

GLASINDUSTRIN

Kollektivavtal

1 juni 2025 – 31 maj 2027



IFMETALL

IKEM

Glasindustrin

Kollektivavtal

IKEM • IF Metall

Avtalsperiod: 1 juni 2025 – 31 maj 2027

Nyheter i avtalet 2025–2027

- § 20 Mom 9:4 Information om avsättning till deltidspension
- I övrigt så har belopp och ersättningar uppräknats för
 - lönehöjningar (§ 3)
 - förberedelse och avslutningsarbete (§ 6)
 - tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid (§ 7 mom 1 och mom 2)
 - beredskapstjänst (§ 8)
 - inställelseersättning, dubbelskiftersättning och veckoslutsersättning (§ 9 mom 4)
 - semesterlönegaranti (§ 15 mom 2)
 - lönebestämmelser (bilaga 1)

Innehåll

Kollektivavtal	8
§ 1 Avtalets omfattning	9
§ 2 Arbetstid.....	9
Mom 1 Ordinarie arbetstid	9
Mom 2	11
Mom 3 Begränsningsregler	12
<i>Mom 3:1 Dygnsvila</i>	12
<i>Mom 3:2 Veckovila</i>	12
<i>Mom 3:3 Veckoarbetstid</i>	13
<i>Mom 3:4 Arbetstidens förläggning, raster</i>	13
<i>Mom 3:5 Pauser</i>	13
<i>Mom 3:6 Nattvila</i>	13
<i>Mom 3:7 Ordinarie arbetstid för nattarbetande</i>	14
<i>Mom 3:8 Nattarbete som innebär särskilda risker</i>	14
Mom 4 Undantag	14
Mom 5 Fridagar	15
Mom 6 Nationaldagen	15
§ 3 Lön	16
Mom 1 Timlön	16
Mom 2 Månadslön	16
<i>Mom 2:1 Tillämpning</i>	16
<i>Mom 2:2 Lön per dag och timme</i>	17
<i>Mom 2:3 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro</i>	17
Mom 3 Minderåriga	18
Mom 4 Omflyttning	18
§ 4 Ackordsarbete	18
Mom 1	18
Mom 2	19
Mom 3	19
Mom 4	19
Mom 5	20
Mom 6	21
Mom 7	21
Mom 8	21
Mom 9	22

§ 5 Lönetillägg vid förflyttning av personal	22
§ 6 Förberedelse- och avslutningsarbete.....	22
§ 7 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid	23
Mom 1	23
Mom 2	24
§ 8 Beredskapstjänst	25
§ 9 Övertidstillägg m m	26
<i>Mom 1:1 Timlön</i>	26
<i>Mom 1:2 Månadslön</i>	26
Mom 2	26
Mom 3	26
Mom 4	26
Mom 5 Kompensationsledighet	27
§ 10 Skyddskläder	28
§ 11 Resersättningar & traktamenten	28
Mom 1 Reskostnadsersättning	29
Mom 2 Restidsersättning	29
Mom 3 Traktamente	29
Mom 4 Hemresa vid långtidsförrättning	30
Mom 5 Sjukdom m m	30
Mom 6 Arbete utomlands	30
§ 12 Avlöningens utbetalande	31
§ 13 Sjuklön	32
Mom 1 Rätt till sjuklön	32
Mom 2 Förutsättningar för rätt till sjuklön	32
Mom 3 Sjuklöneperioden	33
Mom 4 Sjuklönens storlek	33
<i>Mom 4:1 Beräkning av sjuklön för timavlönade</i>	34
<i>Mom 4:2 Beräkning av sjuklön för månadsavlönade</i>	34
<i>Mom 4:3 Sjuklön vid arbetsolycksfall</i>	35
Mom 5 Sjukanmälan m m	35
Mom 6 Sjukdom under semester	36
Mom 7 Arbetsmiljöförfattningar m m	36
§ 14 Försäkringar	37
§ 15 Semester	37
Mom 1 Semesterledighet m m	37

Mom 2 Semesterlön och semesterersättning	37
<i>Mom 2:1 Semesterlön och semesterersättning för månadsavlönade</i>	38
Mom 3 Utbetalning av semesterlön	39
Mom 4 Anmälan om sjukdom	39
Mom 5 Tidsbegränsad anställning	40
§ 16 Ordningsregler	40
Mom 1	40
Mom 2	40
Mom 3	40
Mom 4	40
Mom 5	41
Mom 6	41
Mom 7	41
Mom 8	41
Mom 9	41
Mom 10	41
§ 17 Helglön	42
Mom 1 Rätt till helglön	42
Mom 2 Helglönedagar	42
Mom 3 Helglönens storlek	43
Mom 4 Helglönens utbetalning	43
§ 18 Permission m m	43
Mom 1 Definition och permissionsorsaker	43
Mom 2 Arbetsskada och olycksfall	44
§ 19 Permitteringslön.....	45
Mom 1 Allmänt	45
Mom 2 Permitteringslön	45
Mom 3 Undantag	46
§ 20 Ingående och upphörande av anställning	47
Mom 1	47
Mom 2	48
Mom 3 Turordning och företrädesrätt	48
Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	52
Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	53
Mom 6 Återanställning	53
Mom 7 Förfarande vid återanställning	54
Mom 8 Huvudavtalets regler vid inhyrning	54

Mom 9 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	55
<i>Mom. 9:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)</i>	55
<i>Mom. 9:2 Ansökan och underrättelse</i>	55
<i>Mom. 9:3 Förhandling och tvist</i>	56
<i>Mom. 9:4 Information om avsättning till deltidspension</i>	56
§ 21 Jämställdhetsavtal	57
§ 22 Arbetets ledning och fördelning	57
§ 23 Meningsskiljaktigheter	57
Mom 1	57
Mom 2	58
Mom 3	58
§ 24 Avtalets giltighetstid	58
Bilaga 1 Lönebestämmelser	59
Bilaga 2.....	67
Bilaga 3 Regler om lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)	69
Bilaga 4 Bilaga till § 12, Avlöningens utbetalande	71
Bilaga 5 Kompetensutveckling	76
Bilaga 6 Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	78
Bilaga 7 Avtal om yrkesintroduktion.....	81

Kollektivavtal

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal skall gälla för alla nuvarande och under avtalstiden tillträdande glasbruk eller jämförbara företag i IKEM – Innnovations- och kemiindustrierna.

Då detta avtal skall träda i tillämpning för ny medlem inom avtalsområdet skall förhandlingar omedelbart upptagas mellan huvudorganisationerna rörande eventuella specialbestämmelser.

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

§ 2 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör

- vid dagarbete: 2 012 timmar i genomsnitt per år;
40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
- vid kontinuerligt tvåskiftsarbete: 1 912 timmar i genomsnitt per år;
38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
- vid intermittent tvåskiftsarbete: 1 912 timmar i genomsnitt per år;
38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
- vid intermittent treskiftsarbete: 1 912 timmar i genomsnitt per år;
38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
- vid kontinuerligt treskiftsarbete och arbete under jord:
1 768 timmar i genomsnitt per år

Den ordinarie årsarbetstidens förläggning fastställs genom lokal överenskommelse för varje arbetsställe. Sådan överenskommelse bör träffas i god tid varje nytt år. Den ordinarie arbetstiden kan anpassas till variationer i verksamheten genom förlängning av arbetstiden under en viss period och förkortning under en annan. Förhandling om sådan anpassning kan upptas även under ordinarie arbetstidens löptid.

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

Dagarbete: måndag t.o.m fredag mellan kl 06.00 och 15.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.

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

Anmärkningar

- 1. Parterna är överens om att arbetstidsförläggningen har väsentlig betydelse för att främja verksamheten liksom för att tillgodose arbetstagarnas önskemål*
- 2. Tidigare gällande regel att arbetare i intermittert tvåskiftarbete äger tillgodoräkna sig betald ledighet för varje fullgjord skiftvecka och att denna ledighet kunde utläggas i form av betalda lediga dagar har fr.o.m. 1988 ersatts av regeln om arbetstid vid intermittert tvåskiftarbete enligt ovan. Parternas avsikt härmed är inte att begränsa möjligheten av en lokal tillämpning innebärande t ex individuellt utlagd kompensationsledighet. Lokala lösningar bör eftersträvas som är anpassade till förhållandena på varje arbetsställe.
Vid intermittert tvåskiftarbete om 38 timmar per helgfri vecka utges ett särskilt tillägg utgörande compensation för den förkortade arbetstiden med 5,3 % räknat på genomsnittsförtjänsten.*
- 3. Arbetstidsförkortning genomförs med en dag från och med den 1 juni 1998, ytterligare en dag från och med den 1 augusti 1999 respektive 1 oktober 2000 för heltidsanställda och för deltidsanställda i proportion härtill. Förkortningen utläggs i hela eller delar av dagar.*

Från och med den 1 december 2001 genomförs en ytterligare arbetstidsförkortning om en dag, ytterligare en dag från och med den 1 december 2002 respektive 1 december 2003 enligt reglerna ovan.

Från och med den 1 december 2005 genomförs en ytterligare arbetstidsförkortning om en halv dag och ytterligare en halv dag genomförs från och med den 30 november 2006 enligt reglerna ovan.

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. Förkortningen utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individens önskemål.

Anmärkning

Vid uttag av arbetstidsförkortningen gäller det lokala arbetstidsschema som enligt glasavtalet är tillämpligt för arbetstagaren.

Protokollsanteckning

Smältare med arbetstiden förlagd till eftermiddag och/eller natt är att betrakta som tvåskiftsarbetare.

I likhet med vad som hittills tillämpats skall tid för förberedelse- och avslutningsarbeten samt beting ej journalföras. Beting som införes efter den 1 april 1983 omfattas ej av denna regel om ej annat lokalt överenskommes.

Mom 2

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

Anmärkningar

- 1. Beräkningsperioden för ordinarie arbetstid vid beräkning av övertid enligt arbetstidslagen skall, om annat ej överenskommes, utgöra kalendermånad eller, om företagets redovisning är så upplagd, fyra kalenderveckor.*
- 2. I vecka med helgdag skall den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.*
- 3. I mom 1 angivna arbetstidsmått avser den ordinarie arbetstid, som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd härav är att det angivna arbetstidsmåttet gäller oberoende av den enskilde arbetaren tillkommande semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera på grund av den enskilde arbetarens tjänstgöringsförhållanden.*
- 4. Beträffande övertidstillägg vid arbetares övergång från en arbetstid till en annan (exempelvis från dagarbete till skiftarbete) är parterna ense om att tillämpa den s k rullandedygnsprincipen. Denna innebär bl a följande: Beräkningen sker inom en period av 24 timmar räknat från det klockslag, då arbetaren sist börjat sitt arbete före övergången till ny arbetstid. Om arbetaren inom denna period utför arbete utöver det antal timmar som*

gällde som ordinarie dagligt arbetstidsmått före övergången, betalas overtidstillägg för överskjutande tid. Om viss del av tiden redan av annan anledning skall betalas som övertid, frånräknas denna vid beräkningen.

5. *Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 2 februari 1981 angående deltidarbete med följande nya lydelse: Företagen skall tillse att den deltids-anställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid angivas.*

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS – förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidсанställda skall informeras om dessa bestämmelser - liksom om de övriga anställningsvillkor - som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar skall arbetstiden för den deltidсанställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna. Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidсанställda erbjudas ett högre antal timmar.

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

Mom 3 Begränsningsregler

Vid förläggning eller förändring av arbetstiden ska hänsyn tas till reglerna i mom 3:1-3:8.

Mom 3:1 Dygnsvila

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

Mom 3:2 Veckovila

En arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sjudagarsperioden ska indelas i fasta perioder genom att arbetsgivaren fastställer brytpunkt för beräkningen. Om brytpunkt inte är fastställd räknas måndag 06.00

som brytpunkt. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Beredskap bryter veckovilan.

Avsteg från regeln om veckovila får göras i de fall arbetsgivaren i förväg skriftligen meddelar den lokala fackliga parten om att ett avsteg kommer att ske samt att personen ifråga får en sammanhängande ledighet om 72 timmar under en 14-dagarsperiod. Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid utges lön som om arbete utförts.

Mom 3:3 Veckoarbetstid

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

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

Mom 3:4 Arbetstidens förläggning, raster

Arbetstidens början och slut samt rasternas förläggning fastställs vid varje särskilt bruk. Arbetsgivaren äger företa sådana ändringar i arbetstidens förläggning, som betingas av omläggningar i driften, föranledda av tekniska skäl.

Mom 3:5 Pauser

I verkstäder för hushållsglas, pressglas och belysningsglas samt termos och glödlampskolvar må på arbetsperiod om tre timmar och därutöver förekomma en arbetspaus om högst 10 minuter. I verkstäder för halvautomatisk tillverkning må på effektiv arbetstimme tillåtas en arbetspaus om högst fem minuter. Såväl avslutande som igångsättande av det produktiva arbetet skall ske inom tiden för arbetspauserna. Dessas förläggning skall fastställas genom överenskommelse mellan parterna och införas i gällande specialbestämmelser.

Otillåtna raster eller arbetspauser får icke förekomma.

Mom 3:6 Nattvila

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

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

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

Mom 3:7 Ordinarie arbetstid för nattarbetande

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

Anmärkning:

- 1. Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska 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 3:8 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 Undantag

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i § 2 mom 3:1, mom 3:2, mom 3:3 och mom 3:7 under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

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

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

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

Anmärkning:

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

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

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

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.

Mom 5 Fridagar

Jul-, nyårs-, påsk-, nationaldag och midsommarafton är fridagar.

Mom 6 Nationaldagen

Vid företag där arbetstiden räknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittent tvåskift respektive i intermittent treskift till två timmars kompensation per år på grund av att nationaldagen är en allmän helgdag som infaller på olika veckodagar. Detsamma skall gälla när arbetet bedrivs i kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp där arbete bedrivs under nationaldagen. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.

De lokala parterna träffar överenskommelse om hur kompensationen ska hanteras på företaget. Om de lokala parterna inte överenskommer om annat tillförs kompensationen arbetstidsförkortningen enligt 2004-2007 års avtal.

Anmärkning:

Införandet av nationaldagen som allmän helgdag påverkar inte reglerna i mom 1 om den ordinarie arbetstidens längd per år.

§ 3 Lön

Generellt

Ett generellt tillägg om 449 öre per arbetad timme för vuxna arbetare utläggs den 1 juni 2025 och 420 öre den 1 juni 2026.

Tillägget utges i förhållande till lönesystemens olika delar (lönegaranti).

Pott för fördelning

Lokala förhandlingar upptas om fördelning inom ramen för lönesystemen av ett löneutrymme i form av en pott om 150 öre per arbetad timme att utläggas den 1 juni 2025 och 140 öre den 1 juni 2026.

Beting

Om parterna ej enas om annat gäller följande:

Beting för vilken tid ej redovisas höjs med 3,2 % den 1 juni 2025 samt 2,9 % den 1 juni 2026.

Mom 1 Timlön

Timlöner utgår i enlighet med bifogade lönebestämmelser.

Protokollsanteckning

När ackord ej erbjuds kan för mer kvalificerade arbeten eller arbetare tills vidare tillämpas specialtidlöner eller personliga tidlöner.

Mom 2 Månadslön

Månadslön kan tillämpas för alla arbetstagare vid företaget efter lokal överenskommelse.

Månadslön innebär att lönen utges med visst belopp per kalendermånad, oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Mom 2:1 Tillämpning

Månadslön utgör vid full arbetstid timlön multiplicerad med 175.

Anmärkning:

1. *Med anledning av arbetsgivarpartens önskemål om utvidgad tillämpning av månadslöneform är parterna överens om att denna löneform kan tillämpas i ökad utsträckning.*

Övergång till månadslöner bör kunna ske vid företag, där inte, med hänsyn till produktionens art eller andra särskilda förhållanden vid företaget, annan löneform framstår som lämpligare.

IKEM och Industrifacket Metall ska medverka till att införandet av månadslönerna avvägs med hänsyn till arbetets svårighetsgrad och arbetstagarnas kvalifikationer och prestationer.

Mom 2:2 Lön per dag och timme

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

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

Lön för del av löneperiod

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

Mom 2:3 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

- a. Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

- b. Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

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

- d. Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag, som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar, som inleder en frånvaroperiod, samt

söndag och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas inte som frånvarodagar.

e. Frånvaro hel kalendermånad

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

f. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn

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

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Mom 3 Minderåriga

Minderåriga arbetare betalas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetare i varje särskilt fall. Om överenskommelsen innebär lägre timlön än avtalets, krävs godkännande av den lokala arbetarorganisationen.

Mom 4 Omflyttning

Vid tillfällig omflyttning av arbetare till lägre avlönad plats än hans ordinarie utgår avlöning som för ordinarie plats, arbetsgivaren dock obetaget att med arbetaren träffa annan överenskommelse.

Med avlöning som för ordinarie plats förstås den för arbetaren fastställda timlönen.

§ 4 Ackordsarbete

Mom 1

Ackord, som intages i mellan arbetsgivaren och den lokala arbetarorganisationen överenskomna ackordsprislistor, benämns fasta ackord och gäller för samma tid som detta avtal, såvida i överenskommelsen ej annat angivits. Uppsägning av kollektivavtalet innebär även uppsägning av sådana prislistor.

Mom 2

Om införande av nya maskinella anordningar, nya arbetsmetoder eller andra omständigheter påtagligt ändrar förutsättningarna för beräkningen av fasta ackord, kan dessa uppsägas och upphör då att gälla.

Vid uppsägning av fast ackord enligt ovan skall en uppsägningstid av en vecka tillämpas, såvida annat ej överenskommes. Uppsägningen skall riktas till den part som undertecknat ackordsöverenskommelsen.

Mom 3

Rörande övrigt ackordsarbete träffas överenskommelse om ackord (obundna ackord) genom fri förhandling i varje fall mellan arbetsgivaren eller dennes representant och den eller de arbetare som utför arbetet.

När arbetarens genomsnittliga timförtjänst vid arbete på obundna ackord under avlöningsperioden understigit avtalets grundtimlön görs utfyllnad härtill. Påvisas det att den lägre förtjänsten beror på förhållanden, som arbetaren ej kunnat påverka, sker utfyllnad till ackordsriktpunkten, även sådan som lokalt fastställts.

Mom 4

Vid övergång till nytt ackord gäller följande:

- a. Arbetsgivaren utarbetar förslag till nytt ackord. För tiden intill dess sådant förslag framlagts kan, såvida det nya ackordet ej avses tillämpas retroaktivt, något av följande eller eventuellt annat betalningsalternativ tillämpas:
 1. Provisoriskt ackord.
 2. Specialtimlön enligt protokollsanteckningen till § 3 om grund-timlöner.
 3. Under förutsättning av fullgod arbetsprestation kan, intill dess ackordsförslag framlagts, betalning utgå motsvarande den förtjänst som i genomsnitt uppnås på det nya ackordet under en viss period efter det att ackordsförslag framlagts. Denna period utgör såvida annat ej överenskommes, två veckor.

4. Sedan ackord upphört efter uppsägning från arbetsgivarens sida och under förutsättning av fullgod arbetsprestation kan betalning tills vidare utgå med arbetarens totala genomsnittsförtjänst på tidlön och ackord enligt företagets senast tillgängliga förtjänststatistik för två kalenderkvartal.

Anmärkning

Innan den retroaktiva ackordsförtjänsten enligt första stycket i a. respektive genomsnittsförtjänsten enligt punkt 3 hunnit fastställas, utbetalas dellön, motsvarande avtalets grundtimlön eller den högre betalning, varom överenskommelse kan träffas. Såsom villkor för att erhålla den retroaktiva utbetalningen gäller att arbetaren fortfarande är anställd när betalningen uträknas.

- b. Sedan ackordsförslag framlagts upptages förhandling härom så snart detta begärs. Från tiden för ackordsförslagets framläggande till dess överenskommelse träffats tillämpas ackordsförslaget på prov med garanti enligt mom 3 ovan, såvida ej annan överenskommelse träffas.
- c. Om ej något av under a. och b. nämnda betalningsalternativ tillämpas, utgår avtalets grundtimlön jämte, när ackord ej erbjuds, ackordskompensation.

Protokollsanteckning

Det förutsätts att båda parter vinnlägger sig om att arbetet, sedan ackordsförslag framlagts, anordnas och utförs så att inkörningen och bedömningen av ackordsunderlagets riktighet underlättas.

Mom 5

I de fall arbetsstudier för ackordssättning utförs äger vederbörande arbetare eller representant för den lokala arbetarorganisationen om så begärs erhålla information om syftemålet med studierna samt få del av grunderna för därvid tillämpat system ävensom av det tidsstudiematerial, som ligger till grund för ackordsförslag. Om kontrollstudie ordnas, äger representant för den lokala arbetarorganisationen efter hemställan därom rätt att följa studien.

Föranleder ackordstvist central förhandling tillkommer den rätt, som enligt ovan tillförsäkrats representant för den lokala arbetarorganisationen, jämväl representant för förbundspart.

Om arbetsgivaren avser att införa för företaget ny ackordsform eller arbetsstudiemetod, exempelvis MTM-system, skall den lokala

arbetarorganisationen underrättas härom och samråd efter begäran upptagas.

Vid företag, där arbetsstudier förekommer, äger även arbetare föreslå att visst arbete skall studeras med angivande av skälen härför. Även vid bestämmande av arbetsstudiens omfattning bör hänsyn tagas till av vederbörande arbetare framställda, sakligt motiverade önskemål.

Mom 6

Beräkning av ackord i samband med arbetsstudier skall i princip ske efter gängse formler.

Protokollsanteckning

*I av parterna gemensamt utgivet särtryck har sammanställts definitioner av vissa begrepp och termer, som används inom arbetsstudie- och ackords-
ättningstekniken.*

Mom 7

Vid lagackord, för vilka icke annorlunda bestämts, fördelas ackordsbeloppet i direkt proportion till respektive grundtimlöner och det antal timmar, varunder vederbörande arbetare deltagit i ackordsarbetet.

Protokollsanteckning

*Om nybörjare deltar i lagackord tillsammans med vana arbetare och lagets
förtjänstmöjligheter därigenom påtagligt kan komma att påverkas, skall
hänsyn härtill tagas redan vid ackordsberäkningen. Har sådan hänsyn ej
tagits är IKEM beredd till en rimlig lösning av betalningsfrågan i händelse av
tvist.*

*Arbetare, i vars åliggande ingår att utbilda annan arbetare, skall erhålla skälig
kompensation härför.*

Mom 8

Över obundna ackord för arbeten, som mera regelbundet återkommer, skall anteckningar föras med tydligt angivande av arbetets art och ackordspris eller – när så erfordras – beräkningssättet. Ett exemplar av sådana anteckningar (ackordssedel eller dylikt) skall, om arbetarparten så begär, överlämnas till den lokala arbetarorganisationen.

Mom 9

Om ackordsarbete på grund av maskinskada eller annan anledning utan arbetarnas förvållande avstannar utöver 18 minuter i följd, utgår till arbetarna, om arbetsgivaren fordrar att de kvarstannar i arbetet och annat arbete ej anvisas, ersättning för hela väntetiden med grundtimlön jämte ackordskompensation.

När väntetid uppstår, skall arbetaren genast anmäla detta till arbetsledningen. Beräknas väntetiden vara längre än 18 minuter, skall arbetsledningen snarast möjligt ge besked om arbetaren tillsvidare skall kvarstanna i arbetet eller ej.

Protokollsanteckning

Vid valet mellan olika löneformer skall eftersträvas att en anpassning sker till förhållandena vid företaget och till de arbeten varom fråga är. Nya löne- eller ackordsformer får ej införas innan överläggning ägt rum mellan företaget och den lokala arbetarorganisationen. Förbundsparterna förutsätter att de lokala parterna vinnlägger sig om att träffa överenskommelse om tillämpningen.

§ 5 Lönetillägg vid förflyttning av personal

Rörande lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) gäller regler enligt bilaga.

Rörande lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning) har parterna överenskommit om vissa rekommendationer.

§ 6 Förberedelse- och avslutningsarbete

(Hel månad kr)

Det åligger varje hyttverkstad att före dagarbetstidens början samt före arbetets återupptagande efter i avtalet fastställd rast och arbetspaus utföra alla de förberedelsearbeten, vilka erfordras för det produktiva arbetets igångsättande på fastställt klockslag. Vidare skall efter ordinarie arbetstidens slut arbetsstället avröjas, som hittills skett, och verktygen tillvaratagas.

Förberedelse- och avslutningsarbetena får icke inkräkta på den i avtalet fastställda arbetstiden, vilken skall effektivt utnyttjas.

För ovannämnda arbeten ställs till verkstadens förfogande – för fördelning bland dem som utfört arbetet en ersättning per hel månad i kr som beräknas enligt följande grunder.

	1/6 2025	1/6 2026
Grupp I		
Hushållsglasverkstad (helverkstad) Verkstad för konst- och prydnadsglas (helverkstad)	5 473	5 631
Grupp II		
Verkstad för belysningsglas	4 502	4 632
Grupp III		
Halvverkstad. Verkstad för varmt pressglas	4 187	4 308
Grupp IV		
Halvautomatisk verkstad – Verkstad för övervärt pressglas	2 737	2 816

Där vid något bruk sådana åtgärder vidtages att en hyttverkstads förberedelsearbete helt eller delvis bortfaller skall även under avtalstiden omvärdering kunna ske enligt gruppindelningen.

§ 7 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid

Mom 1

Vid arbete som förläggs till följande tider utgår tillägg (ob-tillägg) med nedan angivna belopp i öre per timme:

	1/6 2025	1/6 2026
a) kvälls- och nattetid kl 18.00 – 06.00 såvida icke högre belopp anges i b) eller c)	4 678	4 814
b) Sön- och helgdagstid räknad från 06.00 å lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 å dagen efter sön- eller helgdagen, såvida icke högre belopp anges i c)	7 470	7 686

c) Storhelgstit från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari från kl 1 8.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 pingstdagen från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 dagen efter nationaldagen från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul	14 935	15 368
--	--------	--------

Anmärkning:

Någon högre ersättning för tiden före kl 06.00 på Nationaldagen utges inte.

Lokal överenskommelse kan träffas om att månadsavlönade arbetstagare i stället erhåller ob-tillägg enligt följande:

Kvälls- och nattetid	Sön- och helgdagstid	Storhelgstit
$\frac{\text{månadslönen}}{480}$	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Mom 2

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt vid arbetares övergång från en ordinarie arbetstid till en annan som beordrats av arbetsgivaren – t ex från dag – till skiftarbete eller från förmiddags – till eftermiddagsskift vid avvikelser från skiftschemat – betalas under högst tre arbetsdagar i följd härefter ett tillägg per timme för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för arbetaren dessförinnan om 4 017 öre fr.o.m. den 1/6 2025 och 4 133 öre fr.o.m. 1/6 2026.

Detta tillägg betalas icke för tid varunder övertidstillägg betalas. Tillägget betalas däremot vid sidan av eventuellt tillägg enligt mom 1. Sker ny övergång inom 14 kalenderdagar utges inget tillägg enligt ovan.

Anmärkningar:

1. *Ersättning enligt ovan utges ej vid förändring av arbetstiden med tillämpning av § 2 mom 1.*

2. *Ersättning enligt mom 2 utges ej till arbetare i vars arbetsuppgifter ingår att växla mellan olika arbetstider (t ex skiftersättare, arbetare i personalreserv) och där överenskommelse har träffats om kompensation i annan form. Ej heller utges ersättning enligt mom 2 samtidigt med dubbelskiftersättning.*
3. *Vid planering av arbetstiden i samband med övergångar skall eftersträvas att bortfall av arbetstid för den enskilde arbetaren ej uppkommer.*

§ 8 Beredskapstjänst

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

För beredskapstjänst utgår ersättning	1/6 2025	1/6 2026
Måndag – fredag per dag med	197 kr	203 kr
Lördag, sön- och helgdag samt nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton per dag med	785 kr	808 kr

Beredskapstjänst fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetare.

Anmärkning:

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

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

§ 9 Övertidstillägg m m

Mom 1:1 Timlön

Arbetsgivaren äger påfordra arbete på övertid eller på annan tid än den ordinarie arbetstiden. Vid övertidsarbete utgår betalning med ordinarie tid- eller ackordslön, i förekommande fall tillägg (ob-tillägg) enligt § 7 samt tillägg per timme som beräknas på följande sätt:

timlön x 0,41

Med timlön avses fast timlön respektive vid traditionellt ackordsarbete genomsnittlig timlön + ackord under senast aktuella avlöningsperiod.

Mom 1:2 Månadslön

Vid övertidsarbete utges betalning med

- för månadsavlönade: ordinarie timlön (månadslönen dividerad med 175) och eventuell rörlig lönedel, i förekommande fall ob-tillägg samt följande övertidstillägg: månadslön/420.

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg.

Avseende övertidsersättning vid månadslön skall reglerna om utfört övertidsarbete likställas med timlöneregler.

Mom 2

Med övertid förstås all arbetstid, som i timantal per dygn överstiger den enskilde arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått.

Mom 3

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

Mom 4

Arbetare, som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn räknat än vad som erfordras med hänsyn till för honom vid dygnets ingång gällande ordinarie arbetstid, erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuell

övertidsersättning, för den arbetade tiden inställelseersättning med belopp enligt andra stycket. Som dygnsgräns gäller kl 06.00.

Fr.o.m 1/6 2025 är inställelseersättningen 197 kr per inställelse och fr.o.m. 1/6 2026 203 kr. Vid inställelse på sön- eller helgdag, i avtalet fastställd fridag eller på lördag efter kl 06.00 är inställelseersättningen 252 kr 2025 och 259 kr 2026.

Protokollsanteckningar:

- 1. Som extra inställelse enligt mom 4 räknas ej det fall att arbetaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid bereds kortare måltidsrast eller på egen begäran erhåller medgivande att senare återkomma för att utföra arbetet i fråga.*
- 2. Till arbetare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (s k dubbelskift) utgår en särskild ersättning fr.o.m 1/6 2025 om 252 kr och fr.o.m. 1/6 2026 259 kr.*
- 3. Arbetare som utför övertidsarbete mellan kl 22.00 och kl 06.00 och som skall påbörja arbete påföljande morgon äger då rätt till permission för vila. Permission utgår för samma antal timmar som han arbetat mellan angivna klockslag.*
- 4. Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetaren medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl 18.00 och söndag kl 06.00 utges ett särskilt tillägg fr.o.m den 1/6 2025 på 413 kr och 1/6 2026 på 425 kr.*

Mom 5 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning enligt § 9 mom 1, eller om efter arbetsgivarens bedömande så kan ske med hänsyn till verksamheten vid företaget och om arbetstagaren så önskar, i form av ledig tid – kompensationsledighet.

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme.

Vid övertidsarbete som skall kompenseras i form av ledig tid, utges för övertidsarbetet övertidstillägg enligt § 9 mom 1 och i förekommande fall ob-tillägg enligt § 7.

Om inarbetad tid uppgår till 40 timmar utges för överskjutande tid ersättning enligt § 9 mom 1, såvida annat ej överenskommes lokalt.

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

Anmärkning

Parterna är ense om att införandet av regler i avtalet om kompensationsledighet vid övertidsarbete ej får tas till intäkt till att försämma nu gällande lokala överenskommelser.

§ 10 Skyddskläder

Mängkarl, ugnsskötare och smältare samt syrapolerare erhåller fria skyddskläder. Klädespersedlarna skall av arbetarna väl vårdas och får icke användas annat än i arbetet samt förblir arbetsgivarens egendom och skall, då anställningen upphör eller då nya persedlar erhålls, återlämnas till arbetsgivaren.

Arbetare som sysselsättes med slipning, graving och arbete med syror (fluorvätesyra, svavelsyra m fl) erhåller på företagets bekostnad fria arbetsglasögon. Även i hyttan tillhandahåller arbetsgivaren fria arbetsglasögon vid arbete där risk för skador på glasögonen kan förekomma.

Sådana arbetsglasögon är arbetsgivarens egendom och förvaras på arbetsplatsen.

För att minska skaderiskerna bör också glasögonskydd användas.

Utöver vad som i avtalet sägs om arbetsglasögon skall på varje arbetsplats finnas en policy avseende arbetsglasögon.

Klädesförmåner kan förekomma i enlighet med vad som lokalt fastställs.

§ 11 Reseersättningar & traktamenten

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

Mom 1 Reskostnadsersättning

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

Anmärkning

Träffas överenskommelse om användande av egen bil utges ersättning med vad som vid varje tillfälle gäller på statens område. Vid resa färdas arbetarna i samma resklass som tjänstemännen vid företaget.

Mom 2 Restidsersättning

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

- a. Vid resa under arbetstid utges ersättning motsvarande förlorad arbetsförtjänst, dvs inklusive förekommande tillägg enligt gällande avtal.
- b. Vid resa utom ordinarie arbetstid motsvarar restidsersättningen grundtimlönen.

Mom 3 Traktamente

Arbetstagare som tjänstgör utom den egna arbetsorten erhåller traktamente enligt följande:

- a. Vid endagsförrättning:
 - timtraktamente med 5:38 – om bortovaron sträcker sig över kl 19.00 – dessutom ett tilläggstraktamente med 72 kr. Uppgår bortovaron till högst fyra timmar i följd utges varken tim- eller tilläggstraktamente.
- b. Vid flerdygnsförrättning:
 - traktamente med 321 kr, för hel dag (kl 06.00 – 24 .00) och 11:40 per timme för del av dag. Om bortovaron i sistnämnda fall sträcker sig över kl 19.00 utges dessutom ett tilläggstraktamente med 72 kr.
 - natttraktamente – om mer än en timme av tiden kl 00.00 – 06.00 tagits i anspråk – med 59 kr.

Anmärkningar

- 1. Då sovplats på båt eller tåg eller nattlogi av godtagbar standard beredes utges inte natttraktamente. Med nattlogi av godtagbar standard avses logi i enkelrum med tillgång till dusch/bad och toalett. Om arbetstagaren erhåller fri kost av arbetsgivaren eller sådan ingår i logikostnaden enligt anmärkning 2 reduceras traktamentet med 44 kr för frukost, 81 kr för lunch och 170 kr för middag, dock högst med belopp som utges enligt mom 3 a) och b). Dock skall ersättning utges för eventuella extra kostnader som anses skäliga i samband med resan.*
- 2. Har logi till kostnad som täcks av natttraktamentet ej kunnat anskaffas, får den anställda i stället ersättning med belopp motsvarande kostnaden för av arbetsgivaren anvisat logi enligt kvitterad räkning.*
- 3. Vid bortovaro på samma ort mer än 15 hela dygn i följd varvid medräknas eventuellt avbrott för hemresa och arbetsfria dagar – nedsätts dagtraktamentet till 208 kr och beloppet i anmärkning 1 till 30 kronor, 44 kr samt 109 kr. Efter bortovaro på samma ort mer än 30 hela dygn i följd nedsätts natttraktamentet till 53 kr.*
- 4. Parterna är ense om att ovannämnda traktamentsbelopp i sin helhet är att betrakta som kostnadsersättning.*

Mom 4 Hemresa vid långtidsförrättning

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

Mom 5 Sjukdom m m

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

Mom 6 Arbete utomlands

Innan arbetstagare påbörjar utlandsresa skall särskild överens-kommelse träffas om villkoren härför.

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

Anmärkning

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

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

Definitioner

1 Arbetsplats

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

2 Arbetsort

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

3 Restidsersättning

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

4 Reskostnadsersättning

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

§ 12 Avlöningens utbetalande

Löneutbetalning sker en gång per månad eller en gång per 4-veckors period. Lokal överenskommelse kan träffas om annan ordning för avlöningens utbetalning.

Löneutbetalning sker kontant, per postgiro, med check eller på annat sätt via den bank eller annan betalningsförmedlare, som arbetsgivaren finner lämplig.

I samband med avlöningens utbetalning lämnas en specifikation av olika lönedelar och av gjorda avdrag.

Anmärkningar

- 1. I god tid före ändring av löneutbetalningsrutiner upptas lokala diskussioner för att om möjligt få alla förefintliga önskemål tillgodosedda. I fall av behov skall de centrala organisationerna lämna sin medverkan härvidlag.*
- 2. Vid förlängning av avlöningsperioden äger arbetare, som så önskar, rätt att vid övergångstillfället erhålla förskott på lönen, s k övergångsförskott, som skall återbetalas vid senare avlöningstillfällen. Rörande närmare regler om förskott och återbetalning härav träffas lokal överenskommelse.*
- 3. Arbetsgivaren medverkar till att den av honom anlitade betalningsförmedlaren åtar sig att uppfylla enskilda arbetares eventuella önskemål att få sin lön överförd till av arbetaren anvisad bank samt att sådan överföring sker utan kostnad för arbetaren under förutsättning att fråga är om en på förhand bestämd rutinmässig och kontinuerlig överföring till annan bank.*

§ 13 Sjuklön

Mom 1 Rätt till sjuklön

Med tillämpning av lagen om sjuklön har en arbetstagare rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner.

Mom 2 Förutsättningar för rätt till sjuklön

Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Om en arbetstagare anställts på nytt av samma arbetsgivare inom fjorton kalenderdagar från det att den föregående anställningen

upphörde, skall denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket andra meningen.

Mom 3 Sjuklöneperioden

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. En sjuklöneperiod börjar inte om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör.

Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, skall sjuklöneperioden omfatta endast så många dagar att den tillsammans med en sjuklöneperiod hos samma arbetsgivare under den tidigare sjukperioden utgör 14 kalenderdagar. Vid tillämpning av 6 § i sjuklönelagen skall beaktas dagar i den tidigare sjuklöneperioden.

Mom 4 Sjuklönens storlek

För dagar i en sjuklöneperiod, enligt mom 3, som arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättningen av arbetsförmågan gäller:

1. att sjuklön inte utges för sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden enligt mom 5.
2. att sjuklönen för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden (avdrag efter karens) utgör 80 % av anställningsförmånerna.

Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio tillfällen med karensavdrag görs inget karensavdrag vid ny sjukperiod.

Anmärkningar:

Av mom 3 framgår att sjuklöneperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på en tidigare sjukperiod.

För arbetstagare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden tillämpas mom 4:2 utan karensavdrag.

Mom 4:1 Beräkning av sjuklön för timavlönade

Sjuklönen beräknas enligt nedan.

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

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

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

Anmärkning:

I övrigt tillämpas mom 4 i tillämpliga delar.

Mom 4:2 Beräkning av sjuklön för månadsavlönade

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från månadslönen.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

Karensavdrag För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	Avdrag efter karens För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

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

Avdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaro omfattar med

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

Om frånvaron med kalenderdagsavdrag omfattar en hel kalendermånad görs i stället avdrag med hela månadslönen.

Mom 4:3 Sjuklön vid arbetsolycksfall

Detta moment har utgått per den 31 mars 2012. Svenskt Näringsliv och LO har träffat en överenskommelse om att TFA från och med den 1 april 2012 även ersätter kortare sjukfrånvaro på grund av arbetsolycksfall.

Mom 5 Sjukanmälan m m

Sjuklön skall inte avse mistade förmåner under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen skall dock avse sådana förmåner från och med den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört. Arbetstagaren ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han/hon räknar med att kunna återgå till arbete.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön för mistade förmåner under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av. Om sjuklön utges för mistade förmåner under tid före anmälan, skall den första ersättningsdagen eller den tidigare dag för vilken sjuklön utges enligt 6 § första stycket 1 i sjuklönelagen anses som sjukanmälningsdag.

Anmärkning

Om en arbetare skadas under arbetet så att han tvingas lämna arbetsplatsen, anses sjukanmälan gjord vid skadetillfället i de fall hälsotillstånd eller sjukvårdsbehandling förhindrar arbetaren att göra sjukanmälan. Resterande del av dagen räknas då som karens i de fall arbetstagaren är arbetsoförmögen och sjukskriven påföljande arbetsdag.

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

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsoförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter

dagen för sjukanmälan. Intyget syftar vidare till att i enlighet med första stycket klarlägga sjukdomsbilden.

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

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

Anmärkning

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

Mom 6 Sjukdom under semester

För arbetare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern skall uttagas senare, beräknas sjuklönen som om arbetaren utfört arbete enligt mom 4.

Mom 7 Arbetsmiljöförfattningar m m

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

§ 14 Försäkringar

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

1. Grupplivförsäkring (TGL) och avgångsbidragförsäkring (AGB)
2. Gruppsjukförsäkring (AGS)
3. Avtalspension SAF-LO
4. Trygghetsförsäkring (TFA)

§ 15 Semester

Mom 1 Semesterledighet m m

Semester utgår enligt lag.

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådan överenskommelse skall kunna träffas.

Mom 2 Semesterlön och semesterersättning

- a. För tim- och ackordsavlönade skall fr.o.m det semesterår som börjar den 1 april 1993 semesterlön och semesterersättning utgöra 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

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

- b. Semesterlön för tim- och ackordsavlönade samt månadsavlönade vuxna arbetare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid skall lägst utgå med 1 755 kr per betald semesterdag fr.o.m. 1/4 2025 och 1 806 kr per 1/4 2026.

Om semesterlönen understiger ovanstående belopp per dag ges en extra utfyllnad motsvarande skillnaden mellan beloppen och semesterlönen per dag. För deltidsarbetare ändras beloppen i proportion till arbetstiden.

- c. Vad ovan sagts rörande semesterlön gäller på motsvarande sätt beräkning av semesterlön för sparad semester och semesterersättning.
- d. 1 755 kr avser semesteråret 1 april 2025 till 31 mars 2026 och 1 806 kr avser semesteråret 1 april 2026 till 31 mars 2027.
- e. För minderåriga gäller beloppet 1 318 kr från 1 april 2025 och 1 356 kr från 1 april 2026.

Mom 2:1 Semesterlön och semesterersättning för månadslönlade

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 utgörs:

- 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 obekväm och förskjuten 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 den genomsnittliga dagsinkomsten beräknad genom att de rörliga lönedelarna som utbetalats under intjänandeåret 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.

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 3 Utbetalning av semesterlön

Parterna har i förhandlingar enats om att semesterlön för timavlönade respektive semestertillägg för månadsavlönade skall utbetalas före semesterledighet.

Mom 4 Anmälan om sjukdom

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

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

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

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

Protokollsanteckningar

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

Mom 5 Tidsbegränsad anställning

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

§ 16 Ordningsregler

Mom 1

Samtliga anställda skall medverka till god ordning på arbetsplatsen och ett gott förhållande mellan företaget och de anställda.

Mom 2

Varje anställd skall utföra det arbete som arbetsledningen anvisar samt iaktta de föreskrifter som gäller för arbetet i fråga.

Mom 3

Gällande arbetstider skall punktligt hållas. Finns tidskontroll skall reglerna härför iakttas.

Mom 4

Framställning om ledighet skall i så god tid som möjligt göras till arbetsledningen, som snarast möjligt skall lämna besked.

Mom 5

Maskiner, verktyg och material samt hel- och halvfabrikat skall av den anställda handhas med omsorg och aktsamhet. Uppstår skada, fel eller förlust skall den anställda genast anmäla detta till arbetsledningen, även om skadan bedöms som ringa och oavsett hur skadan uppstått.

Mom 6

Föreskrifter till skydd mot arbetsskada, ohälsa och brand skall noggrant iakttagas. Föreskriven skyddsutrustning skall användas och väl vårdas.

Mom 7

Arbetsskador och ohälsa samt risker och tillbud skall utan dröjs-mål anmälas till arbetsledningen, som skyndsamt skall vidta erforderliga åtgärder.

Mom 8

Rusdrycker och narkotika får icke förtäras eller införas på fabriksområdet. Person, som är påverkad av alkohol eller narkotika, får ej vistas därstädes.

Mom 9

Tobaksrökning är tillåten inom fabriksområdet endast på de platser, där särskilt tillstånd till rökning meddelats.

Mom 10

För personer som ej är anställda i företaget erfordras tillstånd för tillträde till fabriksområdet.

Protokollsanteckning

Innan lokala ordnings-, skydds- och säkerhetsföreskrifter fast-ställs eller ändras skall överläggning härom upptagas i skyddskommittén eller med klubben.

§ 17 Helglön

Mom 1 Rätt till helglön

Helglön utges vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågår eller är avsedda att pågå längre tid än tre månader. För att arbetaren skall ha rätt till helglön krävs att anställningen består efter helgen.

För helg som infaller under semester utges helglön under nämnda förutsättningar. Under permittering utges helglön för helg som infaller under de första fyra veckorna av permitteringstiden. Under annan ledighet utges helglön under förutsättning att ledigheten varar högst fyra veckor.

Arbetare som under ledighet överstigande fyra veckor bereds arbete i samband med helg, är inte berättigad till helglön.

Helglön utges inte om frånvaro utan giltig orsak förekommit under arbetsdag närmast före eller efter helgen. Detta gäller även vid frånvaro utan giltig orsak under helgen för arbetare med ordinarie arbetstid på helgen. Vid semester, permittering och annan ledighet, förskjuts nämnda dagar i motsvarande mån.

Mom 2 Helglönedagar

Helglön utges för följande dagar: Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

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

Helglön utges inte för dag varunder arbetaren fått eller kunnat få ersättning från Försäkringskassan. Detta gäller dock inte för kontinuerligt skiftgående så länge timsjukpenning utgår.

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

Mom 3 Helglönens storlek

Helglönen utgör arbetarens genomsnittsförtjänst inkl ob-tillägg, multi-plicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, dividerat med 5,0.

För arbetare, med rätt till helglön, för vilken den genomsnittliga timförtjänsten enligt ovan ej kan beräknas, tillämpas den genomsnittliga timförtjänst som arbetaren sannolikt skulle ha uppburit, om han utfört arbete under senaste kvartal.

Helglönen per dag beräknas efter övergång från heltids- till deltidsarbete eller omvänt på så sätt att arbetarens genomsnittsförtjänst multipliceras med det med 5,0 dividerade antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, som gällde för arbetaren under tiden närmast före helgen ifråga.

Anmärkning

Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under senaste kvartal. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tids-perioder skall utfallet periodiseras.

Mom 4 Helglönens utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle som avser den avlöningsperiod inom vilken första arbetsdagen efter helgen infaller.

§ 18 Permission m m

Mom 1 Definition och permissionsorsaker

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av annan läkare som arbetsgivaren anvisat.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning och urnsättning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Till kretsen nära anhörig räknas även mor- och farföräldrar. Med make/maka jämställs person som den anställda sammanbor med under gemensam mantalsskrivningsadress.

Anmärkning

Med ”bibeållen lön” avses för tim- och ackordsavlönade arbetare vederbörande arbetares genomsnittsförtjänst. Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 17, mom 3, anmärkning.

För månadsavlönade arbetstagare görs inte något löneavdrag.

Mom 2 Arbetsskada och olycksfall

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

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

Med förlorad arbetsförtjänst avses för tim- och ackordsavlönade arbetare vederbörande arbetares genomsnittsförtjänst.

Anmärkningar

1. *Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 17, mom 3, anmärkning.*
2. *För månadsavlönade arbetstagare görs inte något löneavdrag.*
3. *Vid sjukskrivning tillämpas sjuklönereglerna i § 13.*
4. *Förutsättning för ersättning är att arbetaren ej uppbär eller kun-nat uppbära ersättning för frånvarotiden från Försäkringskassan eller TFA.*

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

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

§ 19 Permitteringslön

Mom 1 Allmänt

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning i enlighet med mom 2-3.

Anmärkningar

1. *Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.*
2. *Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.*
3. *I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.*
4. *Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t.ex. strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag.*
5. *Parterna är medvetna om att det inom det gemensamma området i undantagsfall finns arbeten som inte är sammanhängande till sin natur beroende på t ex väderleksförhållanden, och där permitteringslön för närvarande endast utges om så särskilt överenskommits vid anställningstillfället. Parterna avser att i dessa fall varken utvidga eller begränsa rådande tillämpning. Uppstår i enskilda fall tveksamhet om tillämpningen (- av nuvarande eller tillkommande fall -) skall avtalsparterna medverka till rimliga lösningar.*

Mom 2 Permitteringslön

Vid permittering utges permitteringslön enligt följande:

- för arbetstagare med fast lön per timme, vecka eller månad: oförändrad lön

- för arbetstagare som helt eller delvis avlönas med premielön, ackord eller liknande utges genomsnittsförtjänst

Om permitteringen är förlagd till skift eller ob-tid utges dessutom de obtillägg som enl § 7 mom 1 skulle utgetts om den anställde hade arbetat under permitteringstiden.

Mom 3 Undantag

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

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

Anmärkning

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

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

Avdrag får ej göras om anställningen upphör på grund av

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

§ 20 Ingående och upphörande av anställning

Mom 1

Avtal om tidsbegränsad anställning kan med stöd av anställningsskyddslagen träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare i följande fall.

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller ferie-arbete.
3. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader
4. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.
5. 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 denna punkt får inte vara kortare än en dag.

Arbetsgivare som träffar avtal enligt punkterna 1 – 4 ovan, skall snarast, dock senast inom en vecka, enligt lagen underrätta den lokala arbetstagarorganisationen härom. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningen är högst en månad.

Härutöver kan avtal om tidsbegränsad anställning, dock ej överstigande tolv månader, ske om avtalet träffas skriftligt och godkännes av den lokala fackliga organisationen.

Med denna möjlighet avser parterna bl a att öka möjligheterna att sysselsätta svårplacerad arbetskraft samt att tillgodose företagets behov av tillfällig arbetskraft på grund av ojämnheter i produktionen, som antingen ej kunnat förutses eller ej kan undvikas, t ex vid tillverkning av säsongvaror.

Protokollsanteckning

Med den nya skrivningen i paragrafen avsåg parterna fortsatt tillämpning av tidigare praxis. Detta betyder bl a att reglerna om prov och arbetstoppsanställningar omfattas av reglerna om att avtalet skall vara skriftligt, vara godkänt av den lokala fackliga organisationen samt att anställningen ej får överstiga tolv månader.

Med feriearbete enligt mom 1 punkt 2 avses som tidigare skolungdom.

Anmärkning

Anställningsavtal ingås skriftligen. Den lokala fackliga organisationen informeras om ingångna avtal.

Mom 2

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

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

Vid frånvaro enligt ovan skall, innan åtgärd i anledning därav vidtages, underrättelse lämnas arbetaren och överläggning ske med fabriksklubben.

Anmärkning

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

Mom 3 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.

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:

Utdrag 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 kategori-klyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

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

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

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

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

Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 3, 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 3 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. 3. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

Mom 5 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 6.

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 har företrädesrätt till återanställning enligt mom 3. 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 6 Återanställning

Om den lokala arbetstagarorganisationen enligt mom 5 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt mom 3, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 7 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återanställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt mom 3. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

Anmärkning

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

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

När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt Mom 6 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Mom 8 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:

Utdrag 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.

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 9 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom. 9:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 9:2 Ansökan och underrättelse

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

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

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och 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 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till berörd arbetstagare.

Not 1: Beloppet räknas årligen upp med KPI.

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

Mom. 9:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 23, Meningsskiljaktigheter, i avtalet för Glasindustrin 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 i central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Mom. 9:4 Information om avsättning till deltidspension

Parterna är överens om att under avtalsperioden gäller följande premier för avsättning till deltidspension:

- Från den 1 juni 2025 avsätts totalt 1,9 procent av den totala lönesumman.
- Från den 1 juni 2026 avsätts totalt 2,0 procent av den totala lönesumman.

§ 21 Jämställdhetsavtal

Parterna har den 9 juni 1983 antagit det mellan SAF och LO den 3 mars 1982 träffade jämställdhetsavtalet att gälla från den 1 oktober 1983.

§ 22 Arbetets ledning och fördelning

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

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt.

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

Protokollsanteckning

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

§ 23 Meningsskiljaktigheter

Mom 1

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

Mom 2

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

Mom 3

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

Anmärkning

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

§ 24 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m 1 juni 2025 t o m 31 maj 2027. IKEM och Industrifacket Metall skall uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med Industriavtalets förhandlingsavtal.

Stockholm den 27 maj 2025

IKEM

Industrifacket Metall

Eddie Andersson

Anna Gustafsson

Bilaga 1

Lönebestämmelser

A. HYTTARBETE

I Glasblåsare

Mom 1

Alla ackordspriser beräknas för hel verkstad och per 100 st godkänt glas.

Avsyningen skall ske omedelbart efter kylningen.

Allt glas avsynas och uppräknas före sprängningen. Belysningsglas, termoskolvar samt föremål av ogenomskinligt glas avsynas och uppräknas dock efter sprängningen.

Ackordspriset utbetalas för glas som sönderspricker på grund av felaktig kombination av däri ingående olikfärgade glasmassor.

Mom 2

Arbetsgivaren kan icke påfordra att arbetet skall utföras på ackord, såvida han icke på en gång beordrar glas av samma sort till ett antal motsvarande en ackordsförtjänst enligt prislistan:

1/6 2025	1/6 2026
189,33 kr	194,82 kr

Av stycke pjäser äger dock arbetsgivaren rätt att efter överenskommelse med vederbörande arbetare erhålla även ett mindre antal än ovan bestämts utfört på ackord, då detta mindre antal lämpligen kan sammanföras med tillverkning av andra jämförliga glas.

Vid tillverkning av prover i samarbete med formgivare eller efter dennes ritningar samt av specialartiklar av engångskaraktär i litet antal betalas en verkstadstimpning:

1/6 2025	1/6 2026
187,12 kr	192,55 kr

Denna verkstadstimpennning utgår ej då besked givits att ackord skall sättas eller ackord har erbjudits.

Mom 3

a) Verkstäder för konst-, kristall- och hushållsglas

	1/6 2025	1/6 2026
Ackordsnorm utges per verkstad och timme med kr	189,31 kr	194,80 kr

	Å fastställda ackordspriser utgår följande procentsatser	Vid tidslönearbete utgår följande timlöner	
		1/6 2025	1/6 2026
Mästare	78	160,51 kr	165,16 kr
Benmakare	76	158,98 kr	163,59 kr
Uppblåsare	76	156,78 kr	161,33 kr
1:e an fångare	69	152,23 kr	156,64 kr
Fot- och ben fångare, 1:a året	59	150,31 kr	154,67 kr
D:o därefter	64	151,26 kr	155,65 kr

Inom kategorierna fot- och benan fångare utgår procentersättning endast till två personer i varje verkstad. I verkstad för hushållsglas utgår till högst ett hyttbiträde, som är kunnig an fångare, vid ackordsarbete 59 % å fastställda ackordspriser och vid tidlönsarbete den i Lönebestämmelser under C. Övriga arbetare, mom 2 angivna timlönen.

b) Verkstäder (med 4 personer) för belysningsglas

	1/6 2025	1/6 2026
Ackordsnorm utges per verkstad och timme med kr	189,31 kr	194,80 kr

	Å fastställda ackordspriser utgår följande procentsatser	Vid tidslönearbete utgår följande timlöner	
		1/6 2025	1/6 2026
Mästare	78	160,51 kr	165,16 kr
Iblåsare	76	159,01 kr	163,62 kr
1:e postmakare	73	156,78 kr	161,33 kr
2:e postmakare	69	152,23 kr	156,64 kr

I verkstad för belysningsglas tillsätter bruket vid tillverkning av glober i storlek t.o.m 180 mm diameter en extra postmakare, som vid ackordsarbete erhåller en procentsats av 59 % och vid tidlönsarbete en timlön av 151,50 kr från 1/6 2025 och 155,89 kr från 1/6 2026.

Mom 4

Den glasblåsare som av arbetsgivaren utsetts att utföra de särskilda uppgifter som tillkommer verkstadsledare inom verkstäder för konst-, kristall- och hushållsglas, belysningsglas samt varmt pressglas, erhåller vid ackordsarbete ett tillägg med 2 % av verkstadsförtjänsten och vid tidlönsarbete ett tillägg per timme 448 öre fr.o.m. 1/6 2025 och 461 öre fr.o.m. 1/6 2026.

Mom 5

Skulle i verkstad någon befattningshavare, som i vanliga fall tillhör verkstaden och som anses behövlig, vara frånvarande och verkstaden icke kompletteras, skall arbetet av de närvarande procenttagarna utföras mot den för arbetarna fastställda timlönen. Vid fall av längre bortovaro av arbetare vare arbetsgivaren dock obetaget att genom förhandlingar med ifrågavarande verkstad på annat sätt ordna saken.

Om komplettering äger rum, skall betalning utgå såsom vid fulltalig verkstad. Ersättares lön beräknas därvid efter den procentsats, som gäller för den befattning, till vilken han blivit flyttad, dock att lönen lägst skall utgöra hans ordinarie timlön i den egna verkstaden.

Mom 6

Verkstadsledaren åligger att under arbetstiden tillse

- att glaset i degeln väl sköts och ej fördärvas genom slarv eller vårdslöshet,
- att glaset vid behov avfämas samt,
- att vid tillverkning av styckepjäser stenar och andra fel avlägsnas.

Mom 7

Vid inträdande försämring av glasmassans kvalitet skall underrättelse lämnas vederbörande arbetsbefäl som har att avgöra, om arbete med ifrågavarande sort skall fortgå eller ombyte till annan sort skall ske.

Ersättning utgår med hela ackordspriset för det antal för massafel kasserade glas som överstiger 5 procent räknat på tillverkat antal. Förutsättning för att sådan ersättning skall utgå är att verkstaden anmält uppkomsten av ”dålig” glasmassa till arbetsledningen.

Mom 8

Insättning, vändning och skopning av deglar ombesörjs av bruket. Glasblåsare är skyldig att efter kallelse delta i dessa arbeten på tid som av bruket bestäms. Lönen skall därvid utgöra den för arbetaren fastställda timlönen.

För kallstoppning av deglar utgår samma ersättning.

Arbetsgivare och arbetare äger dock rätt att å varje arbetsplats överenskomma om annan form för betalning härför, t ex genom uppgörande av ackord.

II Glasarbetare i särskilda pressglasverkstäder

Mom 1

a) Verkstäder för varmt pressglas

	1/6 2025	1/6 2026
Ackordsnorm utges per verkstad och timme med kr	189,30 kr	194,79 kr

	Å fastställda ackordspriser utgår följande procentsatser	Vid tidslönearbete utgår följande timlöner	
		1/6 2025	1/6 2026
Mästare	78	160,51 kr	165,16 kr
Tryckare	78	160,51 kr	165,16 kr
Iläggare	78	160,51 kr	165,16 kr
Värmare, 1:a året	60	150,55 kr	154,91 kr
D:o därefter	66	151,25 kr	155,64 kr

b) Verkstäder för ovärmt pressglas.

	1/6 2025	1/6 2026
Ackordsnorm utges per verkstad och timme med kr	189,30 kr	194,79 kr

	Å fastställda ackordspriser utgår följande procentsatser	Vid tidslönearbete utgår följande timlöner	
		1/6 2025	1/6 2026
Tryckare	78	160,51 kr	165,16 kr
Iläggare	78	160,51 kr	165,16 kr

Mom 2

Bestämmelserna i Lönebestämmelser A I mom 1-2 och mom 4-7 för glasblåsare gäller i tillämpliga delar även för glasarbetare i särskilda pressglasverkstäder.

(Protokollsanteckningar)

III Glasarbetare vid automatiska maskiner

Mom 1

a) Verkstäder med halvautomatiska maskiner.

Verkstad består av en tryckare (mästare), en iläggare och en blåsare.

	1/6 2025	1/6 2026
Ackordsnorm utges per verkstad och timme med kr	189,30 kr	194,79 kr

	Å fastställda ackordspriser utgår följande procentsatser	Vid tidslönearbete utgår följande timlöner	
		1/6 2025	1/6 2026
Tryckare	76	158,99 kr	163,60 kr
Iläggare	74	157,24 kr	161,80 kr
Blåsare, 1:a året	60	150,49 kr	154,85 kr
D:o därefter	60	151,05 kr	155,43 kr

B. FÖRÄDLINGSARBETE

Mom 1

I punkt B upptagna bestämmelser gäller för glasslipare samt i tillämpliga delar även för gravörer, glasmålare, sprängare, kantare, värmare, kulare och planare, polerare, glasetsare och sandblästrare.

Mom 2

Alla ackordspriser beräknas per 100 st godkänt glas.

För bräckage som uppstår genom kylfel utgår ersättning med den del av ackordspriset, som motsvarar det å glaset nedlagda sliparbetet.

Mom 3

a) Fullgod glasslipare, gravör och glasmålare

Ackordsnorm utges per man och timme med 164,51 kr fr.o.m. 1/6 2025 och med 169,28 kr fr.o.m. 1/6 2026. Timlön utges med 156,58 kr fr.o.m. 1/6 2025 och med 161,12 kr fr.o.m. 1/6 2026.

Anmärkning

Såsom fullgod glasslipare och glasmålare anses den, som uppbär högsta avlöningsprocenten. För övriga glasslipare och glasmålare utgår betalning i proportion till deras procentsats.

b) Sprängare, kantare, värmare, kulare, planare, etsare och sandblästrare

Ackordsnorm utges per man och timme med 158,97 kr fr.o.m. 1/6 2025 och med 163,58 kr fr.o.m. 1/6 2026.

Timlön utges med 151,37 kr fr.o.m. 1/6 2025 och med 155,76 kr fr.o.m. 1/6 2026.

(Protokollsanteckningar)

C. ÖVRIGA ARBETEN

Mom 1

Per timme	1/6 2025	1/6 2026
Synare med kvalificerat arbete	150,55 kr	154,91 kr
Övriga synare	–	–
Mängkarlar	151,40 kr	155,80 kr
Ugnsskötare, försmältare	151,40 kr	155,80 kr
Uppläggare	150,81 kr	155,18 kr
Packare	150,81 kr	155,18 kr
Grovarbetare	150,81 kr	155,18 kr
Chaufförer	150,81 kr	155,18 kr

Ugnsskötare är skyldig att under ordinarie arbetstid, i den mån densamma icke erfordras för eldning och vad därmed enligt hittills tillämpad praxis å varje särskilt bruk sammanhänger, utan särskild ersättning utföra jämväl annat arbete, som icke obehörigen inkräktar på hans egentliga uppgift och som skäligen kan påfordras.

Fullgoda degelmakare, smältare, formmakare, smeder, reparatörer, rörarbetare, elektriker, snickare, murare och målare med minst 156,58 kr fr.o.m. 1/6 2025 och med 161,12 kr fr.o.m. 1/6 2026.

Mom 2

Övriga arbetare (förut benämnda biträden)

Per timme fr o m det kalenderår vederbörande fyller

Per timme	1/6 2025	1/6 2026
18 år	146,70 kr	150,95 kr
17 år	128,91 kr	132,65 kr
16 år	125,41 kr	129,05 kr

Bilaga 2

Till § 16 mom 2 och 3

Protokollsanteckningar

Parterna är överens om att fullt utnyttjande av arbetstiden i hyttan innebär bl a att förste man i verkstaden skall, vid rast och arbetstidens slut, avsluta sitt arbetstempo vid tidpunkt, som medger att siste befattningshavare kommer att avsluta sitt arbete inom fastställd arbetstid.

Om en anställd i hyttan på grund av att glasmassan är slut eller av annat skäl anser att arbetet måste avslutas tidigare än vad som framgår av ovan anförda regler, skall först arbetsledningens godkännande erhållas, innan avslutning av arbetet fullföljs.

För bedömande av utförd arbetstid för hyttverkstad gäller den arbetstid, som utförts av mästaren eller hans motsvarighet i verkstaden, förberedelse- och avslutningsarbeten ej inräknade.

I övrigt förbinder sig parterna att lokalt stödja åtgärder till att arbetstiden utnyttjas enligt bestämmelserna i § 16 och ovanstående protokollsanteckning.

Till Lönebestämmelser A och B

1. Det är ostridigt, att enligt flerstädes utbildad praxis arbetsgivarna icke motsatt sig att en prissättningskommitté uttalar sin mening vid den fria förhandling, som omförmäles i § 4 mom 3 och skulle till protokollet antecknas, att detta sakförhållande icke föranledde någon särskild erinran från vederbörande parter sida.
2. Arbetsgivarparten rekommenderar att, där så lämpligen ske kan, ackord skall sättas jämväl vid ofullständiga verkstäder, dock med iakttagande av ackordets samband med antalet man i ackordslaget.
3. Arbetsgivare och arbetare äger rätt att under avtalstiden påkalla förhandling rörande rättelse av uppenbara felaktigheter i gällande ackordsprislista; dock under iakttagande, att eventuell överenskommelse skall godkännas av båda parternas organisationer samt att i fall av bristande överenskommelse förutvarande bestämmelse skall tillämpas.
4. Vid tillämpning av bestämmelsen om prissättning efter i prislistan jämförlig glassort bör – om så ej redan skett – hänsyn

tagas till ackordsnormens eventuella förändring sedan den i listan åberopade sorten prissattes.

Till Lönebestämmelser A

Putsning och smörjning samt uppvärmning av formar bekostas av bruket.

Till lönebestämmelser A III

Förhandlingar angående nya ackord bör icke upptagas förrän tillräcklig erfarenhet vunnits rörande förutsättningarna för ackordssättning.

Införs maskiner av typ, som väsentligt avviker från förut använda, må förhandling om ackordspris icke upptagas förrän maskinerna noga prövats och tillräcklig erfarenhet vunnits.

Till lönebestämmelser B

1. Bruket ombesörjer uppsättning på spindlar och svarvning av nya stenar och skivor, första svarvning av mallar och dockor, tillverkning av remrullar och korkskivor samt sortering av det slipade glaset.
2. Vid första sköljningen av carborundumsand, som övertages från sliplagen för kantning, betalas kantare gällande timlön.
3. Vid tillverkning av prover i sliperiet gäller samma regler som enligt A I mom 2 sista stycket för hyttarbetare med en timpenning av 187,12 kr fr.o.m 1/1 2025 och 192,55 kr fr.o.m 1/6 2026.

Till Lönebestämmelser C

Till kategorin grovarbetare skall hänföras sådana arbetare, som exempelvis glasuttagare, lådpackare och transportarbetare.

Smältare må endast sysselsättas med smältning och därtill hörande göromål, vartill jämväl räknas eldning under natten av tempererugarna, på sätt hittills ägt rum.

Detta hindrar inte att överenskommelse kan träffas om ytterligare arbetsuppgifter inom ramen för en rationell arbetsorganisation.

Bilaga 3

Bilaga till § 5 Lönetillägg vid förflyttning av personal

Regler om lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)

1 Definition

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

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

Anmärkning

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

2 Rätt till lönetillägg (OPT)

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

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

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

3 Beräkning av lönetillägg

Den anställdes genomsnittsförtjänst senaste kvartal före omplaceringen jämförs med den anställdes tidlöns- och/eller ackordsförtjänst i det arbete till vilket arbetstagaren flyttas.

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

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

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

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

Anmärkning

Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 17 mom 3, anmärkning.

Utbetalning av lönetillägg

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

Bilaga 4

Bilaga till § 12, Avlöningens utbetalande

Samarbetsavtal mellan Industri- och KemiGruppen och IF Metall
angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter

Mom 1 Allmänt om uppbörd

Arbetsgivaren medverkar på så sätt nedan anges, i uppbörden av arbetstagarnas ordinarie fackliga medlemsavgifter.

Arbetsgivaren äger rätt att efter förhandling enligt MBL § 1 låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlitas för avlöningsutbetalningen eller via annan bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen.

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

Mom 2 Avdrag och inbetalning

I samband med lörens utbetalande (ej dellön eller förskott) innehåller arbetsgivaren av arbetstagarparten meddelad fasta och/eller procentdel av bruttolönen, om efter verkställda avdrag återstående löneandel (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för den fackliga medlemsavgiften.

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

Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas i sin helhet till Industrifacket, senast den 20 i efterföljande kalendermånad.

Anmärkningar

- a. Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner, flera dygnstraktamente och bilersättning. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt ska ej påverka avgiftsunderlaget.

- b. *Avdrag för facklig medlemsavgift görs efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.*
- c. *Avdraget belopp anges i lönespecifikationen eller därmed jämförlig specifikation.*
- d. *Avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.*

Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetstagarparten lämnar om ej annat överenskommes arbetsgivaren en fullständig information om systemet senast två månader före det uppbördssystemet träder ikraft vid ett företag. Senast en månad före ikraftträdandet överlämnar lokal arbetstagarorganisation, om annat ej lokalt överenskommes, till arbetsgivaren de fullmakter som lokal arbetstagarorganisation insamlat från sina medlemmar jämte en förteckning på dessa.

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

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

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

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

Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 20 i varje kalendermånad till Industrifackets avdelning insända uppgifter på förteckning, eller direkt till förbundet magnetband, över de arbetstagare för vilka arbetsgivaren vid avlöningstillfället under närmast föregående månad haft fullmakt att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter.

Förteckningen/bandet ska uppta följande uppgifter

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats
- arbetsgivarens delägar- och arbetsplatsnummer i SAF
- avgiftsmånad
- arbetstagarens namn
- arbetstagarens personnummer
- arbetstagarens avdragsbelopp

i kolumn "Summa ej dragna avgifter" anges arbetstagarens avgift som inte kunnat avdras från lönen på grund av att nettolönen understigit fullt avdrag.

Följande markeringar görs också på förteckningen/bandet

N Nyanställd/ny fullmakt

S Slutat anställningen

Å Återtagit fullmakten

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

F Föräldraledig

Sj Sjukfrånvaro då sjuklön ej utgår

U Utbildning/studier

V Första värnpliktstjänstgöringen

T Tjänstledig

Ö Annan orsak

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden.

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

Anmärkningar

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

Mom 5 Giltighetstid

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

Stockholm den 30 oktober 2000

Industri- och Kemigruppen

Industrifacket

Kerstin Brodowsky

Kurt Walther

Anteckningar i förhandlingsprotokollet till samarbetsavtalet

- 1. Parterna är ense om att arbetsgivarens ekonomiska ansvar för medverkan i uppbörden av fackliga medlemsavgifter är begränsat till uppgiftsredovisning och inbetalning av de avgifter som avdragits.*

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

Bilaga 5

Kompetensutveckling

Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda i glasindustrin. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitetssäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

I ett kontinuerligt förändringsarbete har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets kompetensbehov till den egna arbetsgruppen.

Behov

Utifrån företagets behov bör anställda ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter eller då anställda återkommer i arbete efter längre tids frånvaro.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sin egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare.

Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Dialogen skall föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och träffas överenskommelse om mellan de lokala parterna.

Bilaga 6

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Parter: Innovations- och Kemi arbetsgivarna (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, IKEM) och IF Metall.

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

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

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, inkluderat såväl fysiska som organisatoriska och sociala aspekter, utgör grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden, möjlighet till variation samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

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

§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl.a. linjeorganisationen av ansvariga chefer och skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarnas och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om

formen för samverkan, samverkan kan exempelvis ske kring frågor om systematiskt arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovårdens kompetens eller annan extern expertresurs kan nyttjas så väl i det systematiska arbetsmiljöarbetet, som vid förändring av arbetsorganisation och arbetsinnehåll samt i arbetet med rehabilitering. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagens behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

§ 4 Utbildning

Utbildning i arbetsmiljö är viktig för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skydds/arbetsmiljöombuden får erforderlig utbildning samt att arbetsgivaren svarar för att arbetsgivarens företrädare får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

För att förebygga ohälsa och skaderisker i verksamheten är det viktigt att alla anställda får god kännedom om och insikt i arbetsmiljörisker och regler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda, inhyrning, återkomst efter en tids frånvaro och vid införande av nya eller förändringar av arbetsuppgifter.

Vidareutbildning inom arbetsmiljö kan med fördel ske gemensamt med skydds/arbetsmiljöombud och chefer.

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

§ 5 Förhandlingsordning

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

Skiljenämnd

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

Nämnden skall bestå av två ledamöter från IKEM och två ledamöter från Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer/Naturvetarna. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitan­de av opartisk ordförande delas lika av IKEM och Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer/Naturvetarna.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare fr o m den 1 oktober 2022 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

29 augusti 2022

Innovations- och kemiarbetsgivarna IF Metall

Henrik Stävberg

Veli-Pekka Säikkälä

Bilaga 7

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Industri- och KemiGruppen.

§ 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 för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till ungdomar under 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för ungdomar som genomgått industriinriktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. De kan även komma ifråga för ungdomar 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 anställda med en månads ömsesidig uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

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

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

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av lägstlön enligt tillämpligt branschavtal. Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar lägstlöneregler (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 lägstlönen.

§ 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 23 november 2010

Jonas Hagelqvist

Veli-Pekka Säikkälä

GLASINDUSTRIN
Kollektivavtal

1 juni 2025 – 31 maj 2027

Producerad av IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige AB. Tryck: Infoservice AB, April 2025

ikem.se
ifmetall.se

Best.nr IKEM: 6022 2506
Best.nr IF Metall: LA-124-25



IFMETALL

IKEM