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.

Utdrag ur inrangeringsprotokollet efter 2007 års avtalsförhandlingar: Genomsnittsberäkning av veckovila

Parterna är överens om att vid företag som sedan före 1998 tillämpat en veckoviloregel innebärande minst 36 timmars sammanhängande ledighet per vecka i genomsnitt under en tre veckors period, äger sådan regel fortsatt tillämpning. Detta gäller dock endast under förutsättning att berörda arbetstagare ges motsvarande ledighet i enlighet med Gemensamma Metallavtalets § 1 mom 4:9 punkterna 4 – 6.

Mom 4:4 Raster och måltidsuppehåll

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasterernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så att arbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållande eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Mom 4:5 Pauser

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det får istället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Tid för pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 4:6 Nattvila

Alla arbetare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan kl 24.00 och kl 05.00 ingå.

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 kl 05.00 eller efter kl 24.00.

Förutom de fall som anges ovan kan lokal överenskommelse träffas om att arbete får utföras även kl 24.00 - 05.00. Överenskommelsen kan gälla för viss begränsad tid, normalt minst ett kalenderår, för visst arbete samt ska ange antalet berörda arbetare.

Mom 4:7 Ordinarie arbetstid för nattarbetare

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

Anmärkning:

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

Mom 4:8 Nattarbete som innebär särskilda risker

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

Mom 4:9 Undantag

1

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i mom 4:1-4:4 och 4:7, under förutsättning att arbetaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

2

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

3

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

4

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt mom 4:9, punkterna 1-3 i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, ska den motsvarande viloperioden förläggas inom sju kalenderdagar.

Anmärkning:

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

5

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

6

Om motsvarande viloperiod inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.

Mom 5 Förläggning av ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning per dag och vecka, som kan variera under olika delar av året beroende på efterfrågan, fastställs genom överenskommelse för varje särskild arbetsplats. Sådan överenskommelse bör träffas i god tid före början av varje nytt år och innehålla följande delar:

- den ordinarie arbetstidens förläggning som vid behov anpassas till variationer i verksamheten genom förlängning av arbetstiden under viss period och förkortning under annan, samt hur arbetstiden ska kunna ändras vid oförutsedda situationer och behov
- regler för övertids- och kvälls-, natt- och helgtillägg
- regler för beredskapstjänst.

Mot bakgrund av att det uppstår variationer i efterfrågan som inte kunnat förutses bör de lokala parterna träffa överenskommelse om att den ordinarie veckoarbetstiden kan förändras med plus eller minus 8 timmar per vecka. Berörda arbetare underrättas normalt två veckor i förväg.

Uppkommer behov av förändring av arbetstiden under året ska de lokala parterna omgående uppta förhandlingar i frågan. Sådana förhandlingar ska genomföras skyndsamt.

Om lokal överenskommelse om den ordinarie arbetstidens förläggning inte kan träffas, kan den lokala fackliga organisationen begära central förhandling.

Anmärkning:

1. Parterna är överens om att de allt kortare ledtiderna inom industrin ställer ökade krav på att arbetstiden anpassas till variationer i efterfrågan genom lokala lösningar exempelvis plus eller minus 8 timmar per vecka. Parterna är även överens om att lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer än enligt detta avtal kan träffas, vilka dels främjar verksamheten men även ger den anställde möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning. Vid behov bistår gärna de centrala parterna med råd och tips då lokala överenskommelser träffas.
2. Förläggning till storhelgstim bör om möjligt undvikas.
3. Ordinarie månadslön utges oberoende av veckoarbetstidsförändringen
4. I de fall årsarbetstiden avviker från den ordinarie fastställda årsarbetstiden, kan högst plus eller minus 40 timmar överföras till nästföljande år.

Mom 6 Besked om arbetstidens förläggning

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

Arbetsgivaren ska lämna arbetarna besked om ändring i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller händelser, som inte har kunnat förutses, ger anledning till det.

Mom 7 Övertid

Mom 7:1 Övertidsarbete

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

Med övertid förstås sådan arbetstid som i timtal per dygn överstiger den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidsschema för heltidsanställd arbetstagarare.

Om så erfordras är arbetare skyldig att vid behov utföra det övertidsarbete som arbetsgivaren begär och som inte utan olägenhet kan uppskjutas. Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid, om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagararen på grund av bärande skäl gör framställning om befrielse i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

Vid beräkning av övertid ska annan ledighet, som i kollektivavtalet i övrigt jämföras med arbetad tid och som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid jämföras med fullgjort ordinarie tid.

Vid beräkning ska tid för måltidsraster och icke arbetad tid som beror på den anställde inte räknas.

Anmärkning:

Parterna är överens om att det av arbetsmiljösäl är viktigt att övertidsarbete i möjligaste mån fördelas jämnt bland arbetstagarna.

Mom 7:2 Allmän övertid

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid får övertid tas ut med i genomsnitt 50 timmar under en kalendermånad beräknat på en period om 3 månader, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

Anmärkning:

Det ankommer på de lokala parterna att fastställa när perioden om 3 månader börjar. Träffas ingen överenskommelse gäller jämna kvartal som period. Om lokal facklig organisation anser att missbruk av denna paragraf föreligger, kan lokal och central förhandling begäras.

Anmärkning:

När övertid beordras ska arbetsgivaren så långt som möjligt ta hänsyn till arbetarens behov av rekreation och familjeliv. Övertid får inte användas i sådan utsträckning att arbetaren överansträngs.

Mom 7:3 Schemalagd övertid

Lokala parter kan träffa överenskommelse om schemalagd övertid vilket innebär att arbetsgivaren i förväg kan lägga ut tid utöver den ordinarie arbetstiden som en planerad del av arbetsschemat.

Anmärkning:

Lokal överenskommelse om schemalagd övertid ska innehålla period, omfattning samt vilken ersättning som utges.

Mom 7:4 Nödfallsövertid

Har en natur- eller olyckshändelse eller liknande omständighet, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Nödfallsövertid får tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar den lokala verkstadsklubben om övertidsarbetet. Tvist angående behov av nödfallsövertid hänskjutes till den i § 1 mom 12:1 avsedda arbetstidsnämnden.

Mom 8 Mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsarbete som anges i mom 7:4.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

Mom 9 Jourtid

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

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

Jourtid får tas ut utöver ordinarie arbetstid och ska inte räknas som övertid.

Anmärkning:

1. *Vakttjänst, tillsyn etc är inte jourtjänst. Dessa arbeten innebär att arbetaren hela tiden utför arbete, även om detta i praktiken består av övervakning e d. Som exempel på arbetare med sådant arbete kan*

nämnas operatörer vid automatiska arbetsprocesser och skiftreparatörer.

- 2. Med jourtid menas tid då arbetaren på grund av verksamhetens natur måste uppehålla sig på arbetsplatsen för att vid behov utföra arbete. Från jourtid ska skiljas dels sådan tid då arbete faktiskt utförs, dels beredskapstid, d v s tid då arbetaren står till arbetsgivarens förfogande utan skyldighet att befinna sig på arbetsplatsen. Jourtid är inte det samma som väntetid.*
- 3. Den tid under ett jourpass då en arbetare utför arbete, ska betraktas som arbetstid. Om en arbetare t ex under ett åttatimmars jourpass utför arbete två timmar, ska sex timmar redovisas som jourtid och två timmar som ordinarie arbetstid eller övertid.*

Mom 10 Journalföring av övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivare ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Arbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer den fackliga organisationen som företräder arbetarna på arbetsstället.

Anteckningarna förs på sätt som parterna överenskommer.

Mom 11 Beredskapstjänst

De lokala parterna träffar överenskommelse om beredskapstjänst.

Med beredskapstjänst avses åliggande för arbetaren att under annan än för denne gällande ordinarie arbetstiden vara anträffbar så att inställelse kan ske inom föreskriven tid på arbetsplatsen.

Som ett underlag för en sådan överenskommelse kan nedanstående tabell tjäna som utgångspunkt och de lokala parterna ska ta hänsyn till de förutsättningar och behov som gäller lokalt.

Arbets tid

Vardagar	Kr/tim 1/11 2020	Kr/tim 1/4 2022
Måndag – fredag om inte högre belopp anges nedan		
Sön- och helgdagstid fr o m		
Från kl 07.00 på lördag till kl 07.00 på måndag respektive kl 19.00 dag före helgdag till kl 07.00 dagen efter helgdagen, om inte högre belopp anges nedan		
Storhelgstid fr o m		
Från kl 07.00 nyårsafton till kl 07.00 den 2 januari Från kl 19.00 skärtorsdag till kl 07.00 tredjedag påsk Från kl 07.00 1:a maj till kl 07.00 2:a maj Från kl 07.00 nationaldagen till kl 07.00 dagen efter nationaldagen Från kl 07.00 pingstafton till kl 07.00 dagen efter pingstdagen Från kl 07.00 midsommarafton till kl 07.00 dagen efter midsommardagen Från kl 07.00 julafton till kl 07.00 tredjedag jul		

Anmärkning:

- 1. Parterna konstaterar att den tekniska utvecklingen förändrat förutsättningarna för beredskap, varför ersättningen vid arbete under beredskap respektive beredskapstjänst samt definitionen av vad som ingår i beredskapstjänst måste anpassas till förhållandena i de enskilda fallen.*
- 2. Om lokala parter har svårt att enas om överenskommelse om beredskapstjänst kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer för att få en överenskommelse till stånd.*

Mom 12 Förhandlingsordning – arbetstidsfrågor

Kan överenskommelse ej träffas kan efter lokal och central förhandling endera parten hänskjuta ärendet till den i mom 12:1 utsedda arbetstidsnämnden. Detsamma gäller rättstvist angående nödfallsövertid enligt mom 7:4.

Övriga rättstvister behandlas i den för parterna gällande förhandlingsordningen.

Mom 12:1 Arbetstidsnämnd

En partsammansatt arbetstidsnämnd inrättas. Arbetstidsnämnden prövar dispenser samt tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser. Nämnden består av fyra ledamöter.

Parterna utser vardera två ledamöter.

Ordförandeskapet växlar varje kalenderår mellan parterna.

Normalt sammanträder endast de fyra av parterna utsedda ledamöterna. En opartisk ordförande utses av parterna enbart när behov uppstår och efter begäran från någon av nämndledamöterna.

Mom 12:2 Övertidsavgift

Om arbetsgivaren överskrider övertidsgränserna i § 1 mom 7-8 eller lokal överenskommelse träffad enligt detta avtal eller överskrider av arbetstidsnämnden fastställd ram äger arbetstidsnämnden fastställa en särskild övertidsavgift.

Av arbetstidsnämnden fastställd övertidsavgift inbetalas till den gemensamma arbetstidsnämnden.

Anmärkning:

Arbetstidsnämnden beslutar i varje enskilt fall hur viss övertidsavgift ska användas.

Mom 13 Ledighet

Mom 13:1 Definitioner

Tjänstledighet

Med tjänstledighet avses ledighet med löneavdrag.

Anmärkning:

För månadsavlönade beräknas löneavdrag enligt § 6 mom 1-3

Kompensationsledighet

Med kompensationsledighet avses ledighet till följd av arbetstidsförkortning, nationaldagen, ledighet intjänad genom overtidsarbete eller annan ledighet p.g.a. överenskommelse enligt detta avtal. Under kompensationsledighet utges ordinarie lön.

Ledighet till följd av uttag från arbetstidskontot

Ledighet till följd av uttag från arbetstidskonto avser sådan betald ledigtid som erhålls genom uttag från inrättat arbetstidskonto se § 13.

Semesterledighet

Semesterledighet avser ledighet enligt Semesterlagen och detta avtal, se § 8. I samband med semesterledigheten kan semesterlön utgå, se § 8 mom 9-21

Permission

Permission avser kortare ledighet med bibehållen lön, se § 1 mom 13:6 och § 9 mom 4.

Mom 13:2 Arbetstidsförkortning

Dagtidsarbete

Heltidsanställda dagarbetare får kompensationsledighet med 24 minuter för varje arbetad vecka. För deltidsanställda gäller ledigheten i proportion till veckoarbetstiden.

De lokala parterna kan komma överens om att schemalägga ledigheten.

Företag och klubb kan träffa överenskommelse om att utge ledigheten enligt ovan på administrativt olika sätt.

Anmärkning:

Denna bestämmelse gäller inte vid skiftarbete oavsett skiftform.

Tvåskiftsarbete

Vid tvåskiftsarbete utges två timmars kompensationsledighet för varje arbetad vecka om 40 timmar. De lokala parterna kan istället träffa överenskommelse om att endast 38 timmar per vecka ska schemaläggas.

Mom 13:3 Nationaldagen

Riksdagen beslutade i december 2004 att från och med år 2005 göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag. Mot bakgrund av att nationaldagen, till skillnad från annandag pingst, med jämna mellanrum kommer att infalla på, inom vissa arbetstidsarter, redan arbetsfri dag har IKEM och IF Metall träffat följande överenskommelse.

1. I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittert tvåskift respektive intermittert treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.
2. I företag som tillämpar kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen under förutsättning att även anställda i denna arbetstidsart ges kompensation enligt p 1 ovan.
3. De lokala parterna överenskommer om hur kompensationen enligt p 1 ovan ska hanteras.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat, tillförs kompensationen arbetstidskontot.

Där pensionspremiealternativet är huvudregel tillämpas detta (till ett värde av 0,125 %).

Mom 13:4 Kompensationsledighet vid övertidsarbete

Arbetare, som beordrats att utföra övertidsarbete, kan på egen begäran och om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för produktionens behöriga gång, erhålla kompensationsledighet med en timme för varje övertidstimme. Utläggningen av ledigheten sker efter överenskommelse med arbetsledningen.

Vid sådan kompensationsledighet utgår ersättning med dels övertidstillägg, samt dels vidare betald ledighet.

Övertidstilläggets storlek följer av regleringen i § 2. Övertidstillägget utbetalas vid ordinarie löneutbetalning efter övertidsarbetet.

Vid uttag av kompensationsledigheten, d.v.s. vid den betalda ledigheten, utges ordinarie lön. Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande antal timmar återföras som tillgänglig övertid. Detta gäller dock med högst 200 timmar per kalenderår från och med den 1 januari 2024 och med högst 165 timmar per kalenderår från och med den 1 januari 2025.

Kompensationsledighet för övertidsarbete får överföras från ett kalenderår till ett annat.

Mom 13:5 Utläggning av ledig tid

Vid utläggning av ledig tid enligt Mom 13:2 – 13:4 samt § 13 gäller i normalfallet att arbetstagaren ska ta upp frågan om betald ledighet i god tid. Vid överenskommelse om utläggning ska både arbetstagarens önskemål och produktionens behöriga gång beaktas.

Mom 13:6 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst 2) resdagar. Permission kan beviljas i följande fall och anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt.

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.
- Nära anhörigs frånfälle, begravning och urnnedläggning.

Som nära anhörig räknas make/maka/barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar samt svärföräldrar. Som make/maka och registrerat partnerskap räknas även sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden på samma mantalsskrivningsadress.

Anhållan om permission ska göras i god tid före permissionstillfället och om så inte kan ske, i efterhand och kunna styrkas om arbetsgivaren så begär.

§ 2 Ersättning vid övertid

Lokala parter kan träffa överenskommelse om ersättning vid övertidsarbete med hänsyn till de förutsättningar och behov som gäller lokalt. Om lokala parter inte träffar annan överenskommelse ersätts övertiden med ordinarie lön jämte tillägg enligt följande:

Dag	Tidpunkt	1/4 2023 kr/tim	1/4 2024 kr/tim
a) helgfri måndag-fredag	06.00-17.00	54,37	56,17
b) måndag-torsdag	17.00-24.00	98,92	102,18
måndag-fredag	00.00-06.00	98,92	102,18
c) fredag	17.00-24.00	123,60	127,68
lördag-söndag	06.00-24.00	123,60	127,68
d) lördag-söndag	00.00-06.00	148,30	153,19
e) eller helgdagar	00.00-24.00	210,14	217,07

Övertidstillägg och kvälls, natt och helgtillägg enligt § 3 utges ej samtidigt.

Övertidsersättning utges även för övertidsarbete som pågår över dygnsgränsen.

Övertidstillägget utbetalas vid ordinarie löneutbetalning.

§ 3 Kvälls-, natt-, veckosluts- och helgtillägg

Lokala parterna kan träffa överenskommelse om ersättning för arbete på kväll, natt, veckoslut och helger med hänsyn till de förutsättningar och behov som gäller lokalt. Om mycket arbete utförs på kväll, natt, veckoslut och helger bör de lokala parterna träffa överenskommelse om ersättning i form av fasta månadsbelopp. Om lokala parter inte träffar annan överenskommelse gäller följande tidsramar och ersättningsbelopp:

Dag	Tidpunkt	1/4 2023 kr/tim	1/4 2024 kr/tim
1 Vardagar			
måndag-fredag	17.00-24.00	32,72	33,80
måndag-lördag	00.00-06.00	52,00	53,71
2 Lördag-söndag			
lördag-söndag	06.00-24.00	69,35	71,64
söndag	00.00-06.00	96,63	99,81
3 Fridag enligt			
§ 1 mom 3 samt övriga helgdagar	00.00-24.00	173,39	179,11

I denna paragraf avses den del av arbetstiden som förläggs utanför det ordinarie arbetstidsschemat, dock inte tiden mellan 06.00 och 17.00 måndag – fredag helgfri vecka.

Kvälls-, natt- och helgtillägg utges inte när arbetet efter lokal överenskommelse avser inarbetning av ”klämdagar” eller tidigare avslutande av arbetstiden dag före helgdag.

§ 4 Helglön

Arbetare, som inte har månadslön, äger rätt till helglön, för följande dagar under förutsättning att dagen infaller måndag till fredag.

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

§ 5 Förskjuten arbetstid

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om arbete på förskjuten tid.

För beordrat arbete på förskjuten tid, varmed avses arbete som utan att arbetstidsmättet per dygn överskrider utförs på annan tid än enligt den ordinarie arbetstidsförläggningen, betalas utöver eventuell ersättning för obekvämt arbetstid en särskild ersättning för de timmar som ligger utanför arbetets början och slut enligt det ordinarie arbetstidsschemat.

Ersättningen utgörs av följande belopp:

1/4 2023 kr/tim	1/4 2024 kr/tim
33,96	35,08

Omlägg arbetstiden i ett arbete till ny arbetstidsform under kortare tid än en vecka betalas utöver eventuell ersättning för obekvämt arbetstid ersättning enligt föregående stycke för förskjuten tid för det antal arbetstimmar som ligger utanför det tidigare arbetstidsschemat.

§ 6 Månadslön

Med månadslön avses lön som utges oberoende av under månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Månadslön

Månadslön ska kunna tillämpas på alla arbetare, som har regelbunden arbetstid och är anställda tills vidare.

Månadslönen avvägs med utgångspunkt från arbetets art, samt arbetarens kompetens och prestation.

Vid företagen förekommer olika rörliga lönesystem. Formerna kan växla från traditionella ackord till resultatlöner med olika beräkningsgrunder.

Mom 1 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
Lön per timme utgör	$\frac{\text{månadslönen}}{175}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion härtill.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtages inte eventuell premiedel.

Mom 2 Lön för del av löneperiod

Om en arbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utges förutom eventuell premiedel, lön per timme om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar och i andra fall lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 3 Annan frånvaro än sjukfrånvaro

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.

Mom 4 Utbetalning av lön

Lön utbetalas en gång per månad på sätt de lokala parterna överenskommer. Regelbundna förskott utges inte.

§ 7 Arbete på annan ort

De lokala parterna kan med utgångspunkt från gällande skattelagstiftning träffa överenskommelse om arbete på annan ort. Sådan överenskommelse bör reglera exempelvis traktamente och andra kostnadsersättningar, reskostnad och ersättning för restid, i förekommande fall resa med egen bil i tjänsten och i händelse av sjukdom och dödsfall även regler för detta.

Innan arbete i utlandet påbörjas ska en enskild eller lokal överenskommelse träffas om villkoren för detta.

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

Anmärkning:

1. *Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses de av Svenskt Näringsliv och LO träffade överenskommelserna i de allmänna villkoren om avtalsförsäkringar för arbetstagare som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands. Arbetsgivaren rekommenderas även att teckna en särskild läkekostnadsförsäkring för arbetare som tjänstgör utomlands.*

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses de lagar och förordningar som enligt Socialförsäkringsbalken finns för arbetstagare som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands.

2. *Om lokala parter har svårt att enas om överenskommelse om arbete på annan ort kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer för att få en överenskommelse till stånd.*

Träffas inte överenskommelse om arbete på annan ort tillämpas Skatteverkets anvisningar om traktamenten m.m. vid flerdrygnsförrättningar.

§ 8 Semester

Denna paragraf är uppdelad i tre delar. Den första delen består av mom 1 – mom 10 och gäller för samtliga arbetstagare. Den andra delen, som består av mom 12 – mom 14 gäller för arbetstagare med lön per timme. Den tredje delen, mom 15 – mom 21 gäller för arbetstagare med lön per månad.

Semesterregler som gäller för samtliga arbetstagare

Mom 1 Regeltillämpning

Semesterlagens regler gäller med de tillägg och undantag som anges i avtalet.

Avtalets bestämmelser hindrar inte att de lokala parterna eller arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om avvikelser i de fall Semesterlagen tillåter sådana överenskommelser.

Anmärkning:

För industrin är det nödvändigt att huvudsemestern förläggs så att störningar i produktionen eller verksamheten inte uppkommer.

Mom 2 Semesterår och intjänandeår

Ett semesterår avser, i enlighet med Semesterlagen, tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Närmast föregående 12-månadersperiod utgör ett intjänandeår.

Avtal om annat semesterår kan träffas lokalt mellan företag och klubb.

Semester räknas i hela dagar.

Mom 3 Tillämpning av nettosemesterberäkning

Vid skiftgång vid företaget och annan oregelbunden arbetstidsförläggning, bör nettosemesterberäkning användas.

Mom 4 Semester och intermittent deltidsarbete

För arbetare med intermittent deltidsarbete ska semester beräknas/utläggas så att det motsvarar deltidsarbetandes arbetstid i proportion till den heltidsarbetandes arbetstid. Vid brutet tal ska höjning ske till närmast högre hela tal.

Mom 5 Anmälan av sjukdom under semesterledighet

Vid sjukdom under semestern ska arbetstagaren senast omedelbart efter återgång till arbetet anmäla detta till arbetsledningen, i övrigt sker anmälan enligt företagets regler. Om arbetstagaren önskar få sjukdomstiden avräknad från semestern ska samtidigt framställning om detta göras och sjukdomstiden styrkas genom intyg. Sjuklöneavdrag för sjukperioden ska då göras och semesterdagarna återförs för framtida förläggning efter överenskommelse med arbetsledningen.

Om arbetstagaren ej begär avräkning för sjukdom under semestern, ska ej heller sjukavdrag göras.

Annan löneadministrativ ordning kan tillämpas om detta meddelats de anställda.

Mom 6 Tidsbegränsad anställning

En tidsbegränsad anställning som inte pågår längre tid än tre månader ger inte arbetstagaren rätt till semesterledigheter utan endast till semesterersättning.

Lokala parter kan komma överens om att semesterlön inkluderas i ferielön.

Mom 7 Uttag av sparad semester

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

Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad

Vid beräkning av semesterlön/ersättning ska hänsyn tas till ändrad sysselsättningsgrad.

Detta gäller också vid uttag av sparad semester.

Mom 9 Semesterlönegaranti

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller följande semesterlönegaranti.

Semesterlönen per dag för vuxna arbetare är fr.o.m. 2023-04-01: 1 583 kr/semesterdag och 2024-04-01: 1 636 kr/semesterdag.

Denna garanti gäller dock inte vid tidsbegränsade anställningar om högst tre månader.

För deltidarbete ändras beloppet i proportion till arbetstiden.

Mom 10 Permittering vid semesterstängning

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

En sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren ska innehålla en reglering – i enlighet med nedanstående – av hur förskottssemesteren ska återbetalas för det fall anställningen upphör inom en femårsperiod.

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

Avdrag ska dock ej göras om anställningen upphört på grund av:

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

Mom 11 Lokal överenskommelse om utbetalningstidpunkt

Där så är möjligt bör de lokala parterna överenskomma om att semester-tillägget, alternativt mellanskillnaden mellan ordinarie lön och semester-lön, avseende huvudsemestern utbetalas före huvudsemesterperioden.

Mom 12 Lokal överenskommelse om beräkning av semesterlön och semesterersättning

Om de lokala parterna inte överenskommer om annan beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med lön per timme gäller följande.

Semesterregler som gäller för arbetstagare med lön per timme

Mom 13 Beräkning av semesterlön och semesterersättning

För arbetstagare med lön per timme utgör semesterlön och semesterersättning 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp som motsvarar den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme under intjänandeåret.

Som genomsnittlig arbetsinkomst per arbetstimme räknas tim- och resultatlön, övertidstillägg, tillägg för obekväm och förskjuten tid, samt ersättning för väntetid, restid under arbetstid och arbetsberedskap.

Anmärkning:

I beräkningsunderlaget för semesterlön vid beräkning av den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme medräknas ej lön eller annan förmån som utbetalats för frånvarotimmar enligt mom 13 och mom 14.

Mom 14 Semesterlön och semesterersättning vid sparad semester

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning för sparade semesterdagar ska för varje frånvarotimme, med undantag av frånvaro på grund av semester som ej sparats från tidigare år eller permittering vid drifts-

uppehåll för samtidig semester, beräkningsunderlaget ökas med den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme under intjänandeåret närmast före det år den sparade semestern uttages.

Semesterregler som gäller för arbetstagare med lön per månad

Mom 15 Lokal överenskommelse om beräkning av semesterlön och semesterersättning

Om de lokala parterna inte överenskommer om annan beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med lön per månad gäller följande.

Mom 16 Beräkning av semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägg.

Anmärkning:

För arbetstagare med lön per vecka beräknas månadslönen som 4,3 x veckolönen.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 % av arbetstagarens aktuella månadslön vid semestertillfället.
- Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.
- 0,52 % av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörliga lönedelar avses:

- tillägg för obekväms och förskjutna arbetstid, ersättning för övertidsarbete, beredskapsersättningar m m
- bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Summan av rörliga lönedelar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro ökas med en genomsnittlig dagsinkomst av de rörliga lönedelarna. Den genomsnittliga dagsinkomsten beräknas genom att de rörliga lönedelarna som utbetalats under intjä-

nandeåret divideras med antalet anställningsdagar (enligt definition i 7 § Semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning:

Semestertillägget om 0,52 % förutsätter att arbetstagaren tjänat in fullbetald semester. Annars ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet intjänade betalda dagar.

Mom 17 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med ledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 18 Avdrag vid obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 % av aktuell månadslön.

Mom 19 Semesterlön vid sparad semester

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlönen för sparad semesterdag på samma sätt som för den ordinarie semestern detta år. Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock all frånvaro under intjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 20 Semesterlön m m för intermittert deltidsarbete

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Mom 21 Semesterlön m m vid nettosemesterberäkning av semester för skiftarbete

Vid företag där nettosemesterberäkning av semesterdagar tillämpas för

skiftarbete anpassas procenttalen för semestertillägg, semesterersättning respektive avdrag för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antal semesterdagar enligt Semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

§ 9 Sjuklön

Mom 1 Rätten till sjuklön

Arbetare har rätt till sjuklön enligt vad som följer av detta avtal. I övrigt gäller Lagen om sjuklön.

Mom 2 Anmälan och styrkande av sjukdom m m

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Arbetaren ska vidare meddela arbetsgivaren beräknad tidpunkt för återgång i arbetet.

Arbetaren 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.

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

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan så begär ska arbetaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg, vilket utvisar att arbetsoförmåga föreligger samt sjukperiodens längd för att arbetaren ska ha rätt till sjuklön. Arbetsgivare kan anvisa särskild läkare att utfärda sådant läkarintyg. Kostnaderna för intyg som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaderna för intyg från annan läkare. Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetaren alltid styrka sjukdomen med läkarintyg.

Anmärkning:

1. Vid upprepade sjukdomsfall där behov av rehabiliteringsutredning föreligger eller i situationer där det föreligger befogade misstankar om missbruk av sjuklönerätten är arbetsgivaren skyldig att utge sjuklön endast om intyget från den anvisade läkaren styrker arbetstagarens nedsättning i arbetsförmåga.
2. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen före denne har begärt läkarintyg av arbetstagarare med tillämpning av denna anmärkning.
3. Om den fackliga organisationen anser att missbruk av regeln i denna anmärkning sker, äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal avdelning omfattande det företag som tvisten gäller.

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

Mom 3 Beräkning av sjuklön

Mom 3:1 Sjukdomsfall upp till 14 kalenderdagar.

Avdrag 1:a till 14:e kalenderdagen

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

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen. För varje timme arbetaren är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag.

KARENSAVDRAG

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

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

AVDRAG EFTER KARENS

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

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

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

För arbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden tillämpas § 9 mom 3:1 avdrag efter karens.

Sjukavdrag ska inte göras för tid då arbetaren har kompensationsledighet för övertidsarbete.

Anmärkning:

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

Mom 3:2 Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar.

Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag frånvaron omfattar görs avdrag med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkningar:

- 1. Arbetaren har rätt till sjuklön fr o m den första anställningsdagen om arbetaren har anställts för en tid av minst en månad.*
- 2. Om anställningen avser kortare tid än en månad fordras att arbetaren har tillträtt anställningen och därefter varit anställd under en sammanhängande tid av 14 kalenderdagar. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte i 14-dagarsperioden. Vissa arbetare kan enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl ha rätt till sjuklön om 80 % redan från och med första ersättningsdagen.*
- 3. Parterna är överens om att i inkomstunderlaget kan även exempelvis beredskapsersättning ingå under förutsättning att dessa inte kan om- disponeras och erhållas vid annat tillfälle. Parterna rekommenderar att lokal överenskommelse träffas.*

4. *Om arbetaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas den nya sjukperioden som en fortsättning på föregående sjukperiod.*
5. *Om arbetaren under de senaste 12 månaderna räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början haft 10 karenstillfällen enligt ovan, betalar arbetsgivaren sjuklön den första sjukfrånvarodagen efter samma beräkningsregler som för Avdrag efter karens.*

Mom 4 Permission vid arbetsskada och läkarbesök m m

Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare eller distriktssköterska för vård av uppkommen arbetsskada liksom av läkare föreskrivet återbesök ges permission enligt § 1 mom 13:6 samt ersättning för styrkta resekostnader och för läkarvård enligt fastställd taxa.

Permission ges endast i de fall lön/kostnad ej ersätts av allmän försäkringskassa, genom AFA-försäkringar eller på annat sätt.

Permission enligt § 1 mom 13:6 ges 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. Permission medges för högst tre sådana återbesök föreskrivna av annan läkare.

§ 10 Föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägget utges från avtalad föräldraförsäkring tecknad mellan Svenskt näringsliv och LO.

§ 11 Anställningens ingående och upphörande

I anslutning till Lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Med stöd av lokal överenskommelse mellan företaget och lokal facklig organisation kan arbetsgivare och arbetare skriftligen komma överens om anställning för begränsad tid. Anställning för begränsad tid får ej överstiga 12 månader.

Saknas lokal facklig organisation kan arbetsgivaren och arbetaren överenskomma om sådan anställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

I syfte att nå en tillsvidareanställning kan arbetsgivare och arbetstagare, utan lokal överenskommelse, avtala om en tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast 14 dagar i förväg. Görs inte detta senast vid prøvotidens utgång övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Vill inte arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prøvotidens utgång. Provanställningen kan även avbrytas i förtid, med en ömsesidig tid för avbrytande om 14 dagar.

Lokal facklig organisation ska skriftligen underrättas om provanställning ingås samt avbryts.

Därutöver kan avtal om tidsbegränsad anställning träffas på grund av arbetets särskilda beskaffenhet, vikariat, praktikarbete, feriearbete och kommande militärtjänstgöring.

Med lokal facklig organisation menas klubb på företaget. Med facklig organisation som underrättas menas IF Metalls avdelning.

Utöver ovanstående kan även träffas avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställning pågår i mer än 12 månader övergår den till en tillsvidareanställning. Visstidsanställning enligt detta stycke får inte vara kortare än en dag.

Anmärkning till andra stycket:

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

Anmärkning till tredje stycket:

Provanställning i kombination med vistidsanställning är inte möjligt.

Mom 2 Turordning och företrädesrätt

Reglerna i Lagen om anställningsskydd om turordning och återanställning gäller med följande ändringar och tillägg: mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen vid företaget får – om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar – överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Sådan överenskommelse kan träffas avseende turordning för uppsägning och återanställning vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

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

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

Anställningens ingående och upphörande

Följande framgår av protokollsutdrag ur kapitel 3, §§ 8 och 9 i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO:

Ur Huvudavtalet:

§ 8

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

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

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

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

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

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

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

§ 9

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

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

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

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan 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.

Anställningens ingående och upphörande

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

Mom 3:1 Rätt till kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 2, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om som regel sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda 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 tillsvidare 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.

Anställningens ingående och upphörande

Mom 3:2 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och den lokala arbetstagarorganisationen. Om den lokala arbetstagarparten vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 3:3.

Om arbetsgivaren, trots att den lokala arbetstagarorganisationen motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till envar av de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 2. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

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

Mom 3:3 Återanställning

Om den lokala arbetstagarorganisationen enligt mom 3:2 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.

Anmärkning:

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 3:4 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återställningserbjudande 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 återställningsprocessen 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 3:3 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återställningserbjudandet.

Mom 4 Huvudavtalets regler vid inhyrning

Vid inhyrning gäller enligt utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO, Kap. 3 § 10 följande:

Ur Huvudavtalet:

§ 10

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

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

Anställningens ingående och upphörande

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

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

Mom 5 Lön under uppsägningstid

Om arbetaren ej bereds arbete under uppsägningstiden, utges lön som om arbete hade beretts.

Om arbetaren ej iakttar uppsägningstiden, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön före skatteavdrag göra ett avdrag med ett belopp motsvarande hälften av arbetarens lön för de ordinarie arbetstimmar under uppsägningstiden, som återstår vid avflyttningen.

Mom 6 Uteblivande från arbetet

Arbetare som uteblivit från arbetet under 15 arbetsdagar utan att till arbetsgivaren ha anmält orsaken till sin frånvaro, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden. Om arbetaren likväl som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anför omständighet som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå.

Vid frånvaro enligt ovan ska, innan åtgärd i anledning därav vidtas, underrättelse lämnas till arbetaren och överläggning ske med IF Metallklubben.

Mom 7 Arbete över företagsgränser

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att arbetstagarnas arbetskyldighet omfattar att utföra arbete på flera olika företag inom en och samma koncern.

Anställningens ingående och upphörande

Anmärkning:

Det blir allt vanligare att koncerner väljer att bedriva verksamheten på samma ort uppdelad i flera olika bolag. I de fallen bör lokala parter träffa överenskommelse. Om de lokala parterna har svårt att träffa överenskommelse om arbete över företagsgränser kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer för att få en överenskommelse till stånd.

Mom 8 Anställningens upphörande

Mom 8:1 Uppsägningstid

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Uppsägning från arbetsgivarens sida:

Sammanlagd anställningstid vid företaget	Uppsägningstid i månader
Mindre än 2 år	1
Minst 2 år men kortare än 4 år	2
Minst 4 år men kortare än 6 år	3
Minst 6 år men kortare än 8 år	4
Minst 8 år men kortare än 10 år	5
Minst 10 år	6

Mom 8:2 Intyg m.m.

I samband med att arbetaren slutar sin anställning ska arbetsgivaren utfärda ett arbetsgivarintyg. Om den anställde särskilt begär det ska även ett anställningsintyg skrivas.

De originalhandlingar som finns avseende arbetaren och som innehas av arbetsgivaren t.ex. certifikat, licenser och utbildningsintyg som erhållits i anställningen ska överlämnas till arbetaren.

§ 12 Deltidspension

Mom 1 Möjlighet till deltid i pensioneringssyfte

Mom 1:1 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 25a § 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.

Mom 1:2 Ansökan och underrättelse

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

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

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

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

Mom 1:3 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 Huvudavtalet (SAF-LO) förhandlingsordning 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 2 Avsättning till premie för delpension

Parterna är överens om att träffa separat överenskommelse angående administration av premier till deltidspensionsförsäkring. Parterna är vidare överens om att premier till Fora ska samordnas med betalning av premier till ASL.

§ 13 Livsarbetspremie – Arbetstidskonto

Lokal överenskommelse kan träffas om förkortad livsarbetspremie (årsarbetspremie och pensionspremie) inom de utrymmen som framgår av punkt 2 nedan. Träffas inte lokal överenskommelse gäller följande:

1. Individuella arbetstidskonton utvecklas för alla anställda.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts från den 31 mars 2023 2,5 % av den anställdes lön under respektive år.
3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid eller pensionspremie.

Anmärkning 1:

Den anställda bestämmer hur uttag ska ske enligt punkt 3. Bestämmer den anställda att uttaget ska ske som betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Anmärkning 2:

Avsättning som pensionspremie beräknas enligt följande:

I underlaget för beräkningen ingår ordinarie månadslön eller timlön, översättning, förskjutet arbetstid, helglön, bibehållen lön vid permission och arbetsskada, sjuklön, permitteringslön, bibehållen lön vid betald ledighet enligt FML, bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enligt UVA = $\text{summa} \times 2,5 \% = \text{pensionspremien}$.

Avsättning som betald ledig tid beräknas enligt följande:

I underlaget ingår de faktiskt arbetade timmarna, 1 april–31 mars året innan, under ordinarie arbetstid och av arbetsgivaren betald ledighet utom semester $\times 2,5 \% = \text{timmar till arbetstidskonto}$.

Exempel: Total arbetad tid inklusive semester under året 2012 timmar minus 200 timmar semester = 1812 timmar $\times 2,5 \% = 45,3 \text{ timmar till arbetstidskonto}$.

Livsarbetstidspremie – Arbetstidskonto

Arbetets ledning och fördelning

Kommentar:

En förenklad hantering av att beräkna inarbetad tid kan vara att använda årsarbetstidsmättet som beräkningsgrund när antal timmar som är intjänade under avtalsperioden ska räknas ut. Av praktiska och administrativa skäl kan det även vara motiverat att tillämpa kalenderår som beräkningsperiod efter lokal överenskommelse.

4. Om betald ledig tid tas ut enligt punkt 3, tillförs övertidsutrymmet motsvarande timmar som tillgänglig övertid enligt § 1 Mom 13:4.

Anmärkning 3:

Om den anställde den 1 april varje år under avtalsperioden efter avsättning har en större tillgång än som motsvarar 2,5 % ska den överskjutande delen utges till den anställde som pensionspremie.

Anmärkning 4:

Belopp motsvarande avsättning enligt punkt 2 är förfallet till kontant betalning då anställningen upphör. Lokal överenskommelse kan träffas om att en anställd ska kunna kontant disponera även ”större tillgång än som motsvarar 2,5 %” enligt Anmärkning 3 ovan.

§ 14 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller ej. Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta.

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

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

§ 15 Ordningsregler

Ordningsregler och andra av arbetsledningen meddelade föreskrifter ska noggrant efterföljas.

§ 16 Meningsskiljaktigheter

Uppstår mellan parterna tvist, får något störande ingrepp i arbetets gång icke omedelbart vidtagas utan att därom först förhandlats till en början mellan parterna själva och därefter, om enighet ej uppnåtts, mellan parternas organisationer.

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025.

Stockholm den 1 april 2023

Innovations- och kemiindustrierna

IF Metall

Camilla Gannvik

Tomas With

Bilaga 1

Löner

a) Principer för lönesättning

- Lönesättningen ska vara välgrundad och saklig.
- Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Högre krav på skicklighet, ansvar, kompetens och prestation i ett arbete ska ge högre lön än ett där lägre krav ställs.
- Varje anställd ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att påverka lönen. Enhetlighet och konsekvens i värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer över tid är väsentligt i bedömningen.
- Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap, kompetens eller vid ökad prestation 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 produktivitetssökning och ökad konkurrenskraft.
- Samma löneprinciper bör gälla för samtliga arbetstagare.
- Diskriminerande eller andra 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 snarast i samband med löneförhandlingarna.

b) Löneprocessen och lönesättning

Det ankommer på de lokala parterna att åstadkomma en löneprocess som innebär en systematisk lönesättning som bygger på ovanstående principer

för lönesättning. Detta sker genom lokala lönesystem som både främjar företagets utveckling av lönsamhet, flexibilitet och konkurrensförmåga samt den enskilde arbetarens utveckling i lön, kompetens och arbete.

Anmärkning:

Till stöd i arbetet med löneprocessen och för utarbetandet av lokala lönesystem kan parterna använda sig av överenskommelsen om kompetensutveckling (bilaga 3) samt det av parterna gemensamt framtagna materialet "Lönekartläggning - en handbok" samt IF Metalls lönesystemsmaterial för hållbart arbete och med beaktande av löneavtalets principer för lönesättning. I lokalt lönesystem fastställer lokala parter hur fördelning av hela lönepotten ska fördelas. Om lokala parter inte träffar överenskommelse om fördelningen gäller fördelningen enligt punkt c i detta avtal. De centrala parterna förbinder sig att medverka aktivt med rådgivning till stöd för det lokala arbetet med lönesystemsutveckling.

c) Lönepott

Vid varje företag bildas en pott om 4,1 procent av lönesumman i företaget 2023-04-01 och 3,1 procent 2024-04-01.

Vid beräkning av pott år 2024 ska individens lön inte understiga 28 211 kr/mån.

Anmärkning:

I syfte att åstadkomma en bra löneprocess kan lokala parter t.ex. komma överens om att dela upp potten i dels en lönerevision, dels en löneavstämning med individgaranti.

Potten fördelas 2023-04-01 och 2024-04-01, genom lokal överenskommelse mellan företaget och den lokala fackliga organisationen enligt lokalt lönesystem och principerna för lönesättning enligt punkt a) och b) ovan.

Anmärkning:

Förhandling sker mellan företaget och klubb eller IF Metalls avdelning om inte annat meddelats.

Anmärkning:

Vid företag med driftsenheter på olika orter, sker tillämpning ortvis.

d) Fördelning av lönepotten

I förhandling enligt punkten c) ovan ska de lokala parterna eftersträva att träffa överenskommelse.

Om överenskommelse ändå inte kan uppnås kan endera parten påkalla central förhandling inom två veckor från den lokala förhandlingens avslutande. Om central förhandling ej påkallats inom denna tid, eller om enighet ej uppnås vid central förhandling, utges av lönepotten enligt c) ovan en individgaranti för 2023 om 593 kronor och för 2024 om 472 kronor, varvid resterande del av lönepotten fördelas av arbetsgivaren i enlighet med lokalt lönesystem och /eller ovanstående principer för lönesättning.

e) Lägsta månadslön

Efter lönerrevision respektive år, eller tidigare efter lokal överenskommelse, skall månadslön för heltidsanställd arbetare, fyllda 18 år, uppgå till lägst det belopp som framgår nedan.

Grupp 1: Fyllda 18 år

Månadslönen för heltidsanställd arbetare ska 2023-04-01 uppgå till lägst 22 834 kronor och 2024-04-01 lägst 23 588 kronor.

Grupp 2: Fyllda 18 år som utför arbeten som kräver yrkesutbildning

Månadslönen för heltidsanställd arbetare ska 2023-04-01 uppgå till lägst 24 038 kronor och 2024-04-01 lägst 24 831 kronor.

Anmärkning:

För det fall företag gör en höjning av lön upp till relevant lägstlön, ska värdet av sådan höjning avräknas mot potten.

Anmärkning:

För arbetare under 18 år och för praktik och feriearbetare träffar de lokala parterna särskild överenskommelse. Avseende semesterlön se § 8 mom 6.

Anmärkning:

För arbetare som anställs för särskild yrkesintroduktion se bilaga 7.

Anmärkning:

Arbetare som genomfört särskild yrkesintroduktion vid företaget eller motsvarande erhåller månadslön i enlighet med grupp 2 vid övergång till ordinarie anställning i företaget.

Bilaga 2

Överenskommelse om kompetensutveckling

1 Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda inom metall- och metallprocessföretagen. Den snabba produktionsutvecklingen och möjligheten att snabbt kunna möta förändringskrav ställer krav på framförhållning och nya kompetenser hos berörda anställda. En ökad fokusering på marknad och kunder ställer krav på ökad flexibilitet.

Inom avtalsområdet finns såväl stora, internationella företag med komplicerade flödesorienterade produktionssystem som mindre metallföretag med en mer traditionell arbetsuppläggning. Uppläggnings- och kompetensutvecklingen för de anställda blir därför med nödvändighet mycket olika beroende på de skilda förutsättningarna.

2 Lokal samverkan

Det är en mycket viktig gemensam uppgift för företaget och de lokala fackliga organisationerna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete.

Lokal samverkan bygger på att de lokala parterna regelbundet diskuterar hur verksamheten utvecklas, vilket personalbehov företaget har samt den bemanning och arbetsorganisation företaget bestämt. En förutsättning för att utveckla arbetsorganisationen är att kompetensutveckling hanteras på ett strukturerat sätt.

Genomförande av dialog och kompetensutveckling i metall- och metallprocessföretagen bör anpassas till det enskilda företagets situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner. Formerna härför ska diskuteras samt bör överenskommas om mellan de lokala parterna i företaget. Härvidlag kan t.ex. planering, genomförande, tidsåtgång och uppföljning behandlas.

3 Behov

Krav på flexibilitet, en god arbetsmiljö och utvecklingen mot målstyrning, kvalitetssäkring och ny teknik ställer ofta krav på förändrad arbetsorganisation. Det betyder t.ex. att gränserna för avtalsområdena kan behöva överskridas t.ex. genom att tjänstemannabetonat arbete tillförs arbetarbefattningar och omvänt och att arbetsorganisationen kan behöva ges möjlighet till sådan variation i arbetet så att förslitningsskador motverkas. Sammantaget innebär detta att alla anställda måste ges möjlighet och utrymme för den kompetensutveckling i arbetet som behövs på kort och lång sikt. De anställda bör t ex ges tillfälle att genom olika insatser utveckla den kompetens som krävs i nya eller förändrade arbetsuppgifter, bl.a. för intern rörlighet p.g.a. förändringar i arbetsinnehåll, arbetsorganisation och teknik.

Vid införandet av produktionssystem som t.ex. Lean produktion, TPM, kaizen och liknande, eller införandet av nya produktionsmetoder eller byte av produktionsteknik visar erfarenheten att en ökad delaktighet i processen mellan ledning, den lokala fackliga organisationen och de anställda ökar resultatet av de vidtagna åtgärderna. Därmed bör de berörda komma in i ett tidigt skede i förändringsarbetet.

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

4 Ansvar

Det är företagens ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Arbetet ska planläggas och anordnas så att det kan utföras i en sund och säker miljö, vilket t.ex. bör innebära att förebygga monotont och enformigt arbete. Samtidigt åvilar det den enskilde

Kompetensutveckling

att ta initiativ, att vara engagerad och att känna ansvar för sin egen kompetensutveckling samt företagets utvecklingsbehov.

Vad gäller personalen kan insatserna vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, t ex datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov.

5 Kompetensutveckling i företaget

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets kompetens är dialogen mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt samt de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Dialog kan skapas t ex genom återkommande planerings- eller utvecklingssamtal. Denna kan också utgöra riktningvisare för den anställdes engagemang, reflexioner och planer.

Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dialogen ska föras i en positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget. En väl fungerande dialog kräver att det finns en intern policy, att dialogen är en prioriterad chefsuppgift samt att utbildning sker vad avser samtalens uppläggning, målformulering och uppföljning av resultat. Det är även viktigt att i det dagliga arbetet, tex i olika arbetslag, diskutera och planera för förändring.

Det är även i löneprocessen av betydelse att dialog förs mellan chef och den anställde. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, kompetenskrav och utvecklingsmöjligheter med koppling till individuell löneutveckling och inom ramen för lokalt lönesystem. I diskussioner mellan de lokala parterna om arbetsorganisation och lönesystem kan centrala parternas olika informationsmaterial utgöra underlag för de lösningar som föreslås.

Erfarenheten visar att för att få en väl fungerande dialog kan insatser i företagen i form av utbildning behövas.

Bilaga 3

Avtal om Riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är överens om att i samverkan främja utvecklingen av en god arbetsmiljö i enlighet med Arbetsmiljölagen.

§ 2 Lokal samverkan

De lokala parterna samverkar om arbetsmiljöarbetet. Riktlinjer och former för detta bör fastställas i en lokal överenskommelse.

§ 3 Förebyggande miljöarbete

Vid förändringar i verksamheten ska arbetsmiljökonsekvensanalys ingå i beslutsunderlaget för att upptäcka, åtgärda och förhindra att ohälsorisker uppstår i förändringen.

§ 4 Utbildning

De lokala parterna bedömer behovet av arbetsmiljöutbildning. Omfattning och innehåll i denna utbildning anpassas till de uppgifter som chefer, skyddsombud och experter har liksom till övriga anställdas behov. När så är möjligt används de av parterna gemensamt utarbetade materielen.

§ 5 Företagshälsovård

Arbetsplatsens behov av tjänster från företagshälsovården eller annan sakkunnig hjälp analyseras regelbundet i samverkan mellan de lokala parterna.

§ 6 Rehabilitering

Parterna är ense om att arbetsplatsrelaterad rehabilitering är viktig för både företag och anställda. Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning och bör ske i samverkan mellan de lokala parterna.

§ 7 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokala överenskommelser gäller förhandlingsordningen.

Bilaga 4

Partsöverenskommelser

Utdrag ur protokollet från 2007 års avtalsförhandlingar:

Medverkan vid introduktion

Parterna noterar att det är av vikt för nyanställd personal att under sin introduktion ges möjlighet att få information om den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Parterna är därför överens om att företagen bör ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetstagarare som omfattas av Gemensamma Metallavtalet bör, om det kan ske utan hinder för verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet.

Bilaga 5

Avlösen vid övergång av stupstockbestämmelser avseende semesterberäkning

I anledning av förändring av stupstocksbestämmelser för beräkning av semesterlön i §8 mom16-21, ska som övergångsbestämmelse följande gälla.

I de fall arbetstagarare övergår från den gamla stupstocksbestämmelsen (gällande tom den 31 mars 2013) till den nya stupstocksbestämmelsen (gällande from den 1 april 2013) ska de lokala parterna tillföra potten enligt Bilaga 1 Löner, c) Lönepot, ett extra värde om 0,5 %.

Anm. 1. Träffas inte lokal överenskommelse om den ovan nämnda potten tillförs varje berörd arbetstagare en löneökning motsvarande 0,5 %.

Anm. 2. Från den ovan nämnda potten ska avräkning ske för eventuella genomslag av lokala ersättningar och tillägg (t.ex. vid användning av divisorser för beräkning av ersättningar).

Kommentar: De centrala parterna kommer i anslutning till årets riksavtalsöverenskommelse utarbeta gemensamma anvisningar om hur avräkningsförfarande enligt anm. 2 ska genomföras.

Bilaga 6

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Innovations- och kemiarbetsgivarna.

§ 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 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 anställde med en månads uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

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

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av lägstalön enligt tillämpligt branschavtal. Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar lägstalöneregel (avtalet om oljeraffinaderier och sockeravtalet) tillämpas lön som fastställs efter lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid ta i beaktande syftet med denna överenskommelse och då särskilt att förbundsparternas avsikt är att lönen ska kunna uppgå till lägst 75 procent av den inom avtalsområdet gällande lägstalönen.

§ 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 1 december 2016

Innovations- och kemiarbetsgivarna

IF Metall

Lars Askelöf

Veli-Pekka Säikkälä

Bilaga 7

Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet*

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av förhandling
Avttalets förhandlingsordning	Inom 4 månader från kännedom. Saknas kännedom inom 2 år. Undantag ostridiga lönefordringar.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommit
Ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande enligt LAS	Inom 14 dagar från uppsägningen eller avskedandet	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommit
Skadestånd, uppsägningslön eller permitteringslön enligt LAS	Inom 4 månader från det skadan skedde.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommit
Skadestånd eller annan ersättning enligt FML	Inom 4 månader från det skadan skedde.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommit
35§ MBL för att arbetsgivaren ska undgå betalningsansvar. Undantag vid oskäliga krav.	Arbetsgivaren ska begära förhandling när tvist uppstår.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommit
11§ MBL	Arbetsgivaren begär på eget initiativ vid viktigare förändring.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommit

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

Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	Inom 3 månader från avslutande av central förhandling
Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	Inom 14 dagar från avslutande av central förhandling
Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling
Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling
Inom 10 dagar från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	Inom 10 dagar från avslutande av central förhandling
Inom 7 dagar från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	

GEMENSAMMA METALL
Kollektivavtal

Avtalsperiod: 1 april 2023 – 31 mars 2025

ikem.se
ifmetall.se

Best.nr IKEM: 6091 2304
Best.nr IF Metall: LA-105_2023-2025

