

Motorbranschavtalet



I december 2020 – 30 april 2023

Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Industrifacket Metall

KOLLEKTIVAVTAL

Parter

- Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF)

och

- Industrifacket Metall (IFMetall)

Avtalsområde

Arbets- och löneförhållanden för vid Bil- och Traktorverkstäder med tillhörande lager- och förrådsavdelningar anställda arbetare

Giltighetstid

1 december 2020 – 30 april 2023

Nyheter 2020

§ 3 Ordinarie arbetstid

Mom 6 Förtydligande i första stycket beträffande arbetstider i butik.

§ 7 Tidlöner

Mom 1 Nya belopp för lägsta tidlöner.

Mom 3 Förtydligande i fjärde stycket gällande krav för när nämnda personalkategorier inplaceras i yrkesgrupp b).

§ 8 Ersättning för arbete på obekväm tid och övertid

Mom 1 Nya belopp för ob-tillägg.

Mom 2 Nya belopp för övertid.

§ 9 Semester

Mom 4 Nya belopp för lägsta semesterlön

§ 16 Arbetsmiljöfrågor m.m.

Mom 4 Nya belopp för tvättbidrag.

§ 19 Obligatoriska personalförsäkringar

Mom 1 Utökad avsättning till deltidspension.

Bilaga H Övergångsbestämmelser

Lönehöjningar fr o m den avlöningsperiod som omfattar den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022.

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning	1
	Mom 1 Nya medlemmar	1
	Mom 2 Andra avtal	1
§ 2	Anställnings ingående och upphörande	1
	Mom 1 Anställning tillsvidare	1
	Mom 2 Provanställning och visstidsanställning	1
	Mom 3 Företrädesrätt och turordning	3
	Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	4
	Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	5
	Mom 6 Återanställning	5
	Mom 7 Förfarande vid återanställning	6
	Mom 8 Lön under uppsägningstid	6
	Mom 9 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)	7
	Mom 10 Ansökan och underrättelse (Deltidspension)	7
	Mom 11 Förhandling och tvist (Deltidspension)	7
	Mom 12 Tjänstgöringsbetyg och arbetsgivarintyg	8
§ 3	Ordinarie arbetstid.....	9
	Mom 1 Ordinarie arbetstid	9
	Mom 2 Enskilda överenskommelser	10
	Mom 3 Kompensationsledighet	10
	Mom 4 Tvåskiftsarbete	11
	Mom 5 Förskjuten arbetstid	11
	Mom 6 Reservdelslager m m	11
	Mom 7 Arbetstidens kontrollerande	11
	Mom 8 Helgdagsaftnar	11
	Mom 9 Beredskapstjänstgöring	12
	Mom 10 Dygnsvila	12
§ 4	Utläggning och ersättning vid kompensationsledighet.....	13
§ 5	Lönebestämmelser	14
	Mom 1 Löneprinciper	14
	Mom 2 Löneform	14
	Mom 3 Lönegaranti	14
	Mom 4 Ändrade förutsättningar	15
	Mom 5 Lön per dag och timme	15
	Mom 6 Löneberäkning vid frånvaro	15
	Mom 7 Lön för del av löneperiod	16
	Mom 8 Löneutbetalning	16
§ 6	Erbjudande om prestationslön m.m.	16
	Mom 1 Överenskommelse om prestationslön	16

§ 7	Tidlöner	17
	Mom 1 Lägsta tidlöner	17
	Mom 2 Yrkesgrupp t)	18
	Mom 3 Inplacering i yrkesgrupp	19
	Mom 4 Särskilda löner	19
	Mom 5 Arbete med tunga fordon och maskiner	19
§ 8	Ersättning för arbete på obekväm tid och övertid.....	20
	Mom 1 Arbete på obekväm tid	20
	Mom 2 Övertidsarbete	20
	Mom 3 Övertid och prestationslön	21
	Mom 4 Skyldighet till övertidsarbete samt förhinder	21
§ 9	Semester	22
	Mom 1 Förläggning av semester m m	22
	Mom 2 Semester för nyanställda	22
	Mom 3 Semesterlön och semestertillägg	23
	Mom 4 Lägsta semesterlön	23
	Mom 5 Semesterersättning	24
§ 10	Permission	25
	Mom 1 Kort betald ledighet	25
	Mom 2 Arbetskada	25
§ 11	Helglön	26
§ 12	Sjuklön	26
	Mom 1 Rätt till sjuklön m.m.	26
	Mom 2 Beräkning av sjuklön	27
	Mom 3 Sjukavdrag efter sjuklöneperioden	27
§ 13	Föräldraledighet m.m.	28
	Mom 1 Föräldraledighet	28
	Mom 2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	28
§ 14	Betalning vid omplacering.....	29
	Mom 1 Lokal överenskommelse	29
	Mom 2 Omplacering	29
§ 15	Arbete utom verkstaden	30
	Mom 1 Traktamenten och researvoden	30
	Mom 2 Researvode vid kort bortovaro	30
	Mom 3 Resersättning	30
	Mom 4 Sjukdom vid resa i tjänst	31
	Mom 5 Lön vid utbildningskurs	31
§ 16	Arbetsmiljöfrågor m m	32

Mom 1	Allmänna riktlinjer	32
Mom 2	Arbetsgivarens skyldigheter	32
Mom 3	Arbetarens skyldigheter	32
Mom 4	Överdragskläder	32
§ 17	Skadeansvar	33
§ 18	Arbetets ledning m m	33
Mom 1	Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet	33
Mom 2	Föreningsrätt	33
Mom 3	Verkmästare – förman	33
§ 19	Obligatoriska personalförsäkringar	34
Mom 1	Avtalsförsäkringar	34
Mom 2	MYN	34
§ 20	Permitteringslön	34
§ 21	Huvudavtal och förhandlingsordning	34
§ 22	Överenskommelse om utvecklingsavtal och jämställdhetsavtal	35
§ 23	Giltighetstid	35
Bilaga A	Regler för timlön	36
Bilaga B	Överenskommelse om företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter	39
Bilaga C	Schematisk sammanställning	41
Bilaga D	Regler för permitteringslön	42
Bilaga E	Utdrag ur huvudavtalet	44
Bilaga F	Kompetensutveckling inom motorbranschen	47
Bilaga G	Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i motorbranschen	48
Bilaga H	Övergångsbestämmelser	50
Bilaga I	Kommentar till reglerna om deltidspension	52
Bilaga J	Yrkesutbildningsavtal	58

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Nya medlemmar

Erhåller Motorbranschens Arbetsgivareförbund under kollektivavtalets giltighetstid medlem på arbetsplats, där IF Metall redan har medlemmar, eller erhåller sistnämnda förbund medlemmar hos företag, som är medlem av Motorbranschens Arbetsgivareförbund, vinner detta avtal genast tillämpning för ifrågavarande arbetsplats respektive företag och skall på sådan grund, så snart framställning därom göres, förhandling upptagas för fastställande av lönetariff, i händelse sådan icke finns i avtalet bestämd.

Mom 2 Andra avtal

Finns i fall, som i mom 1 här ovan sägs, för en arbetsplats ännu bestående kollektivavtal, gäller nämnda avtal intill den dag, då det tidigast kan utlöpa, såvitt överenskommelse om kortare giltighetstid ej träffas.

§ 2 Anställnings ingående och upphörande

Mom 1 Anställning tillsvidare

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

Mom 2 Provanställning och visstidsanställning

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

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

- **Provanställning**

I syfte att tillsvidareanställa en arbetstagare har arbetsgivaren rätt att utan stöd av lokal överenskommelse träffa avtal direkt med arbetstagare om en tidsbegränsad provanställning om högst sex månader. Lokal facklig organisation skall underrättas om avtal om provanställning.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till

motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Provanställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse.

Arbetstagarens besked enligt andra eller tredje stycket skall lämnas minst två veckor i förväg.

Arbetsgivarens besked skall lämnas minst två veckor i förväg (andra stycket) respektive minst en månad i förväg (tredje stycket). Arbetsgivaren skall underrätta lokal facklig organisation om sitt besked.

Anmärkning

1. Provanställning i kombination med visstidsanställning kräver lokal överenskommelse om anställningen medför att arbetstagaren kommer att vara prov- och visstidsanställd under längre tid än tolv månader under en treårsperiod.
2. Avsikten med provanställning är att den ska övergå i en tillsvidarejänst varför den endast om särskilda skäl föreligger kan efterföljas av en visstidsanställning.

▪ Visstidsanställning

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månads och högst tolv månaders anställningstid. Om arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 4 kan arbetsgivaren och arbetstagaren även avtala om visstidsanställning som är kortare än en månad. Arbetsgivaren ska underrätta verkstadsklubb om visstidsanställningar enligt detta stycke.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning som medför att arbetstagaren kommer att vara visstidsanställd under längre tid än tolv månader under en treårsperiod.

Anmärkning

Kravet på lokal överenskommelse för mycket korta visstidsanställningar i andra fall än då arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 4, syftar till att undvika att det utvecklas ett utbrett system

där visstidsanställningar används för t.ex. frekvent återkommande endagsanställningar (s.k. daglönare). Parterna är dock ense om att korta visstidsanställningar kan vara fullt berättigade. Visstidsanställningar avseende den som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 4 ska inte vara kortare än en dag.

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

Anmärkning

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

Mom 3 Företrädesrätt och turordning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

Företrädesrätt till återanställning förutsätter att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

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

Vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse enligt mom. 2 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

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

Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 3, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om, som regel, sex månader.

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

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

Anmärkning

För undvikande av missuppfattningar konstaterar parterna att såväl företrädesrätt enligt mom. 3 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.

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

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt mom. 3. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och verkstadsklubben. Om verkstadsklubben vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 6.

Om arbetsgivaren, trots att verkstadsklubben motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 3. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Anmärkning

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

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

Mom 6 Återanställning

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

En återanställning på viss tid enligt föregående stycke och som omfattar högst sex månader är tillåten även om den skulle komma i konflikt med kravet på lokal överenskommelse enligt mom 2 andra punkten andra stycket. Om visstidsanställningen är längre än sex månader tillämpas mom 2 andra punkten andra stycket och mom 3 fjärde stycket fullt ut.

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 Lön under uppsägningstid

Om arbetaren ej bereds arbete under uppsägningstiden beräknas lönen efter arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och prestationslön enligt senast tillgängliga kvartalslönestatistik före uppsägningen. För skiftarbetare skall kompensation utgå för utebliven skiftersättning. Motsvarande gäller arbetare som skulle deltagit i arbetsberedskap.

Iakttar icke arbetaren uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön före skatteavdrag avdraga ett belopp motsvarande hälften av lägsta tidlön i den grupp arbetaren tillhör för ordinarie arbetstimmar under uppsägningstid, som återstår vid avflyttningen.

Anmärkning

Företagens åtgärder då en arbetstagares anställning skall upphöra framgår schematiskt av tabell (bilaga C), som dock endast redovisar de huvudsakliga åtgärderna.

Mom 9 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 Ansökan och underrättelse (Deltidspension)

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

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta verkstadsklubben.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och verkstadsklubben meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit 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 beviljats ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr (beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

Mom 11 Förhandling och tvist (Deltidspension)

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt Bilaga E Utdrag ur Huvudavtalet enligt följande.

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

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

Anmärkning

Kommentarer till reglerna om deltidspension i Mom 9-11, se bilaga I.

Mom 12 Tjänstgöringsbetyg och arbetsgivarintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

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

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

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

§ 3 Ordinarie arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden skall i genomsnitt vara 40 timmar per helgfri vecka.

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

Arbetstiden för heltidsanställda arbetare förläggs enligt lokal överenskommelse eller genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren enligt mom 2. Arbetstidsförläggningen har väsentlig betydelse för att bättre utnyttja företagets anläggningar och resurser liksom för att tillgodose arbetarnas önskemål. Olika längd och förläggning av arbetstiden under olika tider av året skall kunna genomföras. Genom ökad användning av flera arbetstidsformer, t ex med olika lång arbetstid och med olika förläggning ges större möjlighet att anpassa arbetstiderna till både kundernas, företagets och arbetarnas intressen.

Anmärkning

Genom lokal överenskommelse kan arbetstiden förläggas även mellan klockan 24 och 05.

Intill dess förhandling om den närmare förläggningen och indelningen av den dagliga arbetstiden avslutats, tillämpas dittillsvarande ordning. Endera parten kan påkalla huvudorganisationens medverkan.

Kan lokal överenskommelse inte uppnås, skall för arbetstidens förläggning följande gälla:

- **Dagarbete**

Veckoarbetstiden fördelas måndag – fredag inom ramen 07.12 – 18.00 med en eller flera raster på tillsammans max 78 minuter. Arbetare är dock skyldig att tjänstgöra 5 timmar på lördag mellan 07.12 – 12.30 enligt en på förhand för två veckor i sänder av arbetsgivaren upprättad tjänstgöringslista. Arbetare som tjänstgör på lördag skall, om annan överenskommelse inte träffas, erhålla motsvarande ledighet i timmar nästpåföljande vecka i anslutning till sön- eller fredag.

- **Kvällsarbete**

Arbetsgivaren kan förlägga arbete under måndag – torsdag till klockan 20.00 för 25 % av berörd avdelnings arbetsstyrka. I urvalet av 25 % kan lokal överenskommelse träffas om att mer än 25 % av avdelningens arbetsstyrka berörs.

Hänsyn skall i så stor utsträckning som möjligt tas till den enskildes förutsättningar och möjligheter till kvällsarbete.

Vid kvällsarbete måndag – torsdag erhåller den berörde arbetaren, utöver allmän kompensationsledighet, extra kompensationsledighet med 4 minuter för varje påbörjad halv timme förlagd mellan kl. 18.00 – 20.00.

Mom 2 Enskilda överenskommelser

Önskar arbetsgivaren eller arbetaren förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller för huvuddelen av de anställda enligt mom 1 träffas överenskommelse direkt med den arbetare som berörs.

Arbetsgivaren skall underrätta den fackliga organisationen om överenskommelse med enskild arbetare.

Sådan överenskommelse upphör senast 1 månad efter det att endera parten har uttryckt önskemål om detta.

Deltidsarbete förläggs enligt särskild överenskommelse mellan företaget och arbetaren.

Arbetsgivaren skall i förekommande fall skriftligen underrätta den lokala fackliga organisationen om de arbetstider som gäller för deltidarbete.

Mom 3 Kompensationsledighet

Heltidsanställd arbetare äger rätt att för varje arbetsvecka tillgodoräkna sig 82 minuters kompensationsledighet.

Arbetare med tvåskiftsarbete äger för varje skiftvecka tillgodoräkna sig 190 minuters kompensationsledighet. Rätt till kompensationsledighet med 190 minuter förutsätter att arbetaren utfört arbete fem sammanhängande arbetsdagar på tvåskift. Vid kortare skiftarbete utgår kompensationsledighet i proportion härtill.

Heltidsarbetande arbetare som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss arbetsvecka och deltidarbetande erhåller kompensationsledighet i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att kompensationsledighet eller del därav schemaläggs.

För utläggning och ersättning vid kompensationsledighet gäller bestämmelserna i § 4.

De lokala parterna ska de år nationaldagen infaller en lördag eller en söndag undersöka om det innebär att mer ordinarie arbetstid faktiskt lagts ut i jämförelse med då annandag pingst var helgdag. Om en sådan beräkning leder till att ytterligare ordinarie arbetstid finns tillgänglig ska de lokala parterna träffa överenskommelse om kompensation. Ett alternativ till sådana beräkningar är att de lokala parterna slutligt reglerar frågan genom att årligen föra 2 timmar och 15 min till berörda arbetstidsgärens kompensationsledighetssaldo.

Mom 4 Tvåskiftsarbete

Lokal överenskommelse kan träffas om att arbete utförs i två skift mellan kl 05.30 och 22.30 måndag – fredag.

Mom 5 Förskjuten arbetstid

Den ordinarie arbetstiden kan förskjutas efter lokal överenskommelse. Vid ingående av sådan överenskommelse skall såväl företagets som arbetarnas berättigade intressen beaktas.

Mom 6 Reservdelslager m m

För arbetare på reservdelslager och i butik kan arbetstiden förläggas till samma tid som butiken hålls öppen.

För vissa arbetare, såsom fastighetskötare eller liknande kan arbetstiden, där särskild överenskommelse härom träffas, bestämmas oberoende av vad som sägs i mom 1.

Andra stycket gäller även personal, som avdelats för in- och utkörning av fordon i anslutning till den ordinarie arbetstidens början eller slut.

Mom 7 Arbetstidens kontrollerande

Arbetstiden skall noggrant iakttagas, varmed bl a avses att omklädning före och efter arbetet inte får inkräkta på den ordinarie arbetstiden.

Arbetaren är skyldig att ställa sig till efterrättelse de anordningar för arbetstidens kontrollerande som arbetsgivaren vidtager. Där stämplingskontroll är inrättad, får stämplingen icke inkräkta på arbetstiden, men skall kontrollen så anordnas och tillämpas, att onödig tidsspilla eller svårighet ej vållas arbetarna.

Mom 8 Helgdagsaftnar

Påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton är fridagar.

Mom 9 Beredskapstjänstgöring

Med beredskapstjänstgöring förstås att arbetaren befinner sig i hemmet eller på annan överenskommen plats och är beredd att med kort varsel rycka in för att utföra arbete. Ersättning fastställs för beredskapstjänstgöring utöver den ordinarie arbetstiden enligt överenskommelse vid varje enskilt företag.

Mom 10 Dygnsvila

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om dygnsvila.

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande.

Varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens gällande arbetstidsschema.

Avvikelse från tredje stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses. Vid sådana avvikelser ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

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

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

Anmärkning

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

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid tillämpas § 4 st 6 i fråga om betalning.

Sådan tid som förs till kompensationsledighetssaldot bör genom överenskommelse läggas ut som betald ledighet inom en månad. Om överenskommelse inte träffats behandlas tiden som övrig tid i kompensationsledighetssaldot.

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

§ 4 Utläggning och ersättning vid kompensationsledighet

Intjänande av kompensationsledighet framgår av reglerna i § 3 och § 8.

Kompensationsledighetssaldo skall på lämpligt sätt redovisas för arbetarna.

Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetare och arbetsledning. Vid utläggningen skall hänsyn tas dels till arbetarens önskemål om utläggningen, dels till att utläggningen ej får innebära olägenheter för produktionens behöriga gång.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren kan uttag av kompensationsledighet ske i form av kontant betalning som motsvarar aktuell lön per timme.

Vid uttag av kompensationsledighet skall motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid enligt lag. Vad nu sagts gäller ej kompensationsledighet på grund av skiftarbete.

Vid uttag av kompensationsledighet sker inget avdrag på månadslönen. Till arbetare med prestationslön betalas, utöver månadslönen, medeltimförtjänsten på prestationslön enligt senast kända kvartalslönestatistik. Vid kompensationsledighet på grund av skiftarbete erhåller arbetaren dessutom OB-tillägg i den mån ledigheten infaller under sådan tid.

Om en arbetares kompensationsledighet överstiger 100 timmar den 31 december visst år skall överskjutande tid ersättas genom att belopp som motsvarar lön per timme betalas in som premie till pensionsförsäkring för arbetaren. För arbetare med prestationslön skall beloppet, utöver aktuell lön per timme, vara medelförtjänsten på prestationslön enligt senast tillgängliga lönestatistik och för tidavlönade arbetare aktuell lön per timme. Om arbetaren senast den 15 januari så begär kan även övrig kompensationsledighet disponeras på detta sätt.

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

Protokollsanteckning

Skillnad i skattekostnad beräknas genom att aktuell lön per timme plus arbetsgivaravgifter enligt lag divideras med aktuell lön per timme plus särskild löneskatt på pensionskostnader (lön 100 % + arbetsgivaravgift 31,42 % divideras med lön 100 % + särskild löneskatt 24,26 %):

$$\frac{131,42}{124,26} = 1,0576 \text{ dvs skillnaden är } 5,76\% \quad (\text{siffrorna avser } 2020)$$

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1 Löneprinciper

Lönesättningen skall vara differentierad. Löneskillnader skall vara objektivt och väl motiverade. Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens bör ge högre lön än ett enklare arbete.

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

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetssökning och ökad konkurrenskraft. Ett bra lönesystem kombinerar arbetsgivarens krav på flexibilitet och mångkunnighet med de anställdas möjlighet till att få rätt kompetens och tillräcklig tid att utföra arbetsuppgifterna. Samma löneprinciper skall gälla för samtliga arbetstagare.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma.

Mom 2 Löneform

Avtalet bygger på månadslön som kan kompletteras med tillägg, rörliga lönedelar eller prestationslön. Den löneform bör tillämpas som - med hänsyn till arbetets art och arbetsorganisation - bäst beaktar kraven på produktivitet, arbetstillfredsställelse, effektivitet, konkurrenskraft och lönetrygghet. Med utgångspunkt i löneprinciperna bör de lokala parterna träffa överenskommelse om lönesystem. Kan överenskommelse inte träffas vid förhandling om lönesystem gäller reglerna § 6.

Mom 3 Lönegaranti

Vid allt arbete skall, under avlöningsperioden, avtalets lägsta tidlön i den grupp arbetaren tillhör vara garanterad.

Mom 4 Ändrade förutsättningar

Införs ändrade förutsättningar som ökar eller minskar arbetarens produktionskapacitet, må förhandlingar upptas för justeringar av prestationslönen.

Innan dessa förhandlingar slutförts får ingen ändring ske.

Mom 5 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör:

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

Lön per timme utgör:

$$\frac{\text{Månadslönen}}{175}$$

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

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

Mom 6 Löneberäkning vid frånvaro

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

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

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

Anmärkning

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

Mom 7 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad betalas – förutom eventuell premielönedel – lön per timme om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden och i andra fall lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 8 Löneutbetalning

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

§ 6 Erbjudande om prestationslön m.m.

Mom 1 Överenskommelse om prestationslön

Kan vid förhandling om lönesystem överenskommelse enligt § 5 mom 2 inte träffas skall den eller de arbetare, som skall utföra arbetet, före arbetets påbörjande erbjudas överenskommelse om prestationslönearbete. Då på grund av arbetets beskaffenhet dylik överenskommelse icke på förhand kan träffas, kan fastställande av prestationslön ske först viss tid efter arbetets påbörjande.

Prestationslönearbetets art och omfattning skall fastställas på härför avsedd arbetsorder, ackordssedel, lönesammandrag e dyl, som arbetsgivaren tillhandahåller och varav arbetstagaren skall erbjudas kopia eller avskrift.

Kan överenskommelse om arbete med prestationslön inte träffas mellan arbetsgivaren och arbetaren betalas personlig tidlön.

§ 7 Tidlöner

Mom 1 Lägsta tidlöner

Vid varje arbetsplats skall alla där anställda arbetare åtnjuta viss lägsta tidlön varmed förstås den lägsta lön per månad, som inom angivna grupper av arbetare får utgå.

Allt efter skicklighet och flit samt arbetets svårighetsgrad erhåller arbetaren högre lön, och skall dugliga arbetare, som arbetat ett flertal år i yrket, åtnjuta högre lön än lägsta tidlön.

Lägsta tidlöner utgör i kronor per månad:

Fr o m den avlöningsperiod som innehåller:			
Yrkesgrupp		1 dec 2020	1 maj 2022
t)	Fordonstekniker	23 399	23 918
a)	Yrkesarbetare (mekaniker, elektriker, plåtslagare, smeder, svetsare, maskinarbetare, karosseriarbetare, sadelmakare, lackerare, gummireparatörer, reservdelsmän) som arbetat minst 6 år i yrket samt är fullt kompetent att utföra inom resp. yrkesart förekommande arbeten.	22 618	23 120
b)	Yrkesarbetare, som arbetat minst 5 år i yrket	21 705	22 187
c)	Yrkesarbetare, som arbetat minst 4 år i yrket	19 889	20 331
d)	Yrkesarbetare, som arbetat minst 3 år i yrket	19 468	19 900
e)	Yrkesarbetare, som arbetat minst 2 år i yrket	19 283	19 711
f)	Arbetare som fyllt 18 år	18 424	18 833
g)	Arbetare som fyllt 17 år	13 804	14 110
h)	Arbetare som fyllt 16 år	13 471	13 770

Protokollsanteckning:

Timplöneregler framgår av Bilaga A.

Mom 2 Yrkesgrupp t)

I yrkesgrupp t) inplaceras särskilt kvalificerade arbetare som självständigt utför arbetsuppgifter som ställer speciellt höga krav på både teoretiskt och praktiskt kunnande. Övriga allmänna förutsättningar för att hänföras till denna grupp är att arbetaren uppfyller följande:

- att arbetet utförs rationellt och effektivt
- att ha ett stort kunnande och lång erfarenhet om det aktuella märket eller vid t ex allroundverkstäder ett stort kunnande om olika märken
- att tillgodogöra sig erforderlig utbildning och serviceinformation
- att vid reparations- och underhållsarbete självständigt kunna klara felsökning inom sitt arbetsområde
- att kunna instruera och självständigt handleda medarbetare.

För att hänföras till yrkesgrupp t) skall arbetaren utöver ovan angivna allmänna förutsättningar uppfylla något av följande villkor:

1. Mekaniker, lackerare, plåtslagare m fl som förutom sitt ordinarie arbete har stadigvarande vissa verkstadsadministrativa arbetsuppgifter eller som kontinuerligt tar ansvar för och hjälper till med t ex arbetsledning, kundmottagning eller planering.
2. Reservdelsman som förutom sitt ordinarie arbete dels deltar i den övergripande lageradministrationen, dels har regelmässigt arbetsledande arbetsuppgifter t ex 1:e man på lagret eller lagerchefens ställföreträdare.
3. Arbetare med särskilt stort tekniskt kunnande som utför arbetsuppgifter utöver vad som normalt krävs av en yrkesarbetare enligt något av följande alternativ.
 - a) Självständigt utför arbetsuppgifter inom flera arbetsområden som t ex traktorer, skördetröskor, lastbilar och entreprenadmaskiner.
 - b) Självständigt utför samtliga arbetsuppgifter inom ett arbetsområde inklusive specialarbeten på t ex el, aggregat och hydraulik.
 - c) Fältservicemekaniker som självständigt utför samtliga arbeten i fält inklusive tillhörande administrativa arbetsuppgifter.
4. Arbetare som har stort kunnande inom det egna arbetsområdet och därutöver har stor mångkunnighet att även självständigt kunna utföra kvalificerade arbetsuppgifter på andra områden.

Lokal överenskommelse träffas om inplacering i yrkesgrupp t).

Mom 3 Inplacering i yrkesgrupp

Arbetare som genomgått någon av branschens yrkesnämnd godkänd grundutbildning och därvid uppnått av yrkesnämnden fastställda mål, inplaceras i yrkesgrupp d). Efter ytterligare sex månaders arbete i yrket tillgodoräknas arbetaren 4 år i yrket och må ej placeras i lägre grupp än c).

Med godkänd grundutbildning avses:

- a) Gymnasieskolans 3-åriga fordonsprogram
- b) Av MYN godkänd grundläggande arbetsmarknadsutbildning
- c) Annan av yrkesnämnden godkänd grundutbildning

Arbetare som genomgått någon av branschens yrkesnämnd godkänd grundutbildning enligt ovan och som därefter genomgått av yrkesnämnden godkänd påbyggnadsutbildning tillgodoräknas denna utbildning som arbetad tid och må ej inplaceras i lägre yrkesgrupp än c).

För chaufförer, lagerarbetare, tvättare, lokalvårdare (städare) smörjare, rekonditionerare och rostskyddsbehandlare, som fyllt 20 år och arbetat 1 år i yrket, gäller de för yrkesgrupp b) fastställda lägsta tidlöner.

Kontorsstädare och barpersonal som fyllt 20 år och arbetat 1 år i yrket inplaceras i yrkesgrupp d). Barpersonal som är förste biträde inplaceras i yrkesgrupp b).

Mom 4 Särskilda löner

Bestämmelserna om lägsta tidlön gäller icke arbetare under 16 år för vilka lönen bestäms genom fri överenskommelse mellan arbetsgivaren och vidkommande arbetare.

Efter lokal överenskommelse kan undantag även göras för arbetare, där särskilda skäl föreligger.

Mom 5 Arbete med tunga fordon och maskiner

Vid arbete på lastbilar, maskiner och bussar med en totalvikt om minst 4500 kg samt traktorer och motorredskap som har en motorstyrka om minst 20 hk skall högre lön än avtalets lägsta tidlön betalas.

§ 8 Ersättning för arbete på obekvämtid och övertid

Mom 1 Arbete på obekvämtid

För arbete på obekvämtid betalas, om annat inte överenskomms lokalt, följande tillägg (kronor per timme):

Fr o m den avlöningsperiod som innehåller:		
	1 dec 2020	1 maj 2022
Dagtid 17.00-22.30	25,85	26,40
Nattid 22.30-06.30	33,10	33,85
Lördag 06.30-12.30	25,85	26,40
Tillägg under helger och veckoslut	73,30	74,95

Tillägget för helger och veckoslut betalas från kl 12.30 på lördag och kl 22.30 dag före helgdag till kl 22.30 på söndag och helgdag eller när fler sådana följer på varandra till kl 22.30 den sista av dem.

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

Mom 2 Övertidsarbete

Som övertidsarbete räknas arbete utöver arbetstidsmättet per dag enligt det för arbetaren gällande arbetstidsschemat.

Övertidsarbete ersätts dels med särskilt övertidstillägg, dels med ersättning för den arbetade tiden. Ersättning för den arbetade tiden utges antingen i pengar eller om arbetaren så önskar i form av ledig tid, kompensationsledighet.

Kompensationsledighet utgår med en timme för varje övertidstimme.

För utläggning och ersättning vid kompensationsledighet gäller bestämmelserna i § 4.

Övertidstillägg utges enligt följande tabell (kronor per timme):

Fr o m den avlöningsperiod som innehåller:		
	1 dec 2020	1 maj 2022
Måndag-fredag (arbetsdagar)	74,70	76,35
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstidsschema	95,70	97,80
Lördag - söndag, helgdagar, midsommarafton, julafton och nyårsafton	127,70	130,55
För den del av övertidsarbetet som överstiger 2 timmar utöver det för arbetaren gällande arbetstidsmåtten per dag måndag - fredag, betalas utöver ersättning enligt ovan	13,75	14,05

Övertidstillägg till minderåriga utges med 60% av ovanstående belopp.

Övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid utges ej samtidigt.

Mom 3 Övertid och prestationslön

När arbetsgivaren fordrar, att prestationslönearbete skall utföras på övertid, erhåller arbetaren det fastställda övertidstillägget utöver prestationslönen.

Mom 4 Skyldighet till övertidsarbete samt förhinder

Då arbetsgivaren så anser erforderligt, skall arbetaren, såvida arbetaren icke har förhinder, arbeta på övertid i den utsträckning, som enligt gällande lag kan medges. Meddelande om att arbete på övertid skall äga rum ävensom förhinder att arbeta på övertid skall lämnas i god tid. Vad i detta mom sägs gäller också för beredskapstjänstgöring under fri-, sön- och helgdagar.

Vid beordrande av övertidsarbete bör arbetsgivare se till, att sådant arbete inte tas ut i större utsträckning än skäligen hänsyn till kundkretsen och arbetets rationella bedrivande kräver i varje särskilt fall.

§ 9 Semester

Mom 1 Förläggning av semester m m

Semester utgår enligt lag.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör, i syfte att följa gällande regler för förläggning av huvudsemester, senast den 1 mars efterhöra arbetstagarnas önskemål om förläggning av semester under perioden 1 juni till 31 augusti respektive år.

Uttag av sparade semesterdagar skall göras i den tidsföljd de har tjänats in.

För intermittent deltidarbete läggs semestern ut på så många arbetsdagar av 25 som motsvarar deltidsarbetarens andel av full arbetstid. Uppstår brutet tal skall höjning ske till närmast högre hela tal.

Vid tidsbegränsade anställningar om högst tre månader ska semesterledighet inte läggas ut. Istället betalas semesterersättning med 13 procent av intjänad lön.

Mom 2 Semester för nyanställda

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

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning. Avdraget beräknas enligt § 5 mom 5 på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

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

Anmärkning

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

Mom 3 Semesterlön och semestertillägg

Under betald semester behåller arbetstagaren sin månadslön och fasta lönetillägg per månad samt får ett semestertillägg.

Semestertillägget per betald semesterdag är:

- 0,8 procent av månadslönen och fasta lönetillägg per månad. Detta semestertillägg skall utbetalas med junilönen om inte lokal överenskommelse träffas om annat.
- Arbetarens genomsnittsförtjänst per timme under närmast föregående kalenderår på eventuella premielönedelar, ersättning för restid, tillägg för arbete på obekvämtid, övertidstillägg, ersättning för arbetsberedskap samt övriga semesterlönegrundande tillägg, multiplicerat med
 - 1,042 (motsvarar helglön)
 - 8 (vid en genomsnittlig veckoarbetstid om 40 timmar per vecka)
 - 1,22

Detta semestertillägg utbetalas i anslutning till semestern.

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

Mom 4 Lägsta semesterlön

Lägsta semesterlön per betald semesterdag för heltidsanställd med två års anställningstid vid företaget, är följande (kr per dag):

Fr o m den avlöningsperiod som innehåller:		
	1 dec 2020	1 maj 2022
Vuxna	1445	1477
Minderåriga	1067	1091

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället anpassas beloppen till sysselsättningsgraden under intjänandeåret.

Om semesterlönen per dag understiger det belopp som gäller för respektive semesterår, ges en extra semesterutfyllnad per dag för att lägsta semesterlön per dag skall uppnås.

Kontroll av om semesterutfyllnad skall utgå görs på följande sätt. Först beräknas semesterlönen per dag enligt följande:

Månadslönen x 4,6 % + semestertillägget per dag enligt ovan

Talet jämförs med lägsta semesterlön per dag för respektive semesterår.

Mom 5 Semesterersättning

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

§ 10 Permission

Mom 1 Kort betald ledighet

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Arbetare avlönad med prestationslön erhåller utöver sin månadslön genomsnittsförtjänsten på prestationslön enligt senast kända kvartalsstatistik. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

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

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

- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan saknas av annan läkare. Detsamma gäller även till följd av remissen av läkare föreskrivna återbesök. Permission utgår för högst tre sådana återbesök.
- Besök på företagshälsovårdscentral, hos företagsläkare eller annan av arbetsgivaren anvisad läkare för i företagshälsovården ingående hälsoundersökning. Skulle av arbetsgivaren anvisad läkare i sådant fall remittera arbetaren till annan läkare för kompletterande undersökning skall jämväl ersättning betalas.

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

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

Mom 2 Arbetsskada

För arbetare som drabbas av arbetsskada tillämpas bestämmelserna i § 12.

Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare eller distriktsköterska för vård av skadan liksom vid av läkare föreskrivet återbesök utgår lön för förlorad arbetstid enligt mom 1 samt ersättning för styrkta reskostnader och för läkarvård enligt fastställd taxa. Om besök enligt ovan sker under pågående

sjukperiod tillämpas istället bestämmelserna i § 12. Om besöket inträffar efter den 14 kalenderdagen i sjukperioden utges varken sjuklön eller permissionslön.

§ 11 Helglön

Vid helgdag som infaller måndag – fredag erhåller arbetare avlönad med prestationslön beräknad per timme, utöver sin månadslön, genomsnittsförtjänsten på prestationslön enligt bilaga A p.5.

§ 12 Sjuklön

Mom 1 Rätt till sjuklön m.m.

Rätten till sjuklön regleras i lagen (1991:1047) om sjuklön. Rätten till sjuklön är begränsad till de första 14 kalenderdagarna i varje sjukperiod.

För arbetare, som visstidsanställts för kortare tid än en månad, inträder rätten till sjuklön först sedan arbetaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd i 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

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

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

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan begär det ska arbetstagaren för att ha rätt till sjuklön styrka sjukdomen med läkarintyg. Intyget ska utvisa att arbetsoförmåga föreligger samt sjukperiodens längd. Arbetsgivare kan anvisa särskild läkare att utfärda läkarintyget. Arbetsgivaren betalar kostnaderna för intyg som arbetsgivaren begärt. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

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

Mom 2 Beräkning av sjuklön

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

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med:

	<u>Månadslönen x 12</u>	för sjukfrånvaro upp till 1/5 av den
	52 x veckoarbetstiden	genomsnittliga veckoarbetstiden
		(karensavdrag)
och med		
20% x	<u>Månadslönen x 12</u>	för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av
	52 x veckoarbetstiden	den genomsnittliga veckoarbetstiden

Anmärkning

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

Arbetare avlönad med prestationslön erhåller, för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden, dessutom 80 procent av genomsnittsförtjänsten på prestationslön enligt senast kända kvartalsstatistik.

Arbetstagare, som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid, erhåller, för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden, dessutom 80 procent av denna som sjuklön.

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

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

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karenstillfällen enligt ovan betalar arbetsgivaren sjuklön om 80 procent även för sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden.

Vissa arbetstagare kan enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl ha rätt till sjuklön om 80 procent även för sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden.

Mom 3 Sjukavdrag efter sjuklöneperioden

För varje kalenderdag frånvaron omfattar görs sjukavdrag med

$$\frac{\text{Månadslönen x 12}}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

§ 13 Föräldraledighet m.m.

Mom 1 Föräldraledighet

Ledighet p g a havandeskap eller barns födelse regleras enligt lag. Arbetare som enligt lag har rätt att avhålla sig från arbete i samband med barns födelse, skall om arbetaren önskar sådan ledighet, underrätta arbetsgivaren därom senast två månader i förväg, eller om det ej kan ske, så snart som möjligt, samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

Motsvarande gäller även arbetare som enligt lag äger rätt till ledighet i samband med att arbetstagaren i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

Anmärkning

Ansökan om föräldraledighet för perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges i samband med semesteransökan till arbetsgivaren, det vill säga normalt senast den 1 mars.

Mom 2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

Månadslönen x 12
52 x veckoarbetstiden

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetarens hela månadslön.

§ 14 Betalning vid omplacering

Mom 1 Lokal överenskommelse

Träffar de lokala parterna inte överenskommelse om betalningsregler vid omplacering av arbetare till annan befattning gäller de i mom. 2 angivna bestämmelserna.

Mom 2 Omplacering

Med omplacering avses varaktig förflyttning till annan befattning. Avsikten är att förändringen skall bli stadigvarande.

Anmärkning

Med omplacering avses exempelvis att en arbetare stadigvarande övergår från reparationsarbete till lager-, verktygs- eller förrådsarbete eller till arbete på bensinstationer. När en arbetare vilken stadigvarande arbetat med specialuppgifter och stadigvarande överförs till andra arbetsuppgifter föreligger omplacering. "Annat arbete" i avtalets mening föreligger ej då en arbetare, vars ordinarie arbete omfattar olika arbetsuppgifter, går från en av sina arbetsuppgifter till en annan.

Omplaceringstillägg betalas ej till arbetare med mindre än två års obruten anställning i företaget.

Vid omplacering tillämpas den för den nya befattningen gällande lönen fr.o.m. följande nya löneperiod.

Sker omplacering till befattning med lägre lön betalas ett personligt omplaceringstillägg motsvarande skillnaden mellan arbetarens genomsnittliga förtjänst senast kända kvartal och motsvarande förtjänst för den nya befattningen under motsvarande tid. Omplaceringstillägg avräknas under tre år med en tredjedel per år.

Omplaceringstillägg enligt detta moment betalas ej

- om omplaceringen sker på arbetarens egen begäran
- vid omplacering som föranleds av arbetarens eget förvållande
- om arbetaren är berättigad till arbetsskadelivränta enligt lag om arbetsskadeförsäkring.

Anmärkning

Omplacering som är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl berättigar till omplaceringstillägg, oavsett om den sker på arbetstagarens begäran eller på arbetsgivarens initiativ.

§ 15 Arbete utom verkstaden

Mom 1 Traktamenten och researvoden

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

Träffas ej sådan överenskommelse gäller följande. Vid arbete utom verkstaden utges traktamente om färdvägen från arbetsplatsen till verkstaden respektive bostaden uppgår till minst 50 km och arbetaren på grund av tjänsteresan måste övernatta utanför sitt hem.

Traktamente för dag är 240 kronor. För avresedagar med avresa efter kl 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl 19.00 är beloppet dock 120 kronor per dag. Vid längre bortovaro än 3 månader på samma ort är traktamente för heldag 168 kronor.

Om arbetsgivaren ej betalar kostnaden för logi utges traktamente för natt med 120 kronor.

Ovan angivna belopp avser 2020 års nivå och ändras i enlighet med Skatteverkets schablonbelopp

Om överenskommelse om annat ej träffats och traktamente enligt ovan utges, erhåller arbetaren ett researvode om 155 kronor per dag. På avresedagar med avresa efter kl 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl 19.00 utges dock researvode med 80 kronor.

Mom 2 Researvode vid kort bortovaro

Vid tjänsteresa med en färdväg som överstiger 4 km från ordinarie arbetsplats och som ej berättigar till traktamente enligt mom 1 betalas, om annan överenskommelse inte träffats lokalt, researvode om 80 kronor vid bortovaro 4-10 timmar och 145 kronor vid bortovaro mer än 10 timmar.

Researvodet enligt detta moment utges icke när arbetsgivaren betalar arbetaren mat av tillfredsställande beskaffenhet.

Mom 3 Resersättning

Vid resor i samband med arbete utom verkstaden erhåller arbetaren ersättning för resbiljett och frakt för bagage samt ersättning för restiden efter arbetarens ordinarie tidlön (oavsett om resan äger rum på arbetsdag eller sön- respektive helgdag) för så lång tid resan varar, dock högst för 10 timmar. Där resa försiggår

under natten äger arbetaren dock uppbära sin tidlön för den del av restiden som inträffar mellan kl 19.00 och 07.00 om sovplats ej bereds arbetaren.

Anmärkning:

Där månadslön innehåller premielönedel må lokal överenskommelse träffas om ersättningen. Träffas inte sådan överenskommelse utgår till arbetaren 50 % av arbetarens medeltimförtjänst på premielönedelen enligt senast tillgängliga kvartalslönestatistik, dock lägst 95 % av den totala lönen.

Mom 4 Sjukdom vid resa i tjänst

Om arbetare vid arbete på annan ort blir arbetsoförmögen på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall, vilka ej är självförvållade, utges traktamente under högst 14 dagar, såvida annan överenskommelse icke träffats. För tid därutöver utges ersättning för de merkostnader, som uppstår genom att arbetsoförmågan inträffat utom hemorten. Vid hemresa i samförstånd med arbetsgivaren utges ersättning för resbiljett och traktamente.

Avlider arbetare vid arbete på annan ort, skall den avlidne återbördas till hemorten på arbetsgivarens bekostnad.

Mom 5 Lön vid utbildningskurs

Arbetare som bevistar av arbetsgivaren anvisad utbildningskurs erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt följande:

Kurs utanför företaget

Vid kurs som hålles utanför företaget utges ersättning för ordinarie arbetstid med aktuell lön plus medeltimförtjänsten på eventuell prestationslön enligt senast kända kvartalslönestatistik.

Kurs inom företaget

Vid kurs som hålles inom företaget utges ersättning för schemalagd tid med aktuell lön plus medeltimförtjänsten på eventuell prestationslön enligt senast kända kvartalslönestatistik.

Resa till och från kurs

Resa till och från kurs betalas med arbetarens tidlön enligt bestämmelserna i denna paragraf.

Traktamente

Traktamente eller fri kost och fritt logi utges enligt bestämmelserna i denna paragraf.

§ 16 Arbetsmiljöfrågor m m

Mom 1 Allmänna riktlinjer

Arbetsmiljölagen med tillhörande förordning och föreskrifter utgör ramverket för hur arbetsmiljöarbetet skall bedrivas i företagen. Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet är framtagna mellan MAF och IF Metall, bilaga G.

Mom 2 Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet i företaget. Arbetet skall ske i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och fackliga organisationer.

Protokollsanteckning

Förtydliganden till momenten 1 och 2 finns att läsa bl. a. i av Arbetsmiljöverket utarbetade föreskrifter.

Mom 3 Arbetarens skyldigheter

Arbetare är skyldig att använda anbefallen skyddsutrustning och skyddsanordningar och i övrigt medverka i arbetet att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetare är skyldig att väl vårda arbetaren anförtrodd materiel och vid anfordran utkvittera denna. Arbetaren skall så snart verktyg förkommit omedelbart anmäla detta till närmaste förman, som skriftligen bör bekräfta sådan anmälan.

Mom 4 Överdragskläder

Arbetsgivaren tillhandahåller varje arbetare fria överdragskläder och när så erfordras skyddsskor av tillfredställande beskaffenhet samt ombesörjer tvätt och lagning av desamma. Dessa överdragskläder förblir arbetsgivarens egendom.

I de fall då svårigheter föreligger för arbetsgivaren att ombesörja tvätt och lagning av överdragskläder, kan överenskommelse träffas om att arbetarna på egen bekostnad ombesörjer detta, dock att arbetsgivaren, där annat ej överenskommes, härtill bidrager med nedanstående angivet belopp, vilket utbetalas kvartalsvis i efterskott.

Fr o m den avlöningsperiod som innehåller:		
	1 dec 2020	1 maj 2022
Kr per arbetare och kvartal	720	736

§ 17 Skadeansvar

Om anställd i tjänsten framför motordrivnet fordon och om det vid färd uppstår person- eller egendomsskada, är arbetsgivaren skyldig svara för sådan skada om inte den anställda uppsåtligt eller av grov vårdslöshet åstadkommit skadan eller skadan uppstått på grund av onykterhet hos den anställda.

§ 18 Arbetets ledning m m

Mom 1 Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet

Med iakttagande av lag, avtalets bestämmelser och andra mellan parterna träffade avtal äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Mom 2 Föreningsrätt

Föreningsrätten skall på ömse sidor lämnas okränkt.

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

Mom 3 Verkmästare – förman

Med verkmästare eller förman avses den, vilken är anställd som arbetsgivarens speciella representant gentemot arbetarna och åtnjuter avlöning såsom sådan samt utövar befäl med uppdrag att leda, fördela eller kontrollera arbetet och icke själv annat än tillfälligtvis deltar i detsamma.

§ 19 Obligatoriska personalförsäkringar

Mom 1 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivaren skall i enlighet med överenskommelser mellan SAF och LO, vilka i särskild ordning antagits av förbunden, teckna och vidmakthålla följande försäkringar för arbetare:

- Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
- Omställningsförsäkring, AGB och omställningsstöd
- Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
- Avtalspension SAF-LO, ASL
- Deltidspension (2,1 % fr o m 1 december 2020)
- Försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT
- Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA

Anmärkning

Ovannämnda försäkringar tecknas via Fora AB, 101 56 STOCKHOLM,
Telefon: 08-787 40 10, www.fora.se

Mom 2 MYN

Företag är skyldigt erlagga avgift till Motorbranschens Yrkesnämnd enligt särskilt träffad överenskommelse.

§ 20 Permitteringslön

Den av SAF-LO träffade överenskommelsen om permitteringslön gäller på avtalsområdet, se bilaga D.

§ 21 Huvudavtal och förhandlingsordning

Det mellan SAF och LO den 20 december 1938, med ändringar senast 1974, träffade huvudavtalet skall gälla för tid som däri anges.

Uppstår tvist mellan arbetsgivare och arbetare, skall den sålunda behandlas enligt Kap II i huvudavtalet.

Huvudavtalets Kapitel II –Förhandlingsordning m m återfinns i ”Utdrag ur Huvudavtalet”, bilaga E.

§ 22 Överenskommelse om utvecklingsavtal och jämställdhetsavtal

Parterna har den 22 oktober 1983, träffat överenskommelse om utvecklingsavtal och jämställdhetsavtal grundade på överenskommelser mellan SAF, LO och PTK av den 15 april 1982 resp den 3 mars 1983.

§ 23 Giltighetstid

Denna uppgörelse gäller för tiden till och med den 30 april 2023 och därefter år efter år såvida ej begäran om förhandling sker minst två månader före den 30 april 2023. Om begäran om förhandling framställs före detta datum gäller uppgörelsen för tid efter den 30 april 2023 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. I samband med begäran om förhandling skall part som begär förhandling överlämna förslag till nytt avtal. Senast 7 dagar därefter skall motpart överlämna sitt förslag till nytt avtal.

Om part senast den 31 oktober 2021 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 30 april 2022.

Stockholm den 4 november 2020

MOTORBRANSCHENS ARBETSGIVAREFÖRBUND
Johan Grauers

INDUSTRIFACKET METALL
Veli-Pekka Säikkälä

Bilaga A Regler för timlön

För timlön gäller följande kompletterande regler. Paragrafhänvisningarna hänför sig till Motorbranschavtalet.

1. Timlönens beräkning

Timlönen avvägs med utgångspunkt från arbetets art samt arbetarens duglighet och prestation. Lägsta timlön utgörs av månadslönen enligt § 7 dividerad med 175.

2. Uttag av kompensationsledighet

Vid uttag av kompensationsledighet betalas timlön för varje timme som utläggs. Prestationslönearbetare erhåller sin medeltimförtjänst på tidlön och prestationslön enligt senast tillgängliga kvartalslönestatistik för varje timme som utläggs. Vid kompensationsledighet på grund av skiftarbete erhåller arbetaren dessutom ob-tillägg i den mån ledigheten infaller under sådan tid.

3. Semester

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

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

För arbetare med rätt till semesterlön, för vilken medeltimförtjänsten enligt ovan ej kan beräknas, uppskattas medeltimförtjänsten med hänsyn till den lön som arbetaren sannolikt skulle ha uppburet under kalenderåret närmast före semesteråret, om arbetaren då utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

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

Semesterlönen kan därvid uträknas enligt följande formel:

$$\text{Semesterlönen per dag} = \text{medeltimförtjänsten} \times 1,042 \times 8 \times 1,22.$$

Faktorn 8 gäller vid en genomsnittlig veckoarbetstid om 40 timmar per vecka.

4. Permission

Med bibehållen lön förstås för tidlönearbetare arbetarens tidlön och för prestationslönearbetare arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och prestationslön enligt senast kända kvartalsstatistik.

5. Helglön

Arbetare erhåller helglön motsvarande arbetarens medeltimförtjänst på tidlön plus prestationslön under september månad multiplicerad med 8. Deltidsarbetare erhåller helglön motsvarande sin medeltimförtjänst enligt ovan, multiplicerad med sin genomsnittliga dagarbetstid per vecka.

Helglön utgår ej vid tidsbegränsade anställningar om högst en månad.

Helglön utgår för följande dagar:

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

Ovanstående gäller under förutsättning att helgdagen infaller måndag-fredag.

För arbetare med helglönerätt för vilken medeltimförtjänsten enligt ovan ej kan beräknas, uppskattas helglönen med hänsyn till den lön som arbetaren sannolikt skulle ha uppburit under september månad om arbetaren då hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

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

Helglön betalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod, inom vilken helgdagen infaller.

Protokollsanteckningar

1. Vid skriftligt beviljad ledighet - oberoende av anledning - utgår helglön för de helglöneberättigade dagar som infaller under de 30 första kalenderdagarna under ledigheten. Återgår arbetare i tjänst vid arbetsplatsen under minst en månad skall därefter infallande ledighet räknas som ny helglöneberättigad period.

Beräkningen skall ske med utgångspunkt från första respektive sista tjänstgöringsdag i den aktuella perioden. Uppbär arbetaren i samband med ledighet för studier statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag skall helglönen minska med motsvarande belopp.

2. Arbetare, som har rätt till sjukpenning för annars helglöneberättigad dag, har ej rätt till helglön för sådan dag. Vid sjukskrivning med rätt till sjukpenning del av dag utgår dock helglön för den del av dagen arbetaren ej är sjukskriven.

6. Sjuklön

Sjuklön utgör 80 procent av arbetarens aktuella förtjänst per timme, beräknad enligt nedan.

Med aktuell förtjänst avses

- för arbetare med enbart timlön, timlönen
- för övriga arbetare, arbetarens medeltimförtjänst enligt senast kända kvartalsstatistik
- för arbetare vars arbetstid är förlagd till obekvämtid, sådan OB-ersättning som arbetaren skulle ha erhållit om arbetaren varit i arbete.

Anmärkning

Sjuklön betalas inte för sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden (karensavdrag), se § 12 Mom 2.

7. Löneutbetalning

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

Senaste utbetalningsdag är 9 arbetsdagar efter löneperiodens slut om lokal överenskommelse inte träffas om annan utbetalningsdag.

Bilaga B Överenskommelse om företagets medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

1. Uppbörd av fackföreningsavgift

Arbetsgivaren skall, på sätt nedan anges, medverka till uppbörden av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter.

Avdrag av fackföreningsavgift får endast ske för de arbetare, som lämnat skriftlig fullmakt till arbetsgivaren att göra avdrag. Avdrag görs fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast en månad efter det att fullmakt överlämnats till arbetsgivaren.

2. Avdrag och inbetalning

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

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

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

Med ”bruttolön” avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skatteta-bell skall beräknas med undantag av naturaförmåner.

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

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

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

3. Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

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

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

Arbetarparten överlämnar till arbetsgivaren en förteckning över de nya medlemmar, för vilka avgift skall dras. Samtidigt överlämnas erforderliga fullmakter. Avdrag skall ske från och med den avlöningsperiod de lokala parterna enas om.

4. Redovisning

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

För redovisning enligt redovisningslista gäller följande.

På redovisningslistan anges arbetsgivarens namn, arbetsplats och organisationsnummer.

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

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

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

Arbetsgivaren bör informera representant för verkstadsklubben om arbetare som har nyanställts.

Uppgift skall också lämnas om arbetare som slutat sin anställning eller dragit tillbaka sin fullmakt.

Bilaga C Schematisk sammanställning

Här redovisas de huvudsakliga åtgärderna. Detaljbestämmelserna återfinns i cirkulär, meddelanden och i särskilda broschyrer

Planerat beslut	MBL*	Skriftligt varsel till Arbetsförmedlingen	Varsel till verkstadsklubben eller IFMetalls avdelning	Underrättelse till den anställde	Skriftlig uppsägning/ Uppsägningstid	Rätt till återanställning (företrädesrätt)	Rätt till lön
Då visstidsanställning enligt Motorbranschavtalet ska upphöra.	Nej.	Nej.	Nej.	Nej.	Besked snarast möjligt och senast vid utgången av den begränsade anställningen.	Ja, om anställningen upphört pga arbetsbrist, under 9 mån om anställning pågått mer än 12 mån.	Ja, t.o.m. sista anställningsdagen.
Uppsägning p.g.a. personliga skäl.	Nej.	Nej.	Minst två veckor före uppsägningen.	Minst två veckor före uppsägningen.	Skriftlig uppsägning. Anställningar som ingåtts före 1/1 1997 1-6 mån beroende på ålder. Övriga anställningar 1-6 mån beroende på anställningstid.	Nej	Ja, under uppsägningstid.
Uppsägning p.g.a. driftinskränkning.	Ja.	Om minst 5 personer berörs: 2-6 månader för driftinskränkning beroende på hur många personer som berörs.	Nej	Nej	Se ovan	Ja, under nio månader, på begäran om anställningen pågått mer än ett år.	Ja, under uppsägningstid.
Omedelbart avskedande.	Nej.	Nej.	Minst 7 dagar i förväg.	Minst 7 dagar i förväg.	Skriftligt avsked. Ingen uppsägningstid.	Nej.	Ja, t.o.m. sista anställningsdagen.
Permittering.	Ja.	Minst en månad före permitteringen om minst 5 personer berörs.	Nej.	Nej.	Nej.	Ja.	Ja. Undantag för permittering under huvudsemestern de första 10 dagarna.
Avgång med ålderspension.	Nej.	Nej.	Nej.	Minst en månad före pensioneringen. Skriftligen.	Se underrättelse.	Nej.	Ja, till sista anställningsdagen.

* Information och primär förhandling enligt MBL före beslut om driftinskränkning.
MBL = Medbestämmandelagens 11§ om primär förhandlingsskyldighet.

Bilaga D Regler för permitteringslön

Överenskommelsen mellan SAF och LO om permitteringslön har antagits av MAF och Metall. Överenskommelsen har kompletterats med anmärkningar till §§ 5 och 7.

Överenskommelse mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) om permitteringslön

§ 1

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

§ 2

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

§ 3

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

§ 4

I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttagas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

§ 5

Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringensdag enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna har enats om att vid eventuell permittering del av dag skall permitteringenslönen utgöras av lägst arbetarens personliga tidlön jämte i förekommande fall OB-ersättning.

§ 6

Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.

§ 7

För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren arbetat under permitteringstiden. Hur permitteringslönen närmare skall beräknas fastställs av förbundsparterna inom respektive avtalsområde.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder arbetstagaren eljest skulle ha arbetat.

Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivareavgifter och semesterlön.

Anmärkning

Parterna är vidare överens om att med lön enligt § 7 avses vad arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren arbetat under permitteringstiden, vilket för tidlönearbetare innebär bibehållen tidlön och för ackordsarbetare genomsnittslönen på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik före permitteringen. Härjämte betalas i förekommande fall OB-ersättning och ersättning för arbetsberedskap.

Vid företag som enbart tillämpar statistik avseende 2:a kvartalet respektive år skall permitteringslönen för ackordsarbetare ökas med de avtalsmässiga löneökningar som ägt rum under eller efter 2:a kvartalet och som inte ingår i statistiken.

§ 8

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranletts 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

§ 9

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

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

Bilaga E Utdrag ur huvudavtalet

KAP II Förhandlingsordning m m

§ 1

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna, får den icke föranleda vidtagande av åtgärder, som i §§ 7 och 8 avses, innan part sökt att genom förhandling med motparten på sätt här nedan föreskrives få till stånd uppgörelse i tvistefrågan. Det åligger part att på motpartens begäran träda i dylik förhandling.

Även om förhandling ej kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt första stycket, då förhandling mött hinder, som icke berott på honom eller då motparten utan iakttagande av föreskriven förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

Med undantag av § 8, punkt 4 avser bestämmelserna i detta kapitel icke upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal, ej heller vidtagande av sympatiåtgärder eller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

Om särskild förhandling i vissa tvister är föreskrivet i kap IV.

Protokollsanteckning

Bestämmelserna i kap II skall icke äga tillämpning i den mån de kollektiva löneavtalen för särskilda frågor, såsom ackordsregleringar eller dylikt, föreskriver annan ordning för förhandling.

Bestämmelserna i kap II äger ej tillämpning i frågor som avses i §§ 11, 12, 14 och 38 lagen om medbestämmande i arbetslivet. Bestämmelserna i kap II 1 i tredje stycket skall jämväl gälla beträffande upprättande av kollektivavtal om medbestämmanderätt.

§ 2

Vill part i anledning av visst förhållande av andra parten kräva lön eller skadestånd eller annan prestation, och påkallas för frågans lösande organisationsmässig förhandling, skall framställning härom göras utan oskäligt dröjsmål.

Om och i den mån det förhållande, vartill anspråket hänför sig, varit känt å arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive å arbetarsidan för vederbörande förbund eller lokala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i detta kapitel, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Protokollsanteckningar

1. Genom vad i första stycket stadgas avses icke att begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare för utjämnande av meningsmotsättningar.
2. Beträffande preskription av rätten till förhandling rörande anspråk på grund av ackordsarbete skall såsom ”förhållande vartill anspråket hänför sig”, anses den slutgiltiga ackordslikviden.

§ 3

Förhandling enligt bestämmelserna i detta kapitel föres i första hand mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation där sådan finns (lokal förhandling).

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida parterna ej enats om uppskov.

Då frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning därtill, må på begäran av berörda förbund upptagas förhandling direkt mellan förbunden i den ordning som anges i § 5.

Protokollsanteckning

Med lokal organisation förstås organisation, i förhållande till vilken förbundet enligt stadgar eller praxis utgör närmast högre förhandlingsinstans, såsom förbundsavdelning, verkstadsklubb e d.

§ 4

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till förhandling mellan förbunden (central förhandling). Framställning om sådan förhandling skall av det förbund, av vilket parten är medlem, göras hos förbundet å motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad.

§ 5

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enats om uppskov.

§ 6

Förhandling skall bedrivas med nödig skyndsamhet och skall därvid föras protokoll, som justeras av båda parterna.

§ 7

Part må ej i fråga om tolkning eller tillämpning av kollektivavtal eller i annan tvist, som det enligt § 11 lagen om arbetsdomstol ankommer på denna domstol eller skiljeman att avgöra, påkalla sådant avgörande, förrän han fullgjort sin skyldighet att förhandla i frågan.

Om part efter förhandling vill underkasta fråga, som avses i § 2 första stycket, arbetsdomstolens eller skiljemans prövning, skall så ske genom ingivande av stämningsansökan till domstolen respektive påkallande hos motparten av skiljemannaförfarande senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad. Försummar part detta, är denne förlustig rätten till talan.

Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som enligt vad i § 2 är föreskrivet försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§ 8

Arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd får - även om den är tillåten enligt lag eller kollektivavtal - ej vidtas i anledning av viss tvist

1. av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan;
2. av part, innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet;
3. såvida ej efter förhandling skriftligt meddelande om den tilltänkta stridsåtgärden lämnats vederbörande förbund å motsidan senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad;
4. utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande förbund.

§ 9

Som avslutningsdag för förhandling skall anses den dag, då parterna, enligt vad som framgår av anteckning i förhandlingsprotokoll eller av andra omständigheter, enats om att förklara förhandlingen slutförd eller, vid bristande enighet därom, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen slutförd.

Protokollsanteckningar

Reglerna om frister i 40 och 42 lagen om anställningsskydd samt motsvarande bestämmelser i de lagar som berörs av prop 1974:88 påverkas icke av bestämmelserna i detta kapitel.

Ej heller påverkas reglerna om frister och skyldighet att påkalla förhandling i §§ 21, 34, 35 och 37 lagen om medbestämmande i arbetslivet av bestämmelserna i detta kapitel.

Bilaga F Kompetensutveckling inom motorbranschen

Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för branschens fortlevnad.

Företagen har ett grundläggande ansvar för att dess behov av kompetens hos samtliga anställda fortlöpande tillgodoses. Planerings- och utvecklingssamtal liksom arbetsplatsträffar kan vara värdefulla verktyg härvidlag. Särskild uppmärksamhet bör riktas till arbetare med lång anställning och bristfällig utbildning samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning. Varje anställd har ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer. Mot bakgrund av dess betydelse för företagets utveckling är det viktigt att den personliga kompetensutvecklingen kopplas till arbetsorganisation och lönesystem.

Om en anställd begär en särskild utvecklingsplanering skall sådan ske.

Kvinnor och män skall ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

En gemensam uppgift för såväl ledning som anställda är att få till stånd en kontinuerlig dialog och ett aktivt utvecklingsarbete för att dels höja företagets samlade kompetens dels öka den enskildes förmåga att möta förändringar.

En gemensam uppgift härvid för de lokala parterna är att få till stånd ett kontinuerligt och aktivt utvecklingsarbete. De lokala parterna skall diskutera och bör träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildning - och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

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

De centrala parterna har en viktig uppgift i att stödja och stimulera de lokala parternas arbete med förnyelse och kompetensutveckling. Detta sker inom ramen för MYN.

Bilaga G Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i motorbranschen

Samverkan och organisering av arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöarbete skall bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda samt deras lokala fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen tillsammans med AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete ger en god grund för detta samarbete.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer i samverkan med berörda anställda och lokal skyddsorganisation. Samverkansformerna behandlas av de lokala parterna och utformas så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Samverkansformerna bör bekräftas av lokala överenskommelser. I företag med skyddskommitté ska arbetsgivaren företräddas av person som har beslutsbefogenheter. Skyddskommittén bör vara sammansatt av lika antal representanter för arbetsgivare och arbetstagare. Ordföranden i skyddskommittén utses av arbetsgivaren.

Utbildning

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderlig arbetsmiljöutbildning (vad som innefattas i detta har preciserats i 6§ AFS 2001:1)

Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Här uppmärksammas särskilt de nyanställdas behov av information.

Omfattningen och innehållet i denna utbildning anpassas med hänsyn till den uppgift som den anställde har inom arbetsmiljöområdet. För utbildningen används företrädesvis utbildningsmateriel som utarbetats och anpassats till de lokala förhållandena.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en resurs för företagen och dess anställda och att den skall utformas med en flexibilitet som motsvarar olika behov i de enskilda företagen.

Arbetsplatsens behov av tjänster från företagshälsovården eller annan sakkunnig hjälp analyseras regelbundet i samverkan mellan de lokala parterna (normalt i skydds-kommittén eller motsvarande). Även de mindre företagens förutsättningar ska beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är särskilt betydelsefullt.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning ska ske i samverkan. Det är därför naturligt att företagshälsovården utnyttjas i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovården är en professionell och oberoende resurs till stöd för företagen men också för de anställda och deras fackliga organisationer.

Företagshälsovårdens roll är främst förebyggande och företagshälsovårdens uppgift är därför att:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget,
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning,
- ge råd och medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede samt vara en resurs i rehabiliteringsarbetet.

Det är viktigt att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet med sammanhållna resurser. Arbetet ska därvid utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Rehabilitering

Parterna är ense om att arbetsplatsrelaterad rehabilitering är viktig för både företag och anställda. Medfinansieringen har inneburit extra fokus på rehabiliteringsfrågorna.

Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning samt organiseras med hänsyn till förhållandena i företaget.

Det kan därför vara lämpligt att involvera försäkringskassan, företagshälsovården eller andra aktörer som behövs för att driva rehabiliteringsarbetet framåt.

Parterna är överens om att de anställda skall anmäla till arbetsgivaren när Försäkringskassan har fattat ett beslut som påverkar rehabiliteringsprocessen, exempelvis om den anställde beviljas sjukersättning.

Truck- och traversutbildning

Parterna är ense om vikten av att personal som framför truck eller travers bör ha dokumenterade teoretiska och praktiska kunskaper. Riktlinjer för truckutbildning återfinns i TLP10.

Bilaga H Övergångsbestämmelser

Fr o m den avlöningsperiod som omfattar den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022 sker lönejusteringar enligt följande:

Anmärkning: De lokala parterna kan överenskomma om att lönerevisionen som omfattar den avlöningsperiod som omfattar den 1 dec 2020 görs vid senare tillfälle, dock senast den 1 maj 2021. Parterna är ense om att en sådan överenskommelse inte ska påverka avtalsvärdet.

Generell höjning

Tidlöner (månadslöner och timlöner)

Generell höjning av utgående **månadslöner** i kr/månad

	1 dec 2020	1 maj 2022
Vuxna	417	347
Minderåriga	271	226

Generell höjning av utgående **timlöner** i kr/timme

	1 dec 2020	1 maj 2022
Vuxna	2,38	1,99
Minderåriga	1,55	1,29

Lönerna skall dock uppgå till lägsta tidlön i § 7 mom 1 i Motorbranschavtalet. Timlöner skall lägst uppgå till de angivna beloppen dividerade med 175.

Höjning av tidlöner får ej föranleda krav på ändring av ackord.

Ackordslöner

	1 dec 2020	1 maj 2022
Ackord höjs generellt med	1,26 %	1,03 %
VKD-ackord med riksavtalets tidlönebestämmelser höjs generellt med:	1,26 %	1,03 %
VKD-ackord med fast lönedel och premiefaktor höjs generellt med	1,26 %	1,03 %
Fasta lönedelar skall dock lägst öka med (kr/tim)		
Vuxna	2,02	1,69
Minderåriga	1,31	1,10

Premielöner och blandackord

	1 dec 2020	1 maj 2022
Fast och rörlig del höjs generellt med	1,26 %	1,03 %
Den sammanlagda utgående ökningen ska dock motsvara minst (kr/tim):		
Vuxna	2,38	1,99
Minderåriga	1,55	1,29

Detta gäller även branschens prestationslönesystem för reservdelspersonal.

Lönepott

Uträkning och fördelning

Varje företag erhåller en allmän pott för individuell fördelning enligt nedan:

	1 dec 2020	1 maj 2022
Kr/månad	417	347
Kr/timme	2,38	1,98

Potten skall multipliceras med antalet vuxna och minderåriga arbetare (yrkesgrupp t-h) inom området för Motorbranschavtalet, som är anställda på företaget vid tidpunkten för förhandlingen om pottutläggningen. Den därvid uträknade potten (tillgängligt utrymme) skall fördelas till dessa vuxna och minderåriga arbetare genom lokal överenskommelse och utbetalas fr o m den avlöningsperiod som innehåller den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022. Det förutsätts att företaget och klubben gemensamt analyserar lönesituationen vid företaget.

Innan fördelning sker skall avräkning göras för genomslag på utgående löner p g a höjda lägsta tidlöner.

Framgår det vid lönekartläggning att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer skall dessa elimineras.

Kan de lokala parterna ej enas om lönepottens fördelning må part hänskjuta frågan till central förhandling.

Nya medlemsföretag

Avtalets övergångsbestämmelser skall tillämpas för nya medlemmar i Motorbranschens Arbetsgivareförbund, som vinner inträde före den 1 januari 2021 under förutsättning att motsvarande förändring icke tidigare skett.

MTM-avtal

Motorbranschens Arbetsgivareförbund är berett att medverka till förhandlingar om penningfaktorer för respektive avtalsår vid företag som träffat överenskommelse om MTM-avtal eller riktlinjeavtal före den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

Uppsagda MTM-avtal gäller oförändrade t o m utgången av den avlöningsperiod vid vilken centrala förhandlingar angående nya MTM-penningfaktorer vid företaget avslutats, dock längst t o m den 30 september aktuellt avtalsår.

Bilaga I Kommentar till reglerna om deltidspension

§ 2 Anställnings ingående och upphörande

Mom 9 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 deltids-anställning 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.

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som arbetstagaren skulle ha arbetat övertid om arbetstagaren inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några

inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Mom 10 Ansökan och underrättelse (Deltidspension)

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

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta verkstadsklubben.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och verkstadsklubben meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr (Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter som medför lägre lön bör det observeras att arbetstagaren normalt har rätt till s.k. omplaceringstillägg enligt § 14. De centrala parterna uppmanar därför de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse om hur § 14 ska gälla i en situation som avser överenskommelse om omplacering i syfte att ge utrymme för deltidspensionering.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och verkstadsklubben vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent (jfr Mom 11). Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid, dvs. 50 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och verkstadsklubben. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning.

Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta

åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter arbetstagaren redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om arbetsgivaren underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra övertidsarbete i sådan utsträckning att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än vad som avses med deltidspensioneringen.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller ska arbetsgivaren undersöka

om det finns möjligheter för de två arbetstagarna att dela på en heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna. Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättnings- rekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generations- växlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och verkstadsklubben har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Mom 11 Förhandling och tvist (Deltidspension)

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt Bilaga E Utdrag ur Huvudavtalet enligt följande.

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

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

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 50 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att

prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela verkstadsklubben om ett sådant ”missbruk”. Parterna utgår då från att verkstadsklubben kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av verkstadsklubben.

Bilaga J Yrkesutbildningsavtal

Mellan

Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) och Industrifacket Metall (IFMetall)

Tillämpningsområde

Avtalet gäller inom parternas avtalsområde för all av företaget på arbetsplatsen anordnad yrkesutbildning samt läroplansbunden arbetslivs- och yrkesorientering. Begreppet yrkesutbildning inrymmer inte endast en flerårig systematisk yrkesutbildning, utan även varje annan form av yrkesutbildning för nuvarande eller framtida yrkesutbildningsföretag av redan anställda, t ex omskolningskurser, introduktionskurser och andra former av korta och långa utbildningar. Även läroplansbunden arbetslivsorientering och yrkesorientering samt yrkesutbildning som av utbildningsanordnare förlagts till, men bedrivs av företag, omfattas av avtalet.

§ 1 Yrkesnämnd

För behandling av frågor rörande yrkesutbildning inom branschen har parterna tillsatt en yrkesnämnd (MYN).

Yrkesnämndens verksamhet finansieras genom en årlig avgift beräknad på företagets årslönesumma för arbetare inom det gemensamma avtalsområdet.

Avgiften är för närvarande:

- 0,075 procent exkl moms för medlemsföretag i MAF
- 0,15 procent exkl moms för icke medlemsföretag i MAF.

§ 2 Arbetsplatsförlagd utbildning

Mom 1 Grund- och gymnasieskola

Med arbetsplatsförlagd utbildning avses av grundskola och gymnasieskola anordnad utbildning som delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan. Den arbetsplatsförlagda utbildningen ska planeras och genomföras med utgångspunkt av regeringen och skolverk fastställda läroplaner, examensmål samt ämnesplaner.

Skolhuvudmannen har huvudansvar för den arbetsplatsförlagda utbildningen enligt ovan, antar elever och utövar tillsyn över utbildningen. Företaget ska med skolhuvudmannen träffa avtal om utbildningen samt villkor för den.

Mom 2 Övriga utbildningar

Med övriga utbildningar avses utbildningar som inte anordnas av grund- eller gymnasieskolan. Utbildningarna är arbetsplatsförlagd eller företagsintern utbildning,

lärlingsutbildning (inte gymnasial lärlingsutbildning) arbetsmarknadspolitiska åtgärder, påbyggnadsutbildningar, högskolepraktik osv.

För att dessa utbildningar ska kvalificera för inplacering i yrkesgrupp enligt § 7 Mom 3 stycke 1 Motorbranschavtalet gäller att riktlinjer, kursplaner, program mål ska godkännas av MYN.

§ 3 Lokal överenskommelse

Innan arbetsplatsförlagd utbildning påbörjas enligt § 2 ska lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och en studie- och handlingsplan för utbildningens genomförande.

En gränsdragning mellan studie- och handlingsplan och arbete ska fastställas. Lön för sådant arbete som faller utanför studie- och handlingsplanen får inte understiga Motorbranschavtalets lägsta tidlön (se § 5 nedan).

§ 4 Anställning

Mom 1 Grund- och gymnasieskola

Under arbetsplatsförlagd utbildning enligt § 2 mom 1 är eleven inte anställd i företaget. Därav följer bland annat att eleven inte uppbär lön under utbildningstiden eller har andra anställningsförmåner.

Mom 2 Övriga utbildningar

Finns varken lokal överenskommelse enligt § 3 eller godkännande av MYN enligt § 2 mom 2 är eleven att anse som anställd och därmed ska lön och anställningsvillkor enligt Motorbranschavtalet tillämpas.

§ 5 Eleven utför arbete

I de fall en elev i arbetsplatsförlagd utbildning enligt § 2 mom 1 utför arbete som ligger utanför den upprättade studie/handlingsplanen, på annan arbetstid eller utan handledare ska lön utgå enligt kollektivavtal. Sådant arbete omfattas inte av detta avtal utan regleras i gällande kollektivavtal. Tiden betraktas som visstidsanställning enligt Motorbranschavtalet. Gränsdragningen mellan studie/handlingsplan och arbete, samt elevens lön vid sådant arbete, ska fastställas i den lokala överenskommelsen innan utbildningen påbörjas. I utbildningssyfte och som ett led i

genomförandet av kursmomentet kan dock elev delta i företagets ordinarie produktion. Elev får dock inte ersätta ordinarie medarbetare i produktionen/bemanningsplanen.

§ 6 Matersättning

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

§ 7 Försäkringar under utbildningstiden

Vid utbildning enligt § 2 mom 1 ska företaget i avtalet med skolan försäkra sig om att skolhuvudmannen tar på sig principalansvaret och har tecknat en ansvarsförsäkring som täcker skada på utrustning och person.

Vid utbildning enligt § 2 mom 2 ska företaget försäkra sig om att utbildningsanordnaren tar på sig principalansvaret och har tecknat en ansvarsförsäkring som täcker skada på utrustning och person.

§ 8 Arbetsmiljö

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

§ 9 Arbetstider

Arbetsplatsförlagd utbildning enligt § 2 mom 1 följer skolarbetsåret och eleverna får ledighet i form av ferier etc. i samma ordning som om utbildningen skulle ha varit helt skolförlagd.

Eleven följer arbetsplatsens dagliga arbetstider. För minderåriga gäller att utbildningstid dock inte får förläggas till tid som är inte är tillåten enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter för minderåriga.

§ 10 Introduktion

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

§ 11 Arbetsplatssamverkan

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

§ 12 Handledare

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

§ 13 Betyg

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

§ 14 Feriearbete

Företag, som anordnar arbetsplatsförlagd utbildning enligt § 2 mom 1, bör om möjligt erbjuda dessa elever feriearbete.

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

§ 15 Yrkesombud

Lokal facklig organisation kan utse ett eller flera yrkesombud.

Yrkesombudet är den fackliga organisationens representant i det lokala samarbetet kring yrkesutbildning och har till uppgift att i samarbete med representanter för företagsledningen (t.ex. utbildningsledare, arbetsledare) och handledare, följa och främja yrkesutbildningen inom företaget.

Yrkesombudet omfattas av lagen om facklig förtroendeman.

Regionala yrkesombud utsedda på avdelningsnivå kompletterar - i förekommande fall - ersätter yrkesombudet i företaget.

§ 16 Regionala samverkansorgan

Regionala samverkansorgan, t.ex. lokala yrkesråd eller programråd med representanter för arbetslivet och skolan är en resurs i diskussionerna angående arbetsplatsförlagd utbildning. En starkare koppling mellan dessa och den centrala yrkesnämnden bör eftersträvas.

Arbetet i regionala samverkansorgan understöds av parterna lokalt. Ledamot erhåller erforderlig ledighet för uppgifter som följer uppdraget.

§ 17 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal behandlas enligt gällande förhandlingsordning mellan MAF och IFMetall. Kan ärendet ej lösas vid central förhandling äger part driva frågan vidare till skiljenämnd, senast inom två månader från det att den centrala förhandlingen avslutades.

Skiljenämnden ska sammanträda snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, om inte parterna enas om annat.

Skiljenämnden består av fem ledamöter. MAF och IFMetall utser vardera två ledamöter. Dessa fyra ledamöter utser gemensamt en femte ledamot, som ska vara ordförande.

Varje ledamot i skiljenämnden har en röst. Som skiljenämndens beslut gäller den mening som fått flest röster.

Parterna bär sina egna kostnader i skiljeförfarandet. Uppkomna kostnader delas lika mellan parterna.

§ 18 Giltighetstid

Yrkesutbildningsavtalet löper under samma tid som det vid varje tidpunkt gällande Motorbranschavtalet.

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Box 5384, 102 49 Stockholm

tel 08 762 71 00

info@transportforetagen.se

transportforetagen.se

Industrifacket Metall

105 52 Stockholm

tel 08 786 80 00

postbox.fk@ifmetall.se

ifmetall.se