

TVÄTTINDUSTRIN / TEXTILSERVICE

Kollektivavtal

1 juli 2025 – 30 juni 2027



IFMETALL

IKEM

Tvättindustrin / Textilservice

Kollektivavtal

IKEM • IF Metall

Avtalsperiod: 1 juli 2025 – 30 juni 2027

Nyheter i avtalet 2025–2027

- § 4 mom 1, Övertidsarbete
- § 8 mom 7, Ansökan om föräldraledighet under juni – augusti
- § 11 mom 1, Rätt till sjuklön (samråd vid förstadagsintyg)
- § 16 mom 11, Information om uppsägningstider
- Arbetstidsavtal, § 11 Mertid vid deltidsanställning utgår ur avtalet
- Särtryck, Information om avsättning till delpensionspremie
- Förhandlingssystemet, schematisk sammanställning (tabell)
- I övrigt har belopp och ersättningar uppräknats för lägsta timlön, obekväm- och förskjuten arbetstid, inställelseersättning, dubbelskiftersättning, övertidsarbete under veckoslut, beredskap samt semesterlönegaranti

Innehåll

Kollektivavtal	9
§ 1 Arbetstid.....	10
§ 2 Lön	10
Mom 1 Löneform	10
Mom 2 Timlön	10
Mom 3 Månadslön	12
§ 3 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid m.m.	14
Mom 1 Tillägg för obekväm arbetstid (OB)	14
Mom 2 Tillägg vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden	16
Mom 3 Skiftformstillägg	16
§ 4 Övertidsarbete m.m.	17
Mom 1 Övertidsarbete	17
Mom 2 Permission efter övertidsarbete	18
Mom 3 Övertidsersättning	18
Mom 4 Inställelseersättning	18
Mom 5 Dubbelskiftersättning	19
Mom 6 Ersättning vid övertidsarbete under veckoslut	19
Mom 7 Kompensationsledighet	19
§ 5 Beredskapstjänst	20
§ 6 Reseersättningar och traktamenten	21
§ 7 Helglön.....	21
Mom 1 Rätt till helglön	21
Mom 2 Helglönedagar	22
Mom 3 Helglönens storlek	22
Mom 4 Helglönens utbetalning	23
§ 8 Semester	23
Mom 1 Semesterledighet mm	23
Mom 2 Tidsbegränsad anställning	23
Mom 3 Uttag av sparade semesterdagar	23
Mom 4 Semesterförläggning vid intermittent deltidarbete	23
Mom 5 Anmälan om sjukdom under semesterledighet	25
Mom 6 Semesterlönegaranti	25
Mom 7 Ansökan om föräldraledighet under juni – augusti	25

Mom 8 Beräkning av semesterlön och semesterersättning	26
Mom 9 Semesterlön vid sparad semester	26
Mom 10 Beräkning av semesterlön	26
Mom 11 Semesterersättning	27
Mom 12 Avdrag vid obetald semester	27
Mom 13 Ändrad sysselsättningsgrad	28
Mom 14 Utbetalning av semestertillägg	28
Mom 15 Semesterlön vid sparad semester	28
Mom 16 Semesterlön m.m. för intermittert deltidarbete	29
Mom 17 Semesterlön m.m. vid nettoberäkning av semester för skiftarbete	29
§ 9 Permitteringslön	29
Mom 1 Allmänt	29
Mom 2 Permitteringslön	30
Mom 3 Undantag	30
§ 10 Lönetillägg vid förflyttning av personal.....	31
§ 11 Sjuklön	31
Mom 1 Rätt till sjuklön	31
Mom 2 Beräkning av sjuklön	32
Mom 3 Sjukdom under semester	34
§ 12 Löneutbetalning	34
§ 13 Arbetskläder	34
§ 14 Permission och ledighet i samband med barns födelse	34
Mom 1 Definition och permissionsorsaker	34
Mom 2 Angående ledighet i samband med födelse m.m.	35
Mom 3 Arbetsskada och olycksfall	35
§ 15 Ordningsregler	36
Mom 1 Allmänt	36
Mom 2 Arbetsmiljöförfattningar m.m.	36
§ 16 Ingående och upphörande av anställning	37
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	37
Mom 2 Påföljder m.m. då arbetstagare uteblir från arbetet	38
Mom 3 Turordning och företrädesrätt	38
Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	42
Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	43
Mom 6 Återanställning	43
Mom 7 Förfarande vid återanställning	44

Mom 8 Huvudavtalets regler vid inhyrning	44
Mom 9 Intyg m.m.	45
Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	45
Mom 11 Uppsägningstider	47
§ 17 Arbetets ledning och fördelning m.m.	47
§ 18 Meningsskiljaktigheter	48
Mom 1 Förhandlingsordning	48
Mom 2 Stridsåtgärd	48
§ 19 Avtalets giltighetstid	48
Bilaga 1 Arbetstidsavtal	49
§ 1 Avtalets omfattning	49
§ 2 Ordinarie arbetstidens längd	49
Mom 1 Års- och veckoarbetstid	49
Mom 2 Veckoarbetstid	50
§ 3 Ordinarie arbetstidens förläggning	50
Mom 1 Överenskommelser m.m.	50
Mom 2 Ändring av arbetstiden	52
Mom 3 Flextid	52
Mom 4 Förberedelse och avslutningsarbete	52
§ 4 Raster, måltidsuppehåll, pauser	52
§ 5 Nattvila och nattarbete	53
Mom 1 Nattvila	53
Mom 2 Ordinarie arbetstid för nattarbetande	53
Mom 3 Nattarbete som innebär särskilda risker	54
§ 6 Dygnsvila	54
§ 7 Veckovila	54
§ 8 Undantag	55
§ 9 Jourtid	55
§ 10 Övertid	56
Mom 1 Definition m.m.	56
Mom 2 Uttag av övertid	56
Mom 3 Nödfallsövertid	56
§ 11 Paragrafen har utgått	56
§ 12 Anteckningar om jourtid och övertid	56

§ 13 Arbetstidsnämnden för tvättindustrin	57
§ 14 Förhandlingsordning	57
§ 15 Skadestånd	58
§ 16 Avtalets giltighetstid	58
Bilaga 2 Överenskommelse angående deltidarbete	59
Bilaga 3 Regler om lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)	60
1 Definition	60
2 Rätt till lönetillägg (OPT)	60
3 Beräkning av lönetillägg	60
4 Utbetalning av lönetillägg	61
Bilaga 4 Samarbetsavtal	62
Mom 1 Allmänt om uppbörd	62
Mom 2 Avdrag och Inbetalning	62
Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet	63
Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet	64
Mom 5 Giltighetstid	65
Bilaga 5 Ordningsregler	67
Särtryck.....	69
Löneavtal	69
Löner.....	69
Lokal lönebildning	69
Förhandlingsordning	70
Arbetstidsförkortning.....	72
Arbetstidsförkortning 2025-2027	72
Information om avsättning till delpensionspremie	73
Kompetensutveckling	74
Förutsättningar	74
Samverkan	74
Behov	74

Ansvar	75
Dialog	75
Lönebildningen	76
Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	77
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	77
§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete	77
§ 3 Företagshälsovård.....	78
§ 4 Utbildning.....	78
§ 5 Förhandlingsordning.....	79
Skiljenämnd	79
§ 6 Giltighetstid	79
Avtal om yrkesintroduktion	80
§ 1 Avtalets syfte	80
§ 2 Tillämpningsområdet.....	80
§ 3 Anställning för yrkesintroduktion	80
§ 4 Lön	81
§ 5 Övrigt	82
§ 6 Giltighetstid	82
Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna	83
Förhandlingssystemet	84

Kollektivavtal

mellan

Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM)

och

Industrifacket Metall

gällande till IKEM anslutna företag med verksamhet inom
Tvättindustrin/Textilservice.

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

Protokollsanteckning:

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

§ 1 Arbetstid

Arbetstidsreglerna återfinns i särskilt arbetstidsavtal, se bilaga 1.

§ 2 Lön

Mom 1 Löneform

Löneformen kan vara fast lön (timlön eller månadslön) och/eller rörlig lön (ackord).

Månadslön kan tillämpas för alla eller vissa grupper av arbetstagare vid företaget efter lokal överenskommelse.

Lokala överenskommelser kan träffas om ackordsarbete.

Mom 2 Timlön

Mom 2:1 Lägsta timförtjänst

Arbetstagarens timförtjänst ska lägst uppgå till:

	1 juli 2025	1 juli 2026
a) Minderårig	100,71 kr	103,03 kr
b) Anställning upp till 3 mån	130,99 kr	134,00 kr
c) Fyllda 18 år	141,26 kr	144,51 kr

Arbetstagarens lön ska överstiga angiven lägsta timförtjänst kategori c) med minst 10,31 kr senast efter 2 års sammanlagd anställningstid i företaget. Arbetstagarens lön ska överstiga angiven lägsta

timförtjänst kategori c) med minst 20,62 kr senast efter 4 års sammanlagd anställningstid i företaget.

I samband med att överenskommelse om lokalt lönesystem träffas kan lokala parter överenskomma om att löneklossarna helt eller delvis inte ska gälla så länge det lokala lönesystemet tillämpas. Vid företag där lokalt överenskommet lönesystem fanns den 1 juli 2016 avseende lönekloss efter 2 års sammanlagd anställningstid respektive den 1 juli 2023 avseende lönekloss efter 4 års sammanlagd anställningstid, ska respektive kloss inte tillämpas så länge det lönesystemet gäller.

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

Anmärkning:

1. *Anställningslönen enligt punkt b) ovan utges till arbetstagare som inte har någon tidigare dokumenterad erfarenhet av de aktuella arbetsuppgifterna.*

Om det finns ett lokalt lönesystem på arbetsplatsen är parterna överens om att lön enligt punkt b) ovan utges under den tid som den anställda enligt det lokala lönesystemet inte har uppnått sådan kompetens att denne ska ha rätt till lön enligt grupp c) ovan, dock längst i tre månader.

Parterna är vidare överens om att lön enligt punkt b) ovan kan fördelas över flera anställningar. För varje anställningsdag avräknas en dag enligt punkt b). Finns lokal överenskommelse om upplärningstid för respektive arbetsuppgift, ska dessa utgöra grunden för hur länge lönegrupp b) kan tillämpas per anställd.

Syftet med ovan är att de anställda efter upplärningstid ska erhålla minst lägsta lönen enligt grupp c).

2. *De lokala parterna kan träffa överenskommelse om yrkesintroduktion. Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av ovan angivna lägsta lönen. Se avtalet om Yrkesintroduktion i detta avtalstryck.*

Mom 2:2 Förhöjda timlöner

När ackord inte erbjudes kan för mera kvalificerade arbeten eller arbetstagare tills vidare tillämpas specialtidlöner eller personliga tidlöner.

Förhöjda tidlöner kan efter lokal överenskommelse utformas som tillägg för enskilda arbetstagares särskilda kvalifikationer, såsom yrkeserfarenhet, mångkunnighet, användbarhet och utbildning.

Mom 3 Månadslön

Mom 3:1 Tillämpning

I stället för timlöner enligt mom 2 kan månadslöner tillämpas för alla eller vissa grupper av arbetstagare vid företaget efter lokal överenskommelse.

Månadslöneformen innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad, oberoende av därunder inträffande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Lägsta månadslön utgör vid full arbetstid lägsta timförtjänst enligt § 2 mom 2:1 x 174.

Månadslönerna bör vid företag där prestationslöner hittills tillämpas eller där det av annat skäl är lämpligt, även innefatta viss rörlig del (ackord, premie, bonus eller dylikt).

Anmärkningar:

1. *Med anledning av arbetstagarpartens önskemål om utvidgad tillämpning av månadslöneform antecknades enighet 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.

Innovations- och kemiindustrierna och Industrifacket Metall ska medverka till att införandet av månadslön sker på sådant sätt att produktiviteten främjas och att månadslönerna avvägs med hänsyn till arbetets svårighetsgrad och arbetarnas kvalifikationer och prestationer.

2. *Helglön beräknas inte på rörlig del. Vid införande av rörlig del ska totallönen avvägas så att eventuell förlust av helglön på den rörliga delen kompenseras.*

Mom 3:2 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
Lön per timme utgör	$\frac{\text{månadslönen}}{174}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 174 i proportion härtill. Vid beräkning av lön per dag och timme medtages inte eventuell rörlig premielöneandel.

Mom 3:3 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utgår förutom rörlig premielöneandel lön per arbetad timme.

Mom 3:4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

1. Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

2. Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

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

3. Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

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

4. Frånvaro hel kalendermånad

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

5. Frånvaro på grund av tillfällig föräldrapenning

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

$$\frac{\text{månadslön} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetarens hela månadslön.

Anmärkningar:

1. Vid tillämpning av § 4 mom 2 och § 9 görs inte löneavdrag.
2. Med "avtalsenlig fridag" avses fridag enligt arbetstidsavtalet § 3.

§ 3 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid m.m.

Mom 1 Tillägg för obekväm arbetstid (OB)

Lokala parter kan träffa överenskommelse om tider och ersättning för arbete på kvälls- och nattetid, sön- och helgdagstid och storhelgstid. Träffas inte sådan överenskommelse gäller de tider och ersättningar som framgår i detta moment.

a) Kvälls och nattetid kl 18.00 – 06.00 såvida icke högre belopp anges i b) eller c)	
Fr o m 1 juli 2025	48,71 kr
Fr o m 1 juli 2026	50,17 kr
b) Sön och helgdagstid räknad från kl 06.00 lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dagen efter sön eller helgdagen, såvida inte högre belopp anges i c).	
Fr o m 1 juli 2025	78,03 kr
Fr o m 1 juli 2026	80,37 kr

Anmärkning:

Sön- och helgdagstillägg från kl 18.00 dag före helgdag gäller inte dag före nationaldagen.

c) Storhelgstitid	
Från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari	
Från kl 18.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk	
Från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 annandag pingst	
Från kl 06.00 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	
Fr o m 1 juli 2025	156,11 kr
Fr o m 1 juli 2026	160,80 kr

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller följande tillägg för arbete i butiker:

Måndag – fredag kl 18.00 – 20.00	
Fr o m 1 juli 2025	68,74 kr
Fr o m 1 juli 2026	70,80 kr
Måndag – fredag efter kl 20.00	
Fr o m 1 juli 2025	103,08 kr
Fr o m 1 juli 2026	106,17 kr
Lördagar efter kl 12.00 samt sön- och helgdagar	
Fr o m 1 juli 2025	137,44 kr
Fr o m 1 juli 2026	141,56 kr

Med lördagar jämföras i detta hänseende jul-, nyårs- och midsommarafton.

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

a) Kvälls- och nattetid	$\frac{\text{månadslönen}}{480}$
b) Sön- och helgdagstitid	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
c) Storhelgstitid	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Beloppen i a-c ovan utges under samma tider som anges i mom 1 a-c.

Mom 2 Tillägg vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt vid arbetstagares 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 arbetstagaren dessförinnan med belopp enligt följande.

Fr o m 1 juli 2025	51,38 kr
Fr o m 1 juli 2026	52,92 kr

Detta tillägg betalas inte 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 inte vid förändring av arbetstiden med tillämpning av arbetstidsavtalet § 3.*
- 2. Ersättning enligt mom 2 utges inte till arbetstagare i vars arbetsuppgifter ingår att växla mellan olika arbetstider (t ex skiftersättare, arbetstagare i personalreserv) och där överenskommelse har träffats om kompensation i annan form. inte heller utges ersättning enligt mom 2 samtidigt med dubbelskiftersättning.*
- 3. Vid planering av arbetstiden i samband med övergångar ska eftersträvas att bortfall av arbetstid för den enskilde arbetstagaren inte uppkommer.*

Mom 3 Skiftformstillägg

Till arbetare med tim- och ackordslön utges skiftformstillägg per arbetad timme beräknat på arbetstagarens timlön enligt följande:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete	13,8 %
Vid intermittent treskiftsarbete	5,3 %
Vid intermittent tvåskiftsarbete	5,3 % *)
Vid kontinuerligt tvåskiftsarbete	5,3 %

*) Gäller enbart vid arbetstid om 38 timmar.

Med timlön avses fast timlön inklusive fasta timtillägg respektive vid traditionellt ackordsarbete genomsnittlig timlön plus ackord under senast aktuella avlöningsperiod exklusive skiftformstillägg.

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

Anmärkning:

Skiftformstillägg utges inte till månadsavlönade arbetstagare.

§ 4 Övertidsarbete m.m.

Mom 1 Övertidsarbete

Arbetsgivaren har rätt att begära arbete på övertid.

Med övertid avses all arbetstid som per dygn överstiger det för arbetstagaren ordinarie arbetstidsmåttet.

Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har bärande skäl och framställning om befrielse görs i samband med begäran om övertidsarbetet.

Anmärkning:

Vid behov av uttag av extra övertid ska förhandlingar med den lokala arbetstagarorganisationen upptas i god tid. I normalfallet ska detta ske tre veckor i förväg.

Mom 2 Permission efter övertidsarbete

Arbetstagare som utför övertidsarbete mellan kl 22.00 och kl 06.00 och som ska påbörja arbete påföljande morgon har rätt till permission för vila. Permissionens längd utgörs av samma antal timmar som arbetstagaren arbetat mellan ovan angivna klockslag.

Mom 3 Övertidsersättning

Vid övertidsarbete utges betalning med

- för timavlönade: ordinarie tim- eller ackordslön,
- för månadsavlönade: ordinarie timlön (månadslönen dividerad med 174) och eventuell rörlig lönedel,

i förekommande fall ob-tillägg samt följande övertidstillägg:

a. för timavlönade

timlön x 0,40

b. för månadsavlönade

$$\frac{\text{månadslönen}}{435}$$

Med timlön avses fast timlön inklusive fasta timtillägg respektive vid traditionellt ackordsarbete genomsnittlig timlön plus ackord under senast aktuella avlöningsperiod exklusive skiftformstillägg.

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg.

Vid beräkning av utfört övertidsarbete för månadsavlönade medräknas endast fulla halvtimmar.

Mom 4 Inställelseersättning

Arbetstagare, 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 nedan tabell. Som dygnsgräns gäller i förevarande sammanhang kl 06.00.

	Fr o m 1 juli 2025	Fr o m 1 juli 2026
Inställelse	216,85 kr	223,36 kr
Inställelse på sön- eller helgdag i avtalet fastställd fridag eller på lördag efter kl. 06.00	267,95 kr	275,99 kr

Anmärkning:

Som extra inställelse enligt mom 4 räknas ej det fall att arbetstagaren 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.

Mom 5 Dubbelskiftersättning

Till arbetstagare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utför ytterligare ett fullt skift (s k dubbelskift) utgår en särskild ersättning enligt nedan tabell.

Fr o m 1 juli 2025	Fr o m 1 juli 2026
283,13 kr	291,62 kr

Mom 6 Ersättning vid övertidsarbete under veckoslut

Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetstagaren medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl 18.00 och söndag kl 06.00 utges ett särskilt tillägg om sammanlagt, enligt nedan tabell.

Fr o m 1 juli 2025	Fr o m 1 juli 2026
455,78 kr	469,45 kr

Mom 7 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning enligt § 4 mom 3, eller om efter arbetsgivarens bedömande så kan ske med hänsyn till verksamheten vid företaget och om arbetstagaren så önskar, i form av ledig tid, kompensationsledighet.

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme.

Vid övertidsarbete som ska kompenseras i form av ledig tid, utges för övertidsarbetet övertidstillägg enligt § 4 mom 3 och i förekommande fall ob-tillägg enligt § 3 mom 1.

Om inarbetad tid uppgår till 40 timmar utges för överskjutande tid ersättning enligt § 4 mom 3, såvida annat inte överenskommes lokalt.

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

§ 5 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses åliggande för arbetstagaren att under annan än för honom gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen. För beredskapstjänst utgår ersättning för måndag – fredag med belopp per dag enligt nedan.

Fr o m 1 juli 2025	Fr o m 1 juli 2026
248,59 kr	256,05 kr

För lördag, söndag och helgdag samt nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton med belopp per dag enligt nedan.

Fr o m 1 juli 2025	Fr o m 1 juli 2026
964,04 kr	992,96 kr

Beredskapstjänst fördelas så att den inte oskäligt belastar enskilda arbetstagare.

Anmärkning:

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

Om annan periodindelning tillämpas utges ersättning enligt följande. För varje avslutat beredskapstjänstpass utges alltid minst ett fullt dygnsbelopp. I de fall beredskapstjänstpasset omfattar mer än 24 timmar i följd, vilket normalt inträffar endast vid beredskapstjänst på lördag – söndag eller i anslutning till helger, ska för del av pass som

omfattar minst åtta timmar ytterligare ett helt dygnsbelopp utges och annars halvt belopp.

§ 6 Reseersättningar och traktamenten

Lokala överenskommelser träffas om reseersättning och traktamenten. En sådan överenskommelse utformas så att företagets anställda omfattas av enhetliga regler.

Om tvist uppkommer om tillämpning av reseersättning och traktamenten, när ingen lokal överenskommelse finns, gäller avtalet för 2004-2007 i denna fråga.

§ 7 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 arbetstagaren ska ha rätt till helglön krävs att anställningen består efter helgen.

Helglön betalas inte till arbetstagare, som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet.

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, helt eller delvis, 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 arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning från allmän försäkringskassa. Detta gäller dock inte för kontinuerligt skiftgående så länge timsjukpenning utgår.

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

Mom 3 Helglönens storlek

Helglönen utgör arbetstagarens genomsnittsförtjänst inklusive ob-tillägg, multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, dividerat med 5,0.

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

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

Anmärkning:

Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt.

Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder ska utfallet periodiseras.

Mom 4 Helglönens utbetalning

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

§ 8 Semester

Mom 1-7 gäller för samtliga arbetstagare

Mom 8-9 gäller för arbetstagare med lön per timme

Mom 10-17 gäller för arbetstagare med lön per månad

För samtliga arbetstagare (gäller mom 1-7)

Mom 1 Semesterledighet mm

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

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

Anmärkning:

För Tvätteriföretag är det nödvändigt att huvudsemestern förläggs så att störningar i produktionen och verksamheten inte uppkommer.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

En anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som inte avser eller pågår längre tid än tre månader ger inte arbetstagaren rätt till semester-ledighet utan endast till semesterersättning.

Mom 3 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

Mom 4 Semesterförläggning vid intermittent deltidsarbete

Om en arbetstagare är deltidssarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka ska för semesterförläggningen antalet brutto-

semesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till

nettosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren).

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret omräknas de var för sig.

Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{antal nettosemesterdagar}$$

Uppstår brutet tal vid beräkningen avrundas talet uppåt till närmaste heltal.

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under fyra veckor eller annan förläggningsperiod enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

Om arbetstagaren enligt sitt arbetstidsschema arbetar såväl hel dag som del av dag samma vecka räknas den delvis arbetade dagen som hel dag. När semestern läggs ut konsumeras en hel semesterdag även om arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel:

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

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att "antalet arbetsdagar/vecka" förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de motsvarar den nya arbetstiden.

Mom 5 Anmälan om sjukdom under semesterledighet

En arbetstagare som blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare ska omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan kräva att sjukdomen styrks med läkarintyg under förutsättning att detta klargjorts antingen i form av en generell bestämmelse eller i det enskilda fallet senast i samband med sjukanmälan. Om arbetsgivaren kräver läkarintyg från anvisad läkare ska kostnaden för intyget ersättas av arbetsgivaren.

Mom 6 Semesterlönegaranti

Avtalets semesterlönegaranti fastställs till följande belopp för vuxna arbetstagare.

Fr o m 1 juli 2025	Fr o m 1 juli 2026
1 605 kr	1 653 kr

Avtalets semesterlönegaranti fastställs till följande belopp för minderåriga.

Fr o m 1 juli 2025	Fr o m 1 juli 2026
1 205 kr	1 241 kr

För deltidsarbetande omräknas garantibeloppet i proportion till arbetstiden. Sådan ändring görs även vid icke semesterlönegrundande frånvaro del av dag.

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

Semesterlönegarantin gäller även vid beräkning av semesterlön för uttagen sparad semesterdag och semesterersättning.

Mom 7 Ansökan om föräldraledighet under juni – augusti

Om arbetsgivaren senast den 15 februari begär det ska arbetstagare som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 mars. Om

det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning:

1. *Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en ansökan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.*
2. *Denna regel införs för att underlätta företagets planering av verksamheten under sommarmånaderna, juni — augusti, med anledning av semesterledigheter och andra ledigheter. Särskilda skäl får bedömas i det enskilda fallet, typiskt sett ska det vara att förutsättningar utom arbetstagarens kontroll har ändrats efter det att anmälan lämnats in och att detta försvårat arbetstagarens möjligheter att sörja för barnets omsorg.*

För arbetstagare med lön per timme (gäller mom 8-9)

Mom 8 Beräkning av semesterlön och semesterersättning

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

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

Anmärkning:

Där så är möjligt kan de lokala parterna överenskomma om att semesterlön ska utbetalas före semesterledigheten.

Mom 9 Semesterlön vid sparad semester

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlönen för sparad semesterdag på samma sätt som semesterlön för den ordinarie semestern detta år.

För arbetstagare med lön per månad (gäller mom 10-17)

Mom 10 Beräkning av semesterlön

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

Anmärkning:

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

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

Med rörliga lönedelar avses

- *tillägg för 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 en genomsnittlig dagsinkomst av de rörliga lönedelarna. Den genomsnittliga dagsinkomsten beräknas 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 full betald semester. Annars ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet intjänade betalda dagar.

Mom 11 Semesterersättning

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

Mom 12 Avdrag vid obetald semester

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

Mom 13 Ändrad sysselsättningsgrad

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning ska hänsyn tas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under intjänandeåret. Detta gäller även sparad semester.

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska den sysselsättningsgrad som har gällt under flest kalenderdagar användas vid beräkningen.

Mom 14 Utbetalning av semestertillägg

De lokala parterna kan komma överens om när semestertillägget om 0,8 % respektive 0,52 % ska utbetalas.

Om lokala parter inte träffar en sådan överenskommelse gäller följande:

- För huvudsemestern utbetalas semestertillägget i samband med den löneutbetalning som närmast föregår huvudsemestern.
- För övrig semester utbetalas semestertillägget i samband med eller närmast efter semestern.

Anmärkning:

Med huvudsemester menas den semesterperiod som bestäms som huvudsemester i lokal överenskommelse eller den period då huvuddelen av arbetstagarna har sin semester.

Mom 15 Semesterlön vid sparad semester

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlönen för sparad semesterdag på samma sätt som för den ordinarie semestern detta år.

Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock all frånvaro under intjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 16 Semesterlön m.m. för intermittent deltidarbete

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

Mom 17 Semesterlön m.m. vid nettoberäkning av semester för skiftarbete

Vid företag där sk nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbete anpassas procenttalen för semestertillägg, semesterersättning respektive avdrag för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antal semesterdagar enligt semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

§ 9 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 (permitteringslön) i enlighet med moment 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: genomsnittsförtjänst enligt § 2 mom 2:1.

Om permitteringen är förlagd till skift- eller ob-tid utges dessutom de ob-tillägg, som skulle ha utgetts om arbetstagaren 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 inte har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och inte 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 inte göras om anställningen upphör på grund av

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

§ 10 Lönetillägg vid förflyttning av personal

Rörande lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) gäller regler enligt bilaga 3.

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

§ 11 Sjuklön

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren eller på sätt arbetsgivaren anvisat. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han räknar med att kunna återgå i arbete. Sådant meddelande ska lämnas senast dagen före återgång. Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada.

Anmärkning:

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

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

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

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Före sådan begäran ska arbetsgivaren samråda med den lokala fackliga organisationen. Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Anmärkning:

Företag med 49 anställda eller färre är undantagna samrådsskyldigheten före begäran om läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg från första sjukdagen.

Den anställdes rätt till sjuklön förutsätter, om arbetsgivaren begär det, att arbetstagaren uppvisar sjukintyg från av arbetsgivaren anvisad läkare.

Mom 2 Beräkning av sjuklön

Sjuklön utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han inte varit sjuk.

Anmärkningar:

- 1. Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som ska ingå i beräkningsunderlaget.*
- 2. Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det den tidigare sjukperioden upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare i fråga om karenstid, ersättnings storlek och sjuklönepériodens längd.*
- 3. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får inte överstiga 10 tillfällen.*

Mom 2:1 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 frånvaron omfattar med

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

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

Mom 2:2 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 arbetstagaren 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 2 i tillämpliga delar.

Mom 3 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagaren utfört arbete enligt mom 2:1 och 2:2.

§ 12 Löneutbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad eller en gång per 4-veckorsperiod. Lokal överenskommelse kan träffas om annan ordning.

I samband med löneutbetalningen lämnas en specifikation över olika lönedelar och av gjorda avdrag.

Arbetsgivaren medverkar till att arbetstagarens lön kostnadsfritt överförs till den bank den enskilde arbetstagaren önskar anlita.

§ 13 Arbetskläder

Arbetsgivaren tillhandahåller fria arbetskläder, erforderlig skyddsutrustning, skyddsskor m.m. i den omfattning arbetet kräver.

Chaufförer erhåller lämpliga överdragskläder.

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat ansvarar arbetsgivaren för kostnadsfri tvätt och byte av tillhandahållna arbetskläder.

Tillhandahållna arbetskläder ska användas.

§ 14 Permission och ledighet i samband med barns födelse

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. Permission beviljas för högst tre sådana besök per år.
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig
- Nära anhörigs urnnedsättning.

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

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Anmärkning:

Med "bibehållen lön" avses, för tim- och ackordsavlönade arbetare, vederbörande arbetares genomsnittsförtjänst. Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 7 mom 3, anmärkning.

Mom 2 Angående ledighet i samband med födelse m.m.

Enligt lagen om rätt till föräldraledighet åligger det som regel arbetstagaren att senast en månad i förväg underrätta arbetsgivaren, när arbetstagaren vill utnyttja sin rätt till ledighet eller avbryta densamma och återgå i arbete.

Mom 3 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 arbetstagare 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 arbetstagare genomsnittsförtjänst. Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 7 mom 3, anmärkning.

För månadsavlönad arbetstagare görs ej löneavdrag.

Förutsättning för ersättning är att arbetstagaren inte uppbär eller kunnat uppbära ersättning för frånvarotiden från Försäkringskassan eller TFA.

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

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

§ 15 Ordningsregler

Mom 1 Allmänt

Bifogade ordningsregler (bilaga 5) även som andra av arbetsgivaren utfärdade ordningsföreskrifter, vilka inte strider mot detta avtal, ska noggrant efterföljas.

Protokollsanteckning:

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

Mom 2 Arbetsmiljöförfattningar m.m.

På varje företag ska följande finnas tillgängligt för arbetstagarna: 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.

§ 16 Ingående och upphörande av anställning

Anställningsavtal gäller tillsvidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i enlighet med de bestämmelser som anges nedan. Dessa bestämmelser ersätter reglerna om tidsbegränsad anställning enligt Lagen om anställningsskydd.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas efter lokal överenskommelse. Utan lokal överenskommelse kan avtal om tidsbegränsad anställning träffas i följande fall:

1. Studerande eller pensionär

Anställning för viss tid då arbetstagaren studerar eller är pensionär.

2. Anställning för minst en månad

Anställning för viss tid får göras för en period om minst en månad dock sammanlagt högst två år under en femårsperiod.

3. Anställning för kortare tid än en månad

Anställning för viss tid avseende kortare tid än en månad får göras för att tillgodose ett tillfälligt behov av arbetskraft.

Sådana anställningar får för varje arbetstagare göras under en period av sex månader. Om lokal överenskommelse inte kan träffas om annat kan arbetstagaren anställas på nytt enligt denna punkt tidigast efter 12 månader från utgången av ovanstående period.

Den lokala arbetstagarorganisationen ska ges insyn i vilka arbetstagare som företaget anställer i denna anställningsform samt löpande ges möjlighet till samråd om bemanningen på företaget.

Anmärkning till punkt 3:

Parterna är överens om att korta tidsbegränsade anställningar är berättigade då de tillgodoser tillfälliga behov av arbetskraft och ger arbetstagare möjlighet till extraförtjänst. Begränsning av vilka arbetstagare som bör komma i fråga för korta tidsbegränsade anställningar efter sex månader syftar till att förhindra att det utvecklas ett system med arbetstagare som har återkommande endagsanställningar som sin huvudsakliga sysselsättning.

4. KFF-anställning

Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställnings pågår 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 ska snarast, dock senast inom en vecka, underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om detta.

Parterna har även överenskommit om möjlighet till anställning för viss tid för yrkesintroduktionsanställning, se särtryck sist i avtalet.

Mom 2 Påföljder m.m. då arbetstagare uteblir från arbetet

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, förlorar inestående lön och semesterersättning. Det en arbetstagare förlorar får dock uppgå till högst ett belopp, som motsvarar hälften av grundtimlönen för de dagar av uppsägningstiden som arbetstagaren inte infunnit sig på arbetet.

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att ha anmält orsaken till sin frånvaro till arbetsgivaren, anses ha slutat sin anställning utan att ha iakttagit uppsägningstiden. Om arbetstagaren ändå inställer sig till arbetet inom rimlig tid och då som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anger omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå.

Vid frånvaro ska arbetstagaren underrättas och överläggning ske med den lokala arbetstagarorganisationen innan någon åtgärd vidtas.

Anmärkning:

Belopp, som har innehållits utbetalas av arbetsgivaren till den lokala arbetstagarorganisationen som ska använda detta till utbildning, fritidsändamål eller dylikt för arbetstagarna 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:

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 kollektiv-avtalad 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 som 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:

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 Intyg m.m.

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

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

Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 10:1 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 10:2 Ansökan och underrättelse

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

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

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

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

Kommentar: Beloppet räknas årligen upp med KPI.

Mom 10:3 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 % och ska behandlas enligt förhandlingsordningen § 18 i avtalet för tvättindustrin/textilservice enligt följande.

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

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

Mom 11 Uppsägningstider

Uppsägningstider följer av lagen om anställningsskydd.

För närvarande är uppsägningstiden enligt LAS 11 §:

11 §

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

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

§ 17 Arbetets ledning och fördelning m.m.

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet och att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkta.

Arbetsgivarens krav att arbetsledare inte får tillhöra Industrifacket Metall ska inte anses såsom en kränkning av föreningsrätten. Med arbetsledare menas den som är anställd att som arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av personal som är underställd arbetsledaren och i vilket arbetsledaren inte deltar själv annat än tillfälligtvis.

Anmärkning:

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

§ 18 Meningsskiljaktigheter

Mom 1 Förhandlingsordning

Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan de lokala parterna om bestämmelserna i detta avtal ska lokal förhandling först upptas. Om de lokala parterna inte kan enas ska central förhandling äga rum.

Om det av annan anledning uppstår meningsskiljaktigheter mellan de lokala parterna, får detta inte omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt utan lokal förhandling ska först upptas. Om de lokala parterna inte kan enas ska central förhandling äga rum.

Mom 2 Stridsåtgärd

Enligt lag tillåten stridsåtgärd ska inte företas om sådan åtgärd inte beslutats eller medgetts av berörd huvudorganisation.

Part som avser att vidta stridsåtgärd är skyldig att minst en vecka i förväg meddela motparten om detta.

Anmärkning:

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

§ 19 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 juli 2025 t o m den 30 juni 2027.

Stockholm den 26 juni 2025

Innovations- och kemiindustrierna i Sverige

Henrik Stävberg

Industrifacket Metall

Simon Petersson

Bilaga 1

Arbetstidsavtal

Mellan Industri och KemiGruppen (nuvarande Innovations- och kemiindustrierna i Sverige) respektive Industrifacket Metall har följande arbetstidsavtal träffats.

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Avtalet innebär inte att någon ändring görs av arbetsmiljölagens regler för minderåriga. Avtalet innebär inte heller att någon ändring görs i lag (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete (vägarbetstidslagen), med undantag för lagens §§ 5-9, från vilka undantag görs i detta avtal.

Anmärkning:

Vid en förändring i arbetstidslagen ska eventuell anpassning av detta avtal göras senast vid nästa avtalsperiod.

§ 2 Ordinarie arbetstidens längd

Mom 1 Års- och veckoarbetstid

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör fr o m den 1 juni 2010 vid:

dagarbete	2 012 tim i genomsnitt per år; 40 tim i genomsnitt per helgfri vecka
kontinuerligt tvåskiftsarbete	1 912 tim i genomsnitt per år; 38 tim i genomsnitt per helgfri vecka
intermittent tvåskiftsarbete	1 912 tim i genomsnitt per år; 38 tim i genomsnitt per helgfri vecka
intermittent treskiftsarbete	1 912 tim i genomsnitt per år; 38 tim i genomsnitt per helgfri vecka
kontinuerligt treskiftsarbete	1 768 tim i genomsnitt per år

Vid intermittent treskiftsarbete, där s k ständigt nattskift enligt lokal överenskommelse tillämpas och där övriga skift har en ordinarie arbetstid av i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, ska den ordinarie arbetstiden på nattskiftet utgöra i genomsnitt 34 timmar per helgfri vecka.

Lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer bör träffas där detta främjar verksamheten. Sådana arbetstidsanordningar kan utformas så att den anställda ges möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning.

Mom 2 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 och jourtid inräknas.

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

§ 3 Ordinarie arbetstidens förläggning

Mom 1 Överenskommelser m.m.

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning per dag och vecka, som kan variera under olika delar av året, fastställs genom överenskommelse för varje särskild arbetsplats. Sådan överenskommelse, vilken kan innehålla skilda arbetstider för olika arbetstagargrupper, träffas i god tid före början av varje nytt år. Arbetstiden kan härvid också gälla tillsvidare och ändras efter behov.

Anmärkning:

Den ordinarie arbetstiden kan anpassas till variationer i verksamheten genom förlängning av arbetstiden under en viss period och förkortning under en annan.

Vid bristande överenskommelse förlägges den ordinarie arbetstiden i fabriker enligt följande:

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

Tvåskiftsarbete: måndag t o m fredag förmiddagsskiftet mellan kl 05.30 och 13.36 samt eftermiddagsskiftet mellan kl 13.36 och 21.42 med en halv timmes rast på vardera skiftet.

Avvikelse får göras från ovan angivna tider (vid dagtid respektive tvåskift) med 40 minuter per dag. Vid avvikelse enligt denna regel gäller en varseltid om 14 dagar. Om avvikelser avser tidigareläggning av arbetstiden gäller i stället en varseltid om 4 veckor.

I butiker förlägges den ordinarie arbetstiden i anslutning till öppethållandet, på måndag – fredag dock längst till kl 18.00 samt på lördag längst till kl 14.00. För butiker i butiksgallerior och liknande gäller att den ordinarie arbetstiden bestäms utifrån de för butiksgallerian gällande öppettiderna.

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar.

Arbetstidsschema ska finnas anslaget på arbetsplatsen.

För chaufförer förlägges den ordinarie arbetstiden efter samråd mellan arbetsledningen och arbetstagaren, dock att den ordinarie arbetstiden inte får sluta senare än kl 20.00.

För maskinister, eldare, smörjare och reparatörer förlägges den ordinarie arbetstiden i samråd mellan arbetsledningen och arbetstagaren.

Anmärkningar:

- 1. Arbetstidens förläggning är av väsentlig betydelse för ett effektivt utnyttjande av anläggningar och resurser samt för att tillgodose arbetstagarnas önskemål. Ökad användning av flera arbetstidsformer ger större möjlighet att anpassa arbetstider till både arbetsplatsens och arbetstagarens intressen*
- 2. Den veckoarbetstid som anges för intermittert tvåskift innebär inte någon begränsning av möjligheten till lokal tillämpning, t ex individuellt utlagd kompensationsledighet. Lokala lösningar som är anpassade till varje arbetsställe bör eftersträvas.*
- 3. I en vecka med helgdag ska den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.*
- 4. Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 2 februari 1981 angående deltidsarbete (se bilaga 1).*
- 5. För personal i butiker som uteslutande sysslar med produktion gäller reglerna beträffande fabriker.*

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren önskar förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller enligt ovan, träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren skall underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

Sådana överenskommelser upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

Mom 2 Ändring av arbetstiden

Därest särskilda skäl föranleder ändring av den fastställda arbetstiden, kan överenskommelse härom träffas mellan arbetsledningen och den lokala fackliga organisationen.

Mom 3 Flextid

Lokal överenskommelse kan träffas om flextid. Flextid innebär att arbetstiden utifrån företagets och arbetstagarnas behov kan variera inom de ramar som bestäms i den lokala överenskommelsen.

En överenskommelse om flextid bör innebära att samtliga arbetstagare omfattas av så enhetliga regler som möjligt utifrån de krav på närvaro m.m. som verksamheten ställer.

Mom 4 Förberedelse och avslutningsarbete

Om de lokala parterna kommer överens kan vid behov av förberedelse- och avslutningsarbete schemaläggas ett arbetspass om högst sex timmar, utöver dagarbetet. Sådant arbetspass ska utföras i direkt anslutning till ordinarie dagarbetets början och/eller slut. Arbetspasset kan bemannas av deltidsanställda mot ett särskilt tillägg per timme om 5,3 procentenheter av timlönen.

Anmärkning:

Arbete enligt denna bestämmelse är inte att betrakta som skiftarbete. Arbetstiden för de anställda enligt ovan ska vara sammanhängande.

§ 4 Raster, måltidsuppehåll, pauser

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

Arbetsgivaren ska på förhand så noga som omständigheterna medger ange rasternas längd och förläggning. Rasterna ska förläggas så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

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

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

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand och så noga som omständigheterna medger ange arbetspausernas längd och förläggning. Pauser räknas in i arbetstiden.

§ 5 Nattvila och nattarbete

Mom 1 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 sin art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före kl 05.00 eller efter kl 24.00.

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

Anmärkning:

Vid avvikelse från nattarbetsförbudet ska förhandlingar med den lokala arbetstagarorganisationen upptas i god tid. I normalfallet ska detta ske tre veckor i förväg.

Mom 2 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.

Anmärkningar:

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 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.

§ 6 Dygnsvila

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

§ 7 Veckovila

Varje arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila).

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

För uppgörande av ändamålsenliga skiftscheman vid kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- och beredskapstjänstgöring även som vid övertidsarbete kan avsteg i erforderlig omfattning göras från bestämmelsen angående veckovila i första stycket ovan. Härvid ska dock iakttas att veckovilan utgör minst 30 timmar per sjudygnsperiod.

Hinder möter likväl icke att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar.

§ 8 Undantag

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i § 2 mom 2, § 4 stycke 1-3, § 5 mom 2 samt §§ 6-7, 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.

§ 9 Jourtid

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

§ 10 Övertid

Mom 1 Definition m.m.

Med övertid avses all arbetstid som i timtal per dygn överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet.

Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

Mom 2 Uttag av övertid

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid får övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

Mom 3 Nödfallsövertid

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

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetstidsnämnden för tvättindustrin.

§ 11 Paragrafen har utgått

§ 12 Anteckningar om jourtid och övertid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om jourtid enligt § 9 och övertid enligt § 10.

Arbetstagaren, företrädare för den lokala arbetstagarorganisationen eller förbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar. Om lokal

arbetstagarorganisation saknas har företrädare för avdelningen motsvarande rätt.

Anteckningar ska föras på det sätt som parterna kommer överens om eller enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

§ 13 Arbetstidsnämnden för tvättindustrin

Arbetstidsnämnden för tvättindustrin prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal samt överenskommelser träffade med stöd av detta avtal liksom frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet och extra övertidsuttag. Nämnden består av fyra ledamöter.

Parterna utser vardera två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande.

Ordförande utses växelvis av parterna för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal kan nämnden, på ledamots begäran, förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådana ledamöter utses i förväg av parterna gemensamt för en tid av tre år.

§ 14 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling). Uppnår inte de lokala parterna enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

En twist kan av part hänskjutas till Arbetstidsnämnden för tvättindustrin för avgörande. Detta ska ske inom en månad från avslutad förhandling. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjutes till arbetsdomstolen senast inom två månader från dagen för nämndens beslut. Frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet samt extra övertidsuttag kan inte bli föremål för arbetsdomstolens prövning. I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

§ 15 Skadestånd

Arbetstidsnämnden för tvättindustrin har rätt att utdöma skadestånd för brott mot detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Vad gäller beslut i Arbetstidsnämnden för tvättindustrin om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska arbetstidslagens regler vara vägledande.

§ 16 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller 1 juni 2007 och kan av endera parten sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

Bilaga 2

Överenskommelse angående deltidsarbete

Företagen ska tillse, att den deltidсанställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidсарbete ska arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid anges.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning.

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

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

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

Bilaga 3

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 ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

Anmärkning:

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

2 Rätt till lönetillägg (OPT)

Rätt till lönetillägg vid omplacering (omplaceringstillägg – OPT) tillkommer anställd, som vid omplaceringstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omplaceringen fått vidkännas förtjänstminskning. Lönetillägg utgår inte vid omplacering, som vidtages på grund av den anställdes eget vållande. Det åligger dock arbetsgivaren att underrätta fackföreningen härom. Inte heller utgår tillägg om omplaceringen sker på den anställdes begäran, såvida arbetsgivaren inte i det enskilda fallet medgivit, att tillägg helt eller delvis ska utgå.

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

3 Beräkning av lönetillägg

Den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik 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 från den avlöningsperiod, som infaller närmast efter den period omplaceringen sker, ett tillägg motsvarande förtjänstminskningen.

Anställningstid vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
för arbetare fyllda 50 år med minst 10 års 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 ska dock i det fall mindre än 24 veckor i en följd förflutit mellan omplaceringarna lönejämförelsen ske med utgångspunkt från den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik före den första omplaceringen.

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

Anmärkning:

Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 7 mom 3, anmärkning.

4 Utbetalning av lönetillägg

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

Bilaga 4

Samarbetsavtal

mellan Industri- och KemiGruppen (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige) och Industrifacket (numera Industrifacket Metall) angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter.

Mom 1 Allmänt om uppbörd

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

Arbetsgivaren äger rätt att efter förhandling enligt MBL § 11 låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlitas för avlöningsutbetalningen eller via annan bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen.

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

Mom 2 Avdrag och Inbetalning

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

Avdraget för facklig medlemsavgift per månad får inte över- eller underskrida nivå meddelad av arbetstagarparten (sk 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:e i efterföljande kalendermånad.

Anmärkningar:

- 1. Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner flerdygnsstraktamente och bilersättning. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt ej påverka avgiftsunderlaget.*
- 2. Avdrag för facklig medlemsavgift göres efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.*
- 3. Avdraget belopp anges i lönespecifikationen eller därmed jämförlig specifikation.*
- 4. Avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.*

Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetstagarparten lämnar om inte annat överenskommes arbetsgivaren en fullständig information om systemet senast två månader före det uppbördssystemet träder ikraft vid ett företag. Senast en månad före ikraftträdandet överlämnar fackföreningen, om annat ej lokalt överenskommes, till arbetsgivaren de fullmakter som fackföreningen 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 avgiftsnivå enligt mom 2. Om så inte sker, tillämpas även under det kommande kalenderåret det under närmast föregående kalenderår gällande fasta och/eller procentavdrag, såvida annat inte överenskommes lokalt.

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

Arbetstagarparten överlämnar till arbetsgivare, som så önskar, senast den 15 i varje månad förtryckt uppbördslista innehållande namn och personnummer för arbetstagare, som lämnat fullmakt,

uppgift om avgiftsmånad samt de uppgifter om arbetsgivaren som anges i mom 4.

Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 20:e i varje kalendermånad till 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 understiger fullt avdrag.

Följande markeringar görs också på förteckningen/bandet

N Nyanställd/ny fullmakt

S Slutat anställningen

Å Återtagit fullmakten

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

F Föräldraledig

Sj Sjukfrånvaro då sjuklön 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:

- 1. Uppbördslistor upprättas i tre exemplar, varav två sänds till Industrifackets avdelning och ett behålles av arbetsgivaren.*
- 2. Redovisning av avgifter via magnetband kan ske enligt överenskommen layout som kan rekvireras hos Industri- och KemiGruppen eller Industrifacket.*
- 3. Uppbörd och redovisning av fackliga medlemsavgifter kan ske enligt rutiner, som är angivna i överenskommelse om uppbörd och redovisning i ag-datalönesystemet.*
- 4. Arbetsgivare som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin kan å denna överföra sina åligganden enligt ovanstående regler.*
- 5. Redovisning av uppgifter och avgifter sker per arbetsplats.*

Mom 5 Giltighetstid

Parterna enas om att prolongera uppbördsavtalet. Om inte parterna dessförinnan överenskommer om annat ska avtalet fortsätta att gälla till utgången av den avtalsperiod som inleds den 1 april 2013, avtalet för Allokemisk industri. Därefter löper avtalet med samma löptid som den vid varje tidpunkt gällande avtalsperiod för Allokemisk industri om det inte sägs upp senast två månader före utlöpningsdagen.

Stockholm den 26 februari 2013

Innovations- och kemiarbetsgivarna IF Metall

Lars Askelöf

Veli-Pekka Säikkälä

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

Ordningsregler

Till noggrann efterföljd gäller följande mellan parterna överenskomna ordningsregler för arbetsgivarens samtliga fabrikslokaler och arbetsplatser.

1. Samtliga anställda ska medverka till god ordning på arbetsplatsen och ett gott förhållande mellan företaget och de anställda.
2. Varje anställd ska utföra det arbete, som arbetsledningen anvisar, samt iakttaga de föreskrifter, som gäller för arbetet i fråga.
3. Gällande arbetstider ska punktligt hållas. Finns tidskontroll, ska reglerna härför iakttas.
4. Framställning om ledighet ska i så god tid som möjligt göras till arbetsledningen, som snarast möjligt ska lämna besked.
5. Sjukdom eller annan giltig orsak till frånvaro ska snarast möjligt anmälas till företaget. Meddelande ska snarast möjligt och i god tid lämnas företaget om beräknad tidpunkt för återkomst i arbetet.
6. Maskiner, verktyg och material samt hel- och halvfabrikat ska av den anställda handhas med omsorg och aktsamhet. Uppstår skada, fel eller förlust ska den anställda genast anmäla detta till arbetsledningen, även om skadan bedömes som ringa och oavsett hur skadan uppstått.
7. Föreskrifter till skydd mot yrkesskada, ohälsa och brand ska noggrant iakttas. Föreskriven skyddsutrustning ska användas och väl vårdas.
8. Yrkesskador och ohälsa samt risker och tillbud ska utan dröjsmål anmälas till arbetsledningen, som skyndsamt ska vidta erforderliga åtgärder.

9. Rusdrycker och narkotika får inte förtäras eller införas på fabriksområdet. Person, som är påverkad av alkohol eller narkotika, får inte vistas på området.
10. Tobaksrökning är tillåten inom fabriksområdet endast på de platser, där särskilt tillstånd till rökning meddelats.
11. För personer, som inte är anställda i företaget, erfordras tillstånd för tillträde till fabriksområdet.

Särtryck

Löneavtal

mellan Innovations- och kemiindustrierna i Sverige och IF Metall för
Tvättindustrin/Textilservice

Löner

Lokal lönebildning

Lönesättningen ska ske med beaktande av förutsättningarna för företaget och gällande lönesystem samt utvecklingen av arbetsuppgifter och kompetens.

De lokala parterna bör komma överens om lönesystem.

Lönesystemen bör utformas så att de blir en drivkraft för utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter och därigenom stimulerar till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft. Det är vidare viktigt att lönesystemet präglas av enkelhet och tydlighet. De faktorer som används vid lokal värdering bör vara tydligt definierade och transparenta för medarbetarna. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad man ska göra för att öka lönen.

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art, hur de utförs, de kompetenskrav som ställs och uppnådda resultat.

Lönesystemet bör utformas så att höjda krav i befattningen, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter och större ansvar bör ligga till grund för att den anställda successivt ska kunna höja sin lön. Lönesystemet kan även innehålla faktorer baserade på kompetens, personliga kvalifikationer och den individuella prestationen. Sådana faktorer kan exempelvis vara mångkunnighet och effektivitet.

Lönesystem bör vidare vara utformat så att de omfattar alla anställda inom avtalsområdet på företaget, vilka ska ges likartad möjlighet till löneutveckling och kompetensutveckling.

En överenskommelse om lönesystem bör vidare innehålla en beskrivning av lönesystemet och en analys av konstruktionen utifrån jämställdhetsaspekt, uppgifter om vilka som överenskommelsen omfattar samt hur de ska informeras, regler för återkommande översyn av lönesystemet och befattningarnas innehåll samt uppgifter om överenskommelsens giltighet.

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat ska lönerna revideras från och med den avlöningsperiod som innehåller den 1 juli årligen under avtalsperioden.

Förhandlingsordning

De lokala parterna ska eftersträva att inom ramen för gällande lokalt lönesystem träffa överenskommelse om såväl löneökningens utrymme som fördelningen av detsamma. Om lokalt lönesystem saknas ska de lokala parterna eftersträva att i lokal förhandling träffa överenskommelse om såväl löneökningens utrymme som dess fördelning.

Om överenskommelse inte uppnås äger part påkalla central förhandling inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Om central förhandling inte påkallats eller om enighet inte uppnåtts vid lokal eller central förhandling är löneökningens utrymme 5,42 kr den 1 juli 2025 och 5,11 kr den 1 juli 2026. Om lokalt lönesystem finns ska löneökningen fördelas inom ramen för detta. Om lokalt lönesystem inte finns ska lokala parter överenskomma om fördelningen av löneökningen.

Om enighet inte kan uppnås kring hur löneökningen ska fördelas höjs lönerna den 1 juli 2025 generellt med 3,25 kr och den 1 juli 2026 generellt med 3,06 kr. Resterande löneökning fördelas av arbetsgivaren. Finns lokalt lönesystem ska arbetsgivaren fördela löneökningen enligt det lokala lönesystemet.

Anmärkning:

Tidsbegränsat anställda med anställning för högst tre månader ska vara undantagna från löneökningen och ska inte ingå i beräkningsunderlaget och varken tillföra eller ta av löneökningens utrymme. En och samma arbetstagare kan undantas vid

maximalt två lönerevisioner förutsatt att denne varit tidsbegränsat anställd högst sex månader sammanlagt sedan föregående års lönerevisionsdatum.

Arbetstidsförkortning

Parterna är överens om att i avtalet införa den text som framgår nedan samt att detta inte på något sätt ändrar det sakliga innehållet i de regler som gäller avseende arbetstidsförkortning. Syftet med den nya texten är enbart att göra reglerna mer lättförståeliga. Parterna är därför också överens om att, vid en eventuell tvist avseende innebörden av reglerna om arbetstidsförkortning, reglerna för perioden 1998-2001, 2001-2004 och 2004-2007 fortfarande utgör de mellan parterna gällande reglerna om arbetstidsförkortning avseende tvättavtalet.

Arbetstidsförkortning 2025-2027

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget.

I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Arbetstidsförkortningen utgörs för heltidsanställd med dagarbete 5,5 dagar (eller motsvarande 44 timmar). För deltidssamarbetande i proportion härtill.

Anmärkning:

Vid kontinuerligt tvåskift, intermittent tvåskift och intermittent treskift motsvarar 5,5 dagar 42 timmar och vid kontinuerligt treskift utgör arbetstidsförkortningen 38,5 timmar.

Arbetstidsförkortningen läggs ut i hela eller delar av dagar.

Lokal överenskommelse kan träffas om att istället för ledig dag lönehöjningarna ökas under 2025 med 72 öre och år 2026 med 75 öre som omvandlas till lön. Lediga dagar kan även omvandlas till premie för pensionsförsäkring till arbetstagaren.

Anmärkning:

Tid som under uttagsåret inte lagts ut ersätts genom kontant ersättning eller pensionspremie motsvarande aktuell lön för tiden i fråga.

Värdet av arbetstidsförkortningen under perioden 2025-2027 är 2,75 procentenheter.

Information om avsättning till delpensionspremie

Information om avsättning till deltidspensionspremie

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

- Från den 1 juli 2025 avsätts 1,9 procent av den totala lönesumman
- Från den 1 juli 2026 avsätts 2,0 procent av den totala lönesumman

Kompetensutveckling

Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda i företagen. 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.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företags som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företags behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Samverkan

Det är en gemensam uppgift för företaget och de lokala fackliga organisationerna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete, diskutera och fastställa åtgärder och insatser som leder till att utveckla individer, arbetsorganisation och företags konkurrenskraft utifrån intentionerna i detta avtal.

Lokal samverkan bygger på att de lokala parterna regelbundet diskuterar hur verksamheten utvecklas, vilket personalbehov företaget har samt den bemanning och arbetsorganisation som företaget bestämt.

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling i företagen samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företags 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.

Behov

Krav på flexibilitet, en god arbetsmiljö och utvecklingen mot målstyrning, kvalitetssäkring och ny teknik ställer ofta krav på en

förändrad arbetsorganisation. Vid förändring av arbetsorganisationen bör särskilt uppmärksammas kompetens och kompetensutveckling. En bra arbetsorganisation ger möjlighet till variation i arbetet så att förslitningsskador och utslagning från arbetslivet motverkas. En bra arbetsorganisation tillgodoser även företagets behov av framförhållning, förmåga till snabba omställningar och ökat kapacitetsutnyttjande. Det betyder t.ex. att gränserna för avtalsområdena kan behöva överskridas t.ex. genom att tjänstemannabetonat arbete tillförs arbetarbefattningar och omvänt och att system för arbetsrotation införs.

Sammantaget innebär detta att alla anställda måste ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som krävs i nya eller förändrade arbetsuppgifter p.g.a. förändringar i arbetsinnehåll, arbetsorganisation och teknik.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina 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. Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina 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 företagens 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. Det är i

dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningsvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dessutom är det viktigt att i arbetslagen diskutera och planera för förändring.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen skall föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Lönebildningen

Enskilda anställdas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen.

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 företagets 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

Henrik Stävberg

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Innovations- och kemiindustrierna i Sverige.

§ 1 Avtalets syfte

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

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

§ 2 Tillämpningsområdet

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

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

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning med följande särskilda reglering.

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

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

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

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

I det fall en övergång från yrkesintroduktionsanställning till en tillsvidareanställning innebär att en tidigare anställd med företrädesrätt till återanställning inte kan 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 lägstalön enligt tillämpligt branschavtal. Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar lägstalöneregler (avtalet om oljeraffinaderier och sockeravtalet) tillämpas lön som fastställs efter lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid ta i beaktande syftet med denna överenskommelse och då särskilt att förbundsparternas avsikt är att

lönen ska kunna uppgå till lägst 75 procent av den inom avtalsområdet gällande lägstalönen.

§ 5 Övrigt

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

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

§ 6 Giltighetstid

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

Stockholm den 1 december 2016

Innovations- och kemiarbetsgivarna IF Metall

Lars Askelöf

Veli-Pekka Säikkälä

Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna

Huvudavtal SAF-LO (förhandlingsordning m.m.)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA, SAF-LO/PTK

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, Svenskt Näringsliv-LO

Avtal om avgångsbidrag, AGB mellan SAF-LO

Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS mellan SAF-LO

Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring, TGL mellan SAF-LO

Avtal om Avtalspension SAF-LO

Avtal om Omställningsförsäkring, Svenskt Näringsliv-LO

Avtal om kompletterande föräldrapenning, Svenskt Näringsliv-LO

Utvecklingsavtal inkl. jämställdhet, SAF-LO/PTK

Trygghetsfonden TSL, SAF-LO

Beredskapsavtal, SAF-LO/PTK (vid krigstillstånd)

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

Statistiköverenskommelse, Industri- och KemiGruppen – IF Metall

Samarbetsavtal mellan Industri- och KemiGruppen och Industrifacket angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter

Avtal om yrkesutbildning, SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet

Industriavtalet – Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal

Förhandlingssystemet

Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
Avtalets förhandlingsordning	Inom 4 månader från kännedom. Saknas kännedom inom 2 år. Undantag ostridiga löneförändringar.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 3 månader från avslutande av central förhandling
Ogiltig-förklaring av uppsägning eller avskedande enligt LAS	Inom 14 dagar från uppsägningen eller avskedandet	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 14 dagar från avslutande av central förhandling
Skadestånd, uppsägningslön eller permitteringslön enligt LAS	Inom 4 månader från det skadan skedde.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling
Skadestånd eller annan ersättning enligt FML	Inom 4 månader från det skadan skedde.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling
35§ MBL för att arbetsgivaren ska undgå betalningsansvar. Undantag vid oskäligen krav.	Arbetsgivaren ska begära förhandling när tvist uppstår.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 10 dagar från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 10 dagar från avslutande av central förhandling
11§ MBL	Arbetsgivaren begär på eget initiativ vid viktigare förändring.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 7 dagar från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Väckande av talan

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

TVÄTTINDUSTRIN / TEXTILSERVICE

Kollektivavtal

1 juli 2025 – 30 juni 2027

ikem.se
ifmetall.se

Best.nr IKEM: 6008 2507
Best.nr IF Metall: LA-128-25



IFMETALL

IKEM