

SVEMEK

Kollektivavtal

1 januari 2021 - 31 maj 2023



INDUSTRI
ARBETSGIVARNA



IFMETALL

SVEMEK-avtalet
Anställningsvillkor för arbetstagare
anställda i företag anslutna till SVEMEK

Kollektivavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna
och Industrifacket Metall

Giltighetstid: 1 januari 2021–31 maj 2023

Innehållsförteckning

Definitioner av parter och begrepp i detta avtal	9
§ 1 Avtalets omfattning	11
Mom. 1 Avtalets omfattning	11
Mom. 2 Nya företag	11
Mom. 3 Lokala överenskommelser	11
Mom. 4 Uppsägningstider	11
§ 2 Anställnings ingående	12
Mom. 1 Lagen om anställningsskydd	12
Mom. 2 Anställningsformer	12
Mom. 3 Deltidsarbete på grund av Livsarbetsvidsremie (LP)	13
§ 3 Arbetets ledning och fördelning	14
Mom. 1 Arbetsledningsrätt och föreningsrätt	14
Mom. 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla	14
§ 4 Arbetsredskap och skyddskläder	15
Mom. 1 Arbetsredskap	15
Mom. 2 Arbetskläder, skyddsutrustning m.m.	15
§ 5 Lön	16
Mom. 1 Månadslön	16
Mom. 2 Grunder för lönesättning	16
Mom. 3 Garantilön	16
Mom. 4 Löneformer	19
Mom. 5 Regler vid förändring av löneavtal	20
Mom. 6 Ackordsarbete	20
Mom. 7 Lön per dag och timme	20
Mom. 8 Livränta	21
Mom. 9 Löneutbetalning	21
Mom. 10 Helglön	21
§ 6 Arbetstid	22
Mom. 1 Arbetstidslagen	22
Mom. 2 Skiftarbete	22
Mom. 3 Arbetstidens längd	22

Mom. 4 Arbetstidens förläggning	23
Mom. 5 Arbetstidsförkortning	24
Mom. 6 Livsarbetstidspremie (LP)	24
Mom. 7 Arbetstidsbank	25
Mom. 8 Raster, måltidsuppehåll och pauser	25
Mom. 9 Nattvila	26
Mom. 10 Dygnsvila	26
Mom. 11 Veckovila	27
Mom. 12 Arbetstidens kontrollerande	27
§ 7 Beredskapstjänst	28
§ 8 Obekväm tid	29
Mom. 1 Riktlinjer rörande ob-ersättning	29
Mom. 2 Ob-ersättning	29
Mom. 3 Låssmedsföretag	30
Mom. 4 Ob-ersättning och övertidsersättning	30
§ 9 Övertid	31
Mom. 1 Övertidsuttag	31
Mom. 2 Nödfallsövertid	31
Mom. 3 Registrering av övertid	31
§ 10 Övertidskompensation	32
Mom. 1 Förutsättningar för särskild övertidskompensation	32
Mom. 2 Övertidskompensationens storlek	32
§ 11 Arbete utom verkstaden	33
Mom. 1 Lokal överenskommelse	33
Mom. 2 Traktamente	33
Mom. 3 Lönetillägg vid övernattnig	34
Mom. 4 Logikostnad	34
Mom. 5 Utlandsarbete	34
§ 12 Reskostnad och restid	35
Mom. 1 Reskostnad	35
Mom. 2 Restid	35
Mom. 3 Resa med egen bil	35
§ 13 Sjukdom	36
Mom. 1 Rätten till sjukförmåner	36

Mom. 2 Sjukanmälan, försäkran och sjukintyg.....	36
Mom. 3 Läkarbesök m.m.	37
Mom. 4 Sjukdom utom hemorten.....	37
Mom. 5 Sjuklönens storlek.....	37
Mom. 6 Inskränkning i rätten till sjuklön.....	39
Mom. 7 Sjukdom under semester.....	39
Mom. 8 Smittbärare.....	39
§ 14 Ledighet.....	40
Mom. 1 Definitioner.....	40
Mom. 2 Löneavdrag vid annan frånvaro än sjukfrånvaro.....	40
§ 15 Ledighet vid barns födelse	41
§ 16 Permission	42
§ 17 Semester.....	43
Mom. 1 Semesterlön m.m.....	43
Mom. 2 Ändrad sysselsättningsgrad.....	43
Mom. 3 Lön för nyanställd vid semesterstängning.....	44
§ 18 Anställningens upphörande	45
Mom. 1 Turordning vid driftinskränkning och företrädesrätt.....	45
Mom. 2 Lön under uppsägningstid m.m.....	45
Mom. 3 Intyg m.m.....	46
Mom. 4 Oanmäld frånvaro	46
§ 19 Övriga avtal	47
Mom. 1 Huvudavtalet och rationaliseringsavtalet.....	47
Mom. 2 Industriavtalet	47
Mom. 3 AFA-försäkringar och Avtalspension SAF-LO.....	47
Mom. 4 Omställningsförsäkring	47
Mom. 5 Utvecklingsavtal och jämställdhetsavtal.....	48
Mom. 6 Överenskommelse om lönestatistik	48
Mom. 7 Införande av månadslön	48
§ 20 Giltighetstid.....	49
Bilaga 1 Regler för timlön	50
§ 5 Lön.....	50
§ 6 Arbetstid.....	52
§ 10 Övertidskompensation.....	53

§ 13 Sjukdom.....	53
§ 17 Semester	53
Bilaga 2 Löneavtal för avtalsperioden 1 januari 2021–31 maj 2023.....	55
1 Generell löneökning.....	55
2 Ackordslöner.....	55
3 Lokal lönefördelning.....	55
4 Lönepott.....	55
5 Beräkning av lönepotten	56
6 Fördelning av lönepott	56
7 Förhandlingsordning.....	56
Bilaga 3 Anteckningar till förhandlingsprotokollet.....	58
1 Information om inbetald Livsarbetstidspremie.....	58
2 Garantilön och ob-ersättning (2010)	58
3 Medverkan i TSL:s omställningsprogram (2010)	58
4 Medverkan vid introduktion (2010).....	59
5 Ansökan om nytt medlemskap i Industriarbetsgivarna (2010)	59
Bilaga 4 Avtal mellan SVEMEK och Industrifacket Metall angående yrkesnämnder och yrkesutbildning	60
§ 1 Yrkesnämnder	60
§ 2 Företagsförlagd utbildning	61
§ 3 Lokal överenskommelse	61
§ 4 Anställning	61
§ 5 Eleven utför arbete	61
§ 6 Matersättning.....	62
§ 7 Övrig arbetsplatsförlagd utbildning	62
§ 8 Försäkringar under utbildningstiden.....	62
§ 9 Arbetsmiljö	63
§ 10 Arbetstider	63
§ 11 Introduktion.....	63
§ 12 Samverkan.....	63
§ 13 Förhandlingsordning.....	63
§ 14 Handledare	63
§ 15 Elevantställningens upphörande.....	64

§ 16 Betyg	64
§ 17 Feriearbete	64
§ 18 Anställningsform	64
Bilaga 5 SVEMEK och Industrifacket Metall Avtal om riktlinjer för kompetensutveckling	65
Gemensamma värderingar och utgångspunkter	65
Lokal partssamverkan	66
De centrala parternas roll	66
Bilaga 6 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag	67
1 Kvalificering av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	67
2 Inhyrning av bemanningsföretag under tid med Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	68
3 Återanställning	68
4 Avlösen av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	68
5 Förfarande vid återanställning	69
Bilaga 7 Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård	70
§ 1 Samverkan	70
§ 2 Arbetsmiljöutbildning	70
§ 3 Företagshälsovård	70
§ 4 Förhandlingsordning	71
§ 5 Giltighetstid	71
Bilaga 8 Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter	72
1 Uppbörd av fackföreningsavgift	72
2 Avdrag och inbetalning	72
3 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet	73
4 Redovisning	73
5 Giltighetstid	74
Bilaga 9 Överenskommelse om korttidsarbete utan statligt stöd	75
1 §	75
2 §	75
3 §	75
4 §	76

5 §.....	76
6 §.....	76
7 §.....	76
Bilaga 10 Avtal om yrkesintroduktion.....	77
§ 1 Avtalets syfte	77
§ 2 Tillämpningsområdet	77
§ 3 Anställning för yrkesintroduktion	77
§ 4 Lön.....	78
§ 5 Övrigt	78
§ 6 Giltighetstid.....	78
Bilaga 11 Avtal om gymnasial lärlingsanställning SVEMEK.....	79
§ 1 Avtalets syfte	79
§ 2 Gymnasielärling.....	79
§ 3 Utbildningen omfattning och innehåll	79
§ 4 Särskilt avtal	79
§ 5 Handledare.....	80
§ 6 Anställning som gymnasielärling.....	80
§ 7 Feriearbete	80
§ 8 Information till gymnasielärling.....	80
§ 9 Arbetsmiljö.....	81
§ 10 Lön och övriga villkor	81
§ 11 Arbetstid.....	81
§ 12 Semester	81
§ 13 Dokumentation och betyg	82
§ 14 Giltighetstid.....	82
Bilaga 12 Företagets åtgärder då en arbetstagares anställning ska upphöra	83
Uppsägningstider.....	83

Definitioner av parter och begrepp i detta avtal

Benämning i avtalet

Arbetsgivare/företaget

Definition

Den juridiska person som ingått anställningsavtal med en arbetstagare.

Arbetstagaren

Den anställda vid företaget.

Klubb

Den sammanslutning av arbetstagare vid företaget som är medlemmar i IF Metall och har bildat en egen lokal organisation med styrelse för att sköta det lokala fackliga arbetet vid företaget.

Lokalavdelning

Den sammanslutning av arbetstagare på orten/regionen som är medlemmar i IF Metall som bildats för att sköta det lokala fackliga arbetet vid företag där det inte finns klubb.

Avdelningsombud

Lokal facklig representant som är utsedd av lokalavdelningen för att sköta det lokala fackliga arbetet i dess ställe. Lokalavdelningen har att informera arbetsgivaren om avdelningsombudets uppgifter och befogenheter.

Lokala parterna

Arbetsgivaren/företaget och klubb eller lokalavdelning/avdelningsombud som har att förhandla och träffa överenskommelser med anledning av detta avtal eller lagstiftning.

Industriarbetsgivarna

Kollektivavtalsbärande arbetsgivarorganisation

SVEMEK

Arbetsgivarorganisation

IF Metall

Industrifacket Metall

Centrala parterna

Industriarbetsgivarna och IF Metall som träffat detta avtal.

Enskild överenskommelse

Överenskommelse som träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren när sådan är möjlig enligt detta avtal.

Lokal förhandling

Lokal överenskommelse

Förhandling och överenskommelse i kollektivavtalsform mellan arbetsgivaren och klubb, lokalavdelning eller avdelningsombud, när sådan särskilt anges enligt detta avtal.

Central förhandling

Central överenskommelse

Förhandling och överenskommelse i kollektivavtalsform mellan de centrala parterna då de lokala parterna genomfört lokal förhandling och inte lyckats träffa överenskommelse. Sådan överenskommelse är bindande för de lokala parterna och de enskilda arbetstagarna.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets omfattning

Detta avtal mellan Industriarbetsgivarna och IF Metall angående anställningsvillkor gäller för arbetstagare anställda i företag anslutna till SVEMEK.

Den samlade kompetensen hos de anställda är viktig för företagets konkurrenskraft. Det är positivt att en anställd innehar kompetens även för arbetsuppgifter utanför det avtalsområde denne är anställd inom. På grund av detta förekommer att anställda tillfälligtvis utför arbetsuppgifter utanför deras huvudsakliga avtalsområde.

Mom. 2 Nya företag

Om det vid tidpunkten för ett företags inträde i Industriarbetsgivarna redan finns tidigare tecknat gällande kollektivavtal, gäller detta avtal fram till den dag då det tidigast kan upphöra. Detta gäller under förutsättning att inte överenskommelse om kortare giltighetstid träffas.

Mom. 3 Lokala överenskommelser

Lokala överenskommelser, som innebär avvikelser från bestämmelserna i detta avtal, får träffas där sådan möjlighet anges.

Lokal överenskommelse träffas mellan företaget och IF Metallklubben. Om klubb saknas träffas överenskommelse med IF Metalls lokalavdelning eller av avdelningen utsett avdelningsombud.

Mom. 4 Uppsägningstider

Uppsägningstiden för lokala överenskommelser är tre månader om inget annat överenskommit.

§ 2 Anställnings ingående

Mom. 1 Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller i den mån inte annat följer av detta avtal.

Mom. 2 Anställningsformer

Mom. 2:1 Lagen om anställningsskydd

Detta moment ersätter lagen om anställningsskydds regler om anställnings ingående och besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta.

Mom. 2:2 Tillsvidareanställning och visstidsanställning

Anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats i enlighet med nedan.

Arbetsgivare och arbetstagare kan skriftligen komma överens om anställning för viss tid, dock högst tolv månader. Arbetstagare får under en treårsperiod omfattas av sådana anställningar under sammanlagt högst 18 månader. Den fackliga organisationen ska delges sådan överenskommelse. Lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen kan träffas angående förlängning av sådan anställning. Tidsgränserna gäller inte vid vikariat för namngiven person eller vid semestervikariat.

Anställning ska i normalfallet uppgå till minst en månad. Vid särskilda skäl, exempelvis för ett avgränsat arbete om kortare tid eller efter arbetstagarens önskemål, kan dock överenskommelse träffas om kortare anställning än en månad.

Om inte annat överenskommes gäller att anställning för viss tid löper med en månads ömsesidig uppsägningstid. För arbetsgivaren krävs saklig grund för uppsägning.

Mom. 2:3 Provanställning

Arbetsgivare och arbetstagare kan vid anställningstillfället komma överens om att anställningen under de sex första månaderna ska utgöra en provanställning som kan avbrytas med 14 dagars varsel. Om avbrytande inte sker övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning. Provanställning kan ingås då arbetstagaren exempelvis är nyutbildad eller annars oprövd i arbetet, eller då andra skäl föreligger. Den fackliga organisationen ska delges sådan överenskommelse.

Mom. 2:4 Behovsanställning

Arbetsgivare och arbetstagare kan skriftligen träffa överenskommelse om behovsanställning i de fall där arbetstagaren på grund av annan sysselsättning, exempelvis studier, pension eller liknande, inte alltid kan stå till arbetsgivarens förfogande. När det kommer till arbetsgivarens kännedom att grund för behovsanställning inte längre föreligger upphör denna. Med behovsanställning avses att arbetsgivare och arbetstagare överenskommit om att arbetstagare under en angiven tidsperiod efter avrop, och då denne själv så önskar, utför arbete för arbetsgivarens räkning. Den fackliga organisationen ska delges sådan överenskommelse.

Mom. 2:5 Kortare anställning än tre månader

Vid anställning för viss tid som är kortare än tre månader ska, i stället för semesterersättning och Livsarbetstidspremie (LP), lönen ökas med 13,3 procent och aktuell procentsats för LP om inte annat överenskommes.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelses regler avseende visstidsanställning kortare än en månad eller provanställning sker, har den rätt att påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Om tvisten inte löses krävs fortsättningsvis lokal överenskommelse vid provanställning eller visstidsanställning kortare än en månad.

Mom. 3 Deltidsarbete på grund av Livsarbetstidspremie (LP)

Arbetare som efter fyllda 60 års ålder önskar utnyttja Livsarbetstidspremie (LP) för att förkorta arbetstiden har rätt att arbeta deltid. Sysselsättningsgraden ska då vara 50 procent om inte annat överenskommes. Deltidsarbete ska organiseras med beaktande av arbetsgivarens berättigade intressen och verksamhetens behöriga gång, om så inte kan ske kan arbetsgivaren motsätta sig deltidarbete.

§ 3 Arbetets ledning och fördelning

Mom. 1 Arbetsledningsrätt och föreningsrätt

Med iakttagande av lag, avtalets bestämmelser och andra mellan parterna träffade avtal, har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa eller avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkta. Anser arbetstagare att avskedande ägt rum under omständigheter som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, har de innan andra åtgärder vidtas, rätt att genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Mom. 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

Arbetstagare får inte utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet som direkt, eller indirekt, konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagare får inte heller åta sig bisyssla eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på dennes arbete i tjänsten.

Om en arbetstagare avser att åta sig bisyssla av mer omfattande slag bör denne först samråda med arbetsgivaren.

§ 4 Arbetsredskap och skyddskläder

Mom. 1 Arbetsredskap

Arbetsgivaren ska tillhandahålla nödvändiga arbetsredskap. Det åligger arbetstagaren att vårda verktyg, maskiner och material, och denne är ersättningsskyldig för genom bevislig vårdslöshet bortkomna verktyg och maskiner eller därigenom uppkomna skador. Ersättning ges efter nettopris med avdrag för skälig slitningskostnad.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetstagarna nödvändiga och ändamålsenliga låsbara verktygslådor.

Det ovan angivna ansvaret bortfaller i de fall nödvändiga och låsbara förvaringsrum eller verktygslådor inte finns.

Ersättningsskyldigheten bortfaller även i sådana fall, då arbetsgivaren inte tillhandahåller erforderliga verktyg och då arbetstagarna på grund av detta har gemensamma verktyg. Inom ett arbetslag svarar varje arbetstagare för till denne utlämnade verktyg.

Mom. 2 Arbetskläder, skyddsutrustning m.m.

Vid särskilt smutsigt arbete ska arbetsgivaren tillhandahålla erforderliga överdragskläder, arbetshandskar och skyddsskor. För eventuell skada på underkläder utgår skälig ersättning med belopp, som fastställs efter värdering i varje särskilt fall.

Det åligger arbetstagaren att vårda erhållen utrustning och arbetstagaren är ersättningsskyldig för genom bevislig vårdslöshet uppkomna skador. Ersättning ges efter nettopris med avdrag för skälig slitningskostnad.

§ 5 Lön

Mom. 1 Månadslön

Huvudregeln är att arbetstagare avlönas med månadslön. För de arbetstagare som har timlön, se vidare i Regler för timlön, bilaga 1 till avtalet.

Mom. 2 Grunder för lönesättning

Grunderna för lönesättningen är arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Bedömningsgrunderna för och genomförandet av individuell lönesättning, bör anpassas till det enskilda företaget.

Exempel på bedömningsgrunder är:

- allmän yrkesskicklighet
- självständighet i arbete
- prestations- och innovationsförmåga
- agerande i kundkontakter
- erfarenhet av branschen samt lång anställning i företaget.

Lönesättningen syftar till att en arbetstagares lön bör fastställas efter ökad erfarenhet, ökade krav i arbete, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer.

Lönesättningen ska vara sakligt väl motiverad så att den enskilde arbetstagaren har möjlighet att veta på vilka grunder lönen satts och vad denne kan göra för att höja sin lön.

Parterna har den gemensamma uppfattningen att lokala lönesystem ska främja såväl kompetensutveckling, arbetsorganisationsutveckling som ökad produktivitet.

Mom. 3 Garantilön

Vid varje arbetsplats ska alla arbetstagare garanteras viss lägsta månadslön. Garantilönen utgår ifrån gruppering nedan.

Arbetstagare ska med stigande kvalifikationer och vana erhålla högre lön än garantilön.

Garantilönerna är inom respektive grupp:

	1 januari 2021	1 juni 2022
För I-gruppen	(För I-gruppen föreligger ingen garantilön)	
För S-gruppen	26 069	26 625
För A-gruppen	25 441	25 997
För B-gruppen	24 449	25 005
För C-gruppen	22 855	23 411
För D-gruppen	21 612	22 168
För E-gruppen	20 971	21 527
För F-gruppen	20 132	20 688
För G-gruppen	17 477	18 033
För H-gruppen	16 447	17 003

Grupp

I)

Lönesättning av arbetare inplacerad i gruppen ska särskilt utgå från den enskildes tilläpade kompetens, personliga prestation och engagemang. Inplacering i yrkesgrupp I sker efter lokal överenskommelse.

S)

Yrkesarbetare med specialkompetens.

A)

Yrkesarbetare som arbetat minst sex år inom yrket och efter ritning eller lämnat besked kan utföra alla på företaget normalt förekommande arbeten inom sin yrkesgren.

B)

Yrkesarbetare som arbetat fem år i yrket samt chaufförer som har gällande körkort för det fordon som ska framföras i tjänsten.

C)

Yrkesarbetare som arbetat tre år i yrket.

D)

Vuxna arbetstagare som arbetat två år i yrket och kontorsstädare som har fyllt 20 år och arbetat ett år i yrket.

E)

Vuxna arbetstagare som arbetat ett år i yrket.

F)

Vuxna arbetstagare som fyllt 18 år.

G)

Minderåriga arbetstagare som fyllt 17 år.

H)

Minderåriga arbetstagare som fyllt 16 år. För ferieanställda och minderåriga under 16 år kan lokal överenskommelse träffas om lägre lön än lägsta månadslön.

Protokollsanteckningar

- 1. Arbetstagare som fullgjort lärlingsutbildning under skolmässiga former, tillgodoräknas utbildningstiden enligt utbildningsavtalet.*
- 2. I yrkesgrupp D) inplaceras arbetstagare som arbetat två år i yrket även om de inte uppnått 18 års ålder.*
- 3. Arbetstagare som genomgått yrkesutbildning enligt någon av yrkesnämnden godkänd läroplan tillgodoräknas utbildningstiden som år i yrket motsvarande en och en halv gång utbildningstiden.*

Anmärkning till yrkesgrupp I)

Lönesättning av arbetare inplacerad i gruppen ska särskilt utgå från den enskildes tillämpade kompetens, personliga prestation och engagemang. Det är naturligt att skillnader i lönen ökar med arbetsuppgifternas komplexitet och i spets- och nyckelbefattningar, och där den personliga prestationen i större utsträckning än annars är avgörande för resultatet. Kriterier som ligger till grund för den individuella lönesättningen ska vara tydliga för att motverka godtycklighet.

Anmärkning till yrkesgrupp S)

I yrkesgrupp S) inplaceras särskilt kvalificerade arbetstagare som självständigt enligt ritning kan planera och driva arbeten som ställer höga krav på både teoretiskt och praktiskt kunnande. Övriga allmänna förutsättningar för att hänföras till denna grupp är att arbetstagaren uppfyller följande:

- att arbetet utförs rationellt och effektivt
- att ha stort kunnande och erfarenhet av aktuell teknik och metoder inom sin yrkesgren
- att tillgodogöra sig erforderlig utbildning och ta del av facklitteratur.

För att hänföras till yrkesgrupp S) ska arbetstagaren utöver ovan angivna allmänna förutsättningar uppfylla något av följande villkor:

1. *Arbetstagare i verkstad som förutom sitt ordinarie arbete hjälper till med till exempel arbetsledning, kundkontakter eller planering samt gör utslag och tillverkar mallar. Leder arbetslag vid tillverkning och montering av större objekt.*
2. *Svetsare som avlagt godkänd svetsarprövning enligt svensk standard ss 065201 eller motsvarande och som utför särskilt kvalificerade svetsningsarbeten, till exempel tryckkärl, cisterner, ångpannor, rörledningar, lyftanordningar, hissar, kranar, traverser m.m. där produkten provas av officiell provningsanstalt (S.A. eller motsvarande).*
3. *Maskinarbetare som regelbundet enligt ritning självständigt utför särskilt kvalificerade arbeten i arborrverk, karusellsvarvar, koordinatslipmaskiner eller andra specialmaskiner samt självständigt sätter upp och riggar komplicerade arbetsstycken i sådana maskiner.*
4. *Andra yrkesarbetare med motsvarande mycket höga yrkeskvalifikationer.*

Mom. 4 Löneformer

Vid företag kan efter lokal förhandling tillämpas rörlig lön eller rörlig lönedel. Med sådan avses lönedel baserad på arbets kvalitet, arbetskvantitet eller annan form av nyckeltal, till exempel bonuslön, premielön, resultatandel eller ackord.

Månadslönen utgår med ett per månad bestämt belopp.

Mom. 5 Regler vid förändring av löneavtal

Om överenskommelse om löneavtal innehållande rörlig lönedel (dock inte ackord) upphör att gälla eller om endera parten sagt upp sådan överenskommelse och någon ny överenskommelse inte träffats ska följande gälla.

Från och med att tidigare överenskommelse upphört att gälla tillförsäkras arbetstagare under tre månader – om inte annat överenskommes – månadslön motsvarande dennes genomsnittliga förtjänst under de sex kalendermånader som föregick uppsägningen. Vid betalning av genomsnittsförtjänst förutsätts samma arbetsprestation som under nämnda sex månader. Därefter utbetalas personlig garantilön i enlighet med reglerna i denna paragraf.

Förhandlingar ska snarast inledas om nya lönebestämmelser eller ny löneform.

Mom. 6 Ackordsarbete

Vid allt ackordsarbete träffas överenskommelse genom fri förhandling mellan arbetsgivaren och den eller de arbetstagare till vilka ackord erbjuds. Arbetets art, omfattning och pris ska, innan arbetet påbörjas, skriftligen fastställas på en ackordssedel. Ackordssedeln ska undertecknas av arbetsgivaren och arbetstagaren och/eller representant för arbetstagarna.

I undantagsfall, på grund av arbetets art och om båda parter är ense, kan fastställande av ackordet ske viss tid efter att arbetet påbörjats.

Vid gemensamhetsackord erhåller arbetstagaren del i överskottet i förhållande till sin månadslön och antalet arbetade timmar.

Vid allt ackordsarbete ska arbetstagarens månadslön vara garanterad.

Det åligger arbetsgivaren att omgående avsyna färdigställt ackordsarbete.

Mom. 7 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör

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

Lön per timme utgör

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

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

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

Mom. 8 Livränta

Övergår arbetstagare till annat arbetsområde på grund av arbetsskada och erhåller arbetstagaren samtidigt livränta för inkomstbortfall på grund av skadan, exempelvis från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, kan månadslönen sättas ned i motsvarande grad efter lokal överenskommelse.

Mom. 9 Löneutbetalning

Lön betalas en gång per månad. Efter framställan från lokal part kan på förhand bestämt förskott utbetalas vid ett tillfälle mellan ordinarie löneutbetalningsdagar.

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

Senaste utbetalningsdag är nio dagar efter löneperiodens slut om lokal överenskommelse inte träffas om annan utbetalningsdag.

I samband med löneutbetalning lämnas en lönespecifikation.

Mom. 10 Helglön

Helglön betalas inte till arbetare som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet. I de fall sådan arbetare har regelbundet tillägg utöver den fasta lönen ska dock sådant tillägg utgå även för helgdag.

§ 6 Arbetstid

Mom. 1 Arbetstidslagen

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet.

Denna paragraf utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

Mom. 2 Skiftarbete

Vid månadslön utgår inte särskilt skiftformstillägg.

Mom. 3 Arbetstidens längd

Arbetstidsmättet räknat i medeltal per helgfri vecka och år ska vid nedanstående arbetstidsformer utgöra:

Dagarbete och tvåskiftarbete	40 timmar
Treskiftarbete med intermittent drift	38 timmar
Treskiftarbete med kontinuerlig drift med helguppehåll	36 timmar
Treskiftarbete med kontinuerlig drift utan helguppehåll	35 timmar
Ständigt nattarbete	34 timmar
Vid anläggningsarbeten i bergrum under byggnad eller servicearbeten i gruvor (underjordsarbete)	36 timmar

Anmärkning

Bergrum är under byggnad till dess:

- *Alla sprängningsarbeten är avslutade.*
- *Väggar och tak skrotats.*
- *Golvet rensats från sprängsten.*
- *Alla tak, bärande väggar och betong eller asfaltgolv utförts samt formar rivits.*
- *Bergrum anses färdigställt oavsett att delar av golv och betongarbeten måste anstå för att utföras efter montage av pannor, maskiner, apparater eller motsvarande.*
- *Vid underjordsarbete betalas särskild ersättning per timme med*

10 % x månadslönen

175

Mom. 4 Arbetstidens förläggning

Mom. 4:1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden fastställs efter lokal överenskommelse för varje arbetsplats eller verkstad, inom de ramar som arbetstidens begränsning medger enligt nedan.

Härvidlag ska såväl produktionens som arbetstagarnas berättigade intressen beaktas.

Olika förläggning av arbetstiden under olika tidsperioder, liksom olika lång arbetstid under olika delar av året, ska således kunna genomföras. Träffas särskild lokal överenskommelse om att variera arbetstiden, ska de lokala parterna i samband därmed träffa överenskommelse om betalningsregler.

Överenskommelse om arbetstidsförläggning kan sträcka sig över årsskifte.

Ordinarie arbetstid ska inte läggas ut på påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Protokollsanteckningar

- 1. Vid arbete på varje annan arbetsplats utanför den egna verkstaden tillämpas på denna gällande ordinarie reglerad arbetstid.*
- 2. Parterna är ense om att vid bestämmandet av arbetstidsförläggningen ska hänsyn tas till den huvudsakliga inriktningen av företagets verksamhet.*
- 3. I överenskommet arbetstidsschema ska en fast indelning avseende sjudagarsperioder för beräkning av veckovila anges (se § 6 mom. 11). Periodindelningen fastställs av arbetsgivaren efter samråd mellan de lokala parterna.*

Mom. 4:2 Annan tid än ordinarie arbetstid

Arbetsgivaren och arbetstagare kan efter överenskommelse förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller för huvuddelen av de anställda enligt § 6 mom. 4:1.

I samband med detta kan även överenskommelse träffas om avvikelse från reglerna om ob-ersättning i § 8 mom. 2–3.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelse med enskild arbetstagare.

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

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

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av möjligheterna att överenskomma om avvikelse från § 8 mom. 2–3 sker, har den rätt att påkalla lokal respektive central förhandling. Om tvisten inte löses krävs fortsättningsvis lokal överenskommelse för att denna typ av avvikelse ska vara möjlig.

Mom. 5 Arbetstidsförkortning

Heltidsanställd dagtidsarbetare har rätt att för varje arbetade 40 timmars ordinarie arbetstid tillgodoräkna sig 54 minuters arbetstidsförkortning. Vid kortare arbetstid än ordinarie dagarbetstid utges arbetstidsförkortning i proportion här till.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstidsförkortningen i detta moment omvandlas till LP-premie enligt § 6 mom. 6. Vid beräkningen motsvarar tolv minuter av arbetstidsförkortningen 0,6 procent i LP-premie.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska arbetstidsförkortningen schemaläggas med iakttagande av bestämmelserna i denna paragraf, varvid det ska eftersträvas att hänsyn tas till arbetstagarens berättigade intressen.

För arbetstidsförkortning som inte schemaläggs gäller att denna ska läggas ut och lösas av i enlighet med bestämmelserna i § 6 mom. 7.

Tvåskiftsarbetare har rätt till en arbetstidsförkortning med två timmar per arbetade 40 timmar.

Mom. 6 Livsarbetsbidspremie (LP)

Som en komplettering till avtalspensionen SAF/LO ska varje år, beräknat på arbetstagarens intjänade lön per år, en avsättning om 3,9 procent avsättas till LP. Beräkningsunderlaget är detsamma som gäller för avtalspensionen SAF/LO.

Anmärkning

Procentsatsen ovan gäller från och med den 1 januari 2021.

Vid deltidarbete och om arbetstagaren endast arbetat under delar av intjänandeåret beräknas LP på arbetstagarens faktiska förtjänst. Uttag av LP kan ske tidigast vid 55 års ålder.

Efter lokal överenskommelse kan utrymmet som avsätts till LP helt eller delvis användas till annan förkortning av arbetstiden. 0,5 procent motsvarar i sådant fall 12 minuter per vecka eller 1 dag per år.

Anmärkning

Premien inbetalas efter anvisning till FORA. Arbetstagare ska skriftligen erhålla besked årligen, senast i april månad, om storlek på inbetald livsarbetsviderspremie (LP).

Mom. 7 Arbetstidsbank

Den anställda har rätt att i arbetstidsbank spara arbetstid enligt nedan.

De lokala parterna kan komma överens om formerna för sparande i arbetstidsbank. Till arbetstidsbanken ska föras icke schemalagd tid enligt § 6 mom. 5, kompensationsledighet enligt § 10 mom. 2:1 och särskild kompensationsledighet vid beredskap angiven i § 6 mom. 10. De lokala parterna kan efter överenskommelse tillföra arbetstidsbanken ytterligare tid.

Utläggning av tid i arbetstidsbanken sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetsledningen. Härvidlag ska såväl produktionens som arbetstagarens berättigade intressen beaktas.

Vid uttag av ledighet görs inte löneavdrag.

Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande registrerad tid återföras som tillgänglig övertid.

För samtliga timmar i arbetstidsbanken överstigande 12 timmar som den 31 december kvarstår outtagna ska ersättning beräknas enligt § 5 mom. 7 och utgå genom inbetalning till LP-premie. Ersättning kan istället utgå i pengar om överenskommelse träffas därom mellan arbetsgivaren och den anställda. Detsamma gäller för det fall lokal överenskommelse enligt § 6 mom. 6 har träffats om att utrymmet som avsätts till LP helt ska användas till annan förkortning av arbetstiden. Ersättning som utges i pengar beräknas enligt § 5 mom. 7.

De lokala parterna kan enas om att ledighet enligt detta moment kan schemaläggas.

Mom. 8 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Raster ska läggas ut under den dagliga arbetstiden om inte de lokala parterna enas om annat eller särskilda hinder föreligger. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det får arbetspauser med i förväg bestämd längd och förläggning läggas ut.

Anmärkning

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagare inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Raster räknas inte in i arbetstiden. Måltidsuppehåll och pauser ska räknas in i arbetstiden.

Mom. 9 Nattvila

Arbetstagare ska ha ledigt för nattvila mellan kl. 24.00 och kl. 05.00 om inte de lokala parterna enats om annat eller om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste pågå även nattetid.

Anmärkning

Lokal överenskommelse om ordinarie arbetstid innefattar, i förekommande fall, överenskommelse om avsteg från regeln om nattvila.

Mom. 10 Dygnsvila

Varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, beräknat från arbetspassets början, om de lokala parterna inte enas om annat.

Avvikelse från ovanstående får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat övertidsarbete, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i anslutning till arbetspassets slut.

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt andra stycket, ska den motsvarande viloperioden förläggas snarast, dock efter samråd med arbetstagaren, inom sju kalenderdagar med det antal timmar dygnsvilan varit kortare än elva timmar.

Om ledighet enligt andra och tredje styckena förlagts till ordinarie arbetstid ska inget löneavdrag ske.

Exempel:

Har arbetstagaren enbart erhållit åtta timmars dygnsvila ska den motsvarande viloperioden i tredje stycket förlängas med tre timmar så att den sammanlagt uppgår till 14 timmar.

Då arbetstagare har beredskapstjänst ska denne under en vecka ha sammanlagt 84 timmars dygnsvila. Om arbetstagare erhåller färre timmars dygnsvila under beredskapsveckan ska kompensation erhållas på så sätt att arbetstagarens arbetstidsbank tillförs lika många timmar som denne erhållit dygnsvila understigande 84 timmar.

Vid beredskapsperiod som är kortare eller längre än sju dagar ska dygnsvilomåttet beräknas som antalet beredskapsdygn multiplicerat med 12 timmar.

Exempel:

Har arbetstagare erhållit 80 timmars dygnsvila under beredskapsvecka ska arbetstidsbanken tillföras fyra timmar.

Mom. 11 Veckovila

Arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila), om de lokala parterna inte enas om annat. Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslut. (Beträffande indelning i sjudagarsperioder, se § 6 mom. 4:1 anmärkning 3.)

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

Undantag från arbetsgivarens skyldighet att bereda veckovila får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Anmärkning

Lokal överenskommelse om ordinarie arbetstid innefattar, i förekommande fall, överenskommelse om avsteg från regeln om veckovila.

Mom. 12 Arbetstidens kontrollerande

Arbetstagaren är skyldig att rätta sig efter de anordningar för arbetstidens kontrollerande som arbetsgivaren vidtar. Där stämplingskontroll är anordnad, får stämplingen inte inkräkta på arbetstiden, men ska anordnas och tillämpas så att onödig tidsspillan eller svårighet inte vållas arbetstagarna.

§ 7 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses att arbetstagaren under överenskommen tid är anträffbar så att arbetstagaren utan dröjsmål efter varsel kan infinna sig på arbetsplatsen. Lokal överenskommelse om beredskapstjänst ska träffas.

§ 8 Obekväm tid

Mom. 1 Riktlinjer rörande ob-ersättning

Följande riktlinjer gäller beträffande ersättning för arbete på obekväm tid. De lokala parterna kan, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

Anmärkning

Arbetsgivare och arbetstagare kan, om arbetstagaren så önskar, göra överenskommelse om avvikelse från mom. 2–3 i samband med att överenskommelse träffas om förläggning av arbetstiden enligt § 6 mom. 4:2.

Mom. 2 Ob-ersättning

Ob-ersättning i kronor per timme utges enligt följande:

	1 januari 2021	1 juni 2022
A) Mellan kl. 16.30 och 22.30.	27,90	28,67
Mellan kl. 22.30 och 06.30.	36,00	37,00
B) För arbete under helger och veckoslut utges tillägg utöver vad som anges under A enligt följande.		
Från kl. 22.30 dag före lördag och helgdag till kl. 22.30 på söndag och helgdag eller där flera sådana följer på varandra kl. 22.30.	78,70	80,87

Mom. 3 Låssmedsföretag

För låssmedsföretag gäller vid butiksarbete följande ob-ersättning i kronor per timme:

	1 januari 2021	1 juni 2022
A) Mellan kl. 18.00 och 22.30.	27,90	28,67
Mellan kl. 22.30 och 06.30.	36,00	37,00
B) Från kl. 13.00 lördag till kl. 22.30 på söndag och helgdag eller där flera sådana följer på varandra kl. 22.30.	78,70	80,87

Mom. 4 Ob-ersättning och övertidsersättning

Ob-ersättning och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

§ 9 Övertid

Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per dygn.

Arbete som inte utan olägenhet för verksamheten kan uppskjutas ska utföras på övertid. Övertidsarbete får inte användas i sådan utsträckning att arbetstagaren överansträngs. Övertidsarbete bör i möjligaste mån inskränkas.

Mom. 1 Övertidsuttag

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid). Utöver vad nedan anges får dessa 200 timmar inte överskridas vid någon tidpunkt under kalenderåret.

Avvikelse från första stycket får göras efter lokal överenskommelse med 100 timmar per år.

Mom. 2 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt § 9 mom. 1. Arbetsgivaren ska snarast underrätta lokal facklig organisation om övertidsarbetet.

Pågår nödfallsövertid längre tid än två dygn ska det anmälas till IF Metall.

Mom. 3 Registrering av övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid. Arbetstagaren, lokal facklig företrädare, klubben eller IF Metall har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Registreringen ska ske i enlighet med av parterna gemensamt utarbetade anvisningar.

§ 10 Övertidskompensation

Mom. 1 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd.

Mom. 2 Övertidskompensationens storlek

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

För planerad övertid krävs lokal överenskommelse.

Mom. 2:1 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertid ges med en timmes kompensationsledighet för varje övertidstimme, varvid övertidstillägg i mom. 2:2 utbetalas. Kompensationsledighet tillförs den anställdes arbetstidsbank enligt § 6 mom. 7. Vid uttag av kompensationsledighet görs inget avdrag på månadslönen.

Mom. 2:2 Övertidstillägg

Övertidstillägg i kronor per timme utges enligt följande:

Tid	1 januari 2021	1 juni 2022
Måndag–fredag (arbetsdagar).	82,26	84,12
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstidsschema.	100,21	102,48
Lördag–söndag, helgdagar, midsommarafton, julafton och nyårsafton.	135,83	138,90

Kommentar

I övertidstillägg ingår kompensation för semesterlönebortfall. Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

§ 11 Arbete utom verkstaden

Mom. 1 Lokal överenskommelse

Parterna är överens om att lokala överenskommelser bör träffas om ersättning för ökade levnadskostnader vid tjänsteresor. Kan sådan överenskommelse inte träffas ska följande gälla.

Mom. 2 Traktamente

Traktamente och lönetillägg betalas vid tjänsteresa, om färdväg mellan arbetsplatsen och verkstaden respektive bostaden överstiger 50 km och medför övernattning.

Traktamentsbeloppen ska följa Skatteverkets schablonbelopp för skattefria traktamenten. För avresedagar med avresa efter kl. 12.00 eller hemresa med återkomst före kl. 19.00 betalas halvt traktamente. Vid tjänsteresa som varar mer än tre månader (långtidsförrättning) nedsätts traktamentet för tid därutöver till 168 kr.

Om arbetsgivaren direkt eller indirekt svarar för kostnader för måltider görs avdrag från traktamentsbeloppen med verkliga kostnader, dock högst med nedanstående belopp.

Nuvarande traktamentsbelopp från vilket avdrag får göras (januari 2021).

	Helt traktamente	Halvt traktamente	Långtidsförrättning
	(240 kr)	(120 kr)	(168 kr)
Frukost	48 kr	24 kr	33 kr
Lunch eller middag	84 kr	42 kr	59 kr
Lunch och middag	168 kr	84 kr	118 kr

Mom. 3 Lönetillägg vid övernattning

Vid tjänsteresa som berättigar till traktamente enligt mom. 2 betalas, om annan överenskommelse inte träffas lokalt, ett lönetillägg för heldag med 140 kr och vid halvt traktamente 70 kr per dag.

Mom. 4 Logikostnad

Vid arbete som medför övernattning, utges ersättning för verifierade logikostnader. Kan logikostnader inte verifieras, utbetalas ersättning med 120 kr per natt.

Mom. 5 Utlandsarbete

Vid arbete utomlands ska arbetsgivaren före tjänstgöringens början träffa särskild överenskommelse med arbetstagaren gällande löne-, arbets- och andra villkor av betydelse för det aktuella arbetet.

Om arbetets varaktighet eller sättet för löneutbetalning medför att arbetstagaren förlorar förmån enligt socialförsäkringsbalken (2010:110) ska arbetstagaren tillförsäkras motsvarande förmåner av arbetsgivaren.

Förlorar arbetstagaren förmåner enligt avtal om AFA-försäkringar, ska tilläggsförsäkringar tecknas enligt bestämmelserna i AFA-försäkringarna vid utlands-tjänstgöring, om inte arbetstagaren begärt utflyttning.

Anmärkning

Har arbetstagare för arbete i samma arbetsgivares tjänst varit frånvarande från hemorten i mer än tre månader i följd, erhåller arbetstagaren för besök i hemmet antingen vid någon av de större helgerna (jul, påsk och pingst), eller på annan överenskommen tidpunkt, ledighet i två dagar (restid oräknad), reskostnads- och restidsersättning samt dagtraktamente och lönetillägg för resdagarna.

§ 12 Reskostnad och restid

Mom. 1 Reskostnad

Vid arbete utanför verkstaden betalar arbetsgivaren reskostnaderna.

Mom. 2 Restid

Restid under ordinarie arbetstid betalas med aktuell månadslön. Utanför ordinarie arbetstid betalas restidsersättning per timme enligt:

<u>Månadslön</u>
175

vid en veckoarbetstid om 40 timmar. Vid kortare arbetstid i proportion till arbetstidsmättet.

Om sovplats erhålls betalas inte restidsersättning för tid mellan kl. 22.00 och 07.00.

Restid och reskostnader beräknas med utgångspunkt från verkstaden.

Vid arbete utanför verkstaden ska arbetstagare efter begäran bege sig direkt från hemmet till arbetsplatsen. I dessa fall betalas ersättning för restid och reskostnader med tid och kostnader som överstiger resan för ordinarie resväg till verkstaden. Om arbetstagaren framför berättigade skäl för att resan istället ska utgå från verkstaden ska så ske. Sådana skäl kan exempelvis utgöras av avsaknad till möjligheter till ombyte och dusch vid arbetsplatsen, eller förvaring av material och utrustning på ett stödsäkert sätt i arbetstagarens egen bil.

Om arbetstagare beordras att använda egen eller företagets bil utanför ordinarie arbetstid för exempelvis transport av material, verktyg eller arbetskamrat är denne berättigad till övertidsersättning för restiden. Om arbetstagaren transporterar sig själv och egna verktyg berättigar det inte till övertidsersättning.

Övertid vid restid ska inte journalföras som övertid.

Protokollsanteckning

Om arbetstagaren inte kan få logi i arbetsplatsens närhet utges ersättning för färdtid. Med detta avses gång- och restid fram och tillbaka från bostaden till arbetsplatsen om färdtiden överstiger 15 minuter i vardera riktningen. Om arbetsgivaren inte bekostar kommunikationsmedel räknas gångtid som färdtid.

Mom. 3 Resa med egen bil

Om en arbetstagare ska använda egen bil i tjänsten ska arbetsgivaren träffa överenskommelse med arbetstagaren om villkoren för det på förhand.

§ 13 Sjukdom

Mom. 1 Rätten till sjukförmåner

Arbetstagare har enligt lag rätt till sjuklön vid frånvaro från arbetet på grund av sjukdom, olycksfall och arbetsskada under de första 14 kalenderdagarna, med undantag för karensavdrag.

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde, ska betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Mom. 2 Sjukanmälan, försäkran och sjukintyg

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

Arbetstagaren ska vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren och därefter snarast möjligt meddela arbetsgivaren om beräknad tidpunkt för återgång i arbetet. Arbetstagaren ska lämna en skriftlig försäkran om att denne varit sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan har varit nedsatt på grund av sjukdomen samt under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren lämnat in försäkran.

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsoförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan. Vid upprepade sjukdomsfall och/eller där missbruk befaras kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren, för att ha rätt till sjuklön, redan från första dagen ska styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Sådan begäran ska lämnas i förväg.

Arbetsgivaren äger i sådana fall rätt att anvisa läkare, eller vårdinrättning som ska utfärda intyget. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren. Följs inte sådan anvisning föreligger ingen rätt till sjuklön. Den fackliga organisationen ska underrättas innan beslut att kräva förstadagsintyg av arbetstagare eller att anvisa läkare.

Mom. 3 Läkargesök m.m.

För besökstid och nödvändig restid enligt punkterna 1–4 betalas aktuell månadslön.

1. Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
2. 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. Betalning utgår för högst tre sådana återbesök, om det inte gäller i remiss angivna behandlingar av skada som förorsakats av olycksfall på arbetsplatsen.

3. Besök på företagshälsovårdscentral, hos företagsläkare eller annan av arbetsgivaren anvisad läkare för i företagshälsovården ingående hälsoundersökning. Skulle anvisad läkare remittera arbetstagaren till annan läkare för kompletterande undersökning ska ersättning betalas.
4. Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus, hos läkare eller distrikts-sköterska för vård av arbetsskada, liksom vid av läkare föreskrivet återbesök. Ersättning lämnas också för styrkta resekostnader och för läkarvård enligt fastställd taxa. Om besök enligt ovan sker under pågående sjukperiod tillämpas i stället bestämmelserna i § 13 mom. 5. Om besöket inträffar efter den 14:e kalenderdagen i sjukperioden utges inte ersättning.

Kostnadsersättning utgår endast i den mån kostnaden inte ersätts av allmän försäkringskassa, AMF-försäkringar eller på annat sätt.

Mom. 4 Sjukdom utom hemorten

Vid sjukdomsfall under arbete utom hemorten erhåller arbetstagaren det vanliga traktamentet för den tid sjukdomen varar samt fri hemresa om så behövs.

Om arbetstagaren i dylikt fall för tid efter hemresan måste betala hyra för bostad på arbetsorten, ersätter arbetsgivaren denna kostnad.

Avlider arbetstagaren vid arbete utom hemorten ska den avlidne återföras till hemorten på arbetsgivarens bekostnad.

Mom. 5 Sjuklönens storlek

Löneavdrag

Då arbetaren är frånvarande från arbetet görs sjukavdrag per timme enligt följande:

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

Karensavdrag

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön (karensavdrag).

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

Sjuklön

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas, t.o.m. 14:e kalenderdagen med sjuklön vid varje sjukdomstillfälle, sjuklön per timme enligt följande:

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

Utöver den angivna sjuklönen ska, för sjukfrånvaro överskridande 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden, sjuklön utges med 80 procent av ob-tillägg, skiftformstillägg (gäller endast vid timlön), fast beredskapsersättning och andra lönetillägg arbetstagaren gått miste om på grund av sjukdom.

Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag eller genom beslut enligt 13 § lag (1991:1047) om sjuklön (högriskskydd), görs inget karensavdrag vid ny sjukdomsperiod.

Vid sjukdom från och med 15:e kalenderdagen görs avdrag för varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) med följande:

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

Vid sjukfrånvaro hel kalendermånad görs, oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag, avdrag med hela månadslönen. Tillämpas annan löneperiod än kalendermånad gäller motsvarande princip. Reglering av sjuklön ska ske i avlöningsperiod närmast efter den då sjukdomsfallet inträffat.

Utbetalningen av sjuklönen är preliminär och regleras slutgiltigt när arbetsgivaren förfogar över erforderlig information om sjukperioden.

Kommentar

1. *Vid sjukdom eller skada som medfört sjukperiod om tid längre än 14 dagar ska arbetsgivaren vara arbetstagaren behjälplig när anmälan görs till avtalsgruppförsäkringen (AGS).*

2. När det gäller sjuklön för lönetillägg i anslutning till resor och övertidsersättning, har parterna enats om följande anteckning till förhandlingsprotokollet: Vid planerad övertid ska lön och övertidsersättning samt eventuell ob-ersättning ingå i beräkningsunderlaget. Likaså ska i underlaget ingå resetillägg vid sådan resa, som inte kan uppskjutas och genomföras vid senare tillfälle. Däremot ska inte den förväntade inkomsten ingå i underlaget, då genom ändrad planering av övertidsarbete eller vid senarelagd resa, motsvarande inkomst intjänas vid annat tillfälle.

Beträffande beredskapsarbete gäller samma grundprincip när arbetstagaren går miste om ersättning, som grundar sig på ett fastställt tjänstgöringsschema och byte av beredskapspass inte sker med anledning av sjukdomsfallet. Vid byte av beredskapspass ska ersättning inte ingå i beräkningsunderlaget.

Mom. 6 Inskränkning i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön i följande fall

- de första 14 dagarna vid visstidsanställningar om längst en månad
- för tid innan arbetsgivaren mottagit anmälan om sjukdomsfallet om inte arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och arbetstagaren omedelbart gjort anmälan sedan hindret upphört
- om arbetstagaren medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Mom. 7 Sjukdom under semester

Sjuklön och semesterlön betalas inte samtidigt.

Om arbetstagare begär att sjukdag inte ska räknas som semesterdag betalas per sådan dag sjuklön enligt mom. 5.

Mom. 8 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbetet på grund av risk för överförande av smitta, och rätt föreligger till smittbärappenning enligt lagen om ersättning till smittbärare, görs avdrag för varje timme arbetstagaren varit frånvarande med

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

§ 14 Ledighet

Mom. 1 Definitioner

Tjänstledighet

Med tjänstledighet avses ledighet med löneavdrag.

Kompensationsledighet

Med kompensationsledighet avses ledighet intjänad genom arbetstidsförkortning eller övertidsarbete eller annan överenskommelse enligt detta avtal. Kompensationsledighet ersätts med arbetstagarens ordinarie lön. För beräkning av kompensationsledighet vid övertidsarbete, se § 10 mom. 2:1.

Permission

Permission avser kort ledighet med bibehållen lön (aktuell månadslön) under högst en dag.

Semester

Semester avser ledighet enligt semesterlagen och detta avtal med ersättning enligt § 17 mom. 1.

Mom. 2 Löneavdrag vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller vid frånvaro del av dag eller hel dag för en kortare period än en avlöningsperiod/kalendermånad att avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Avdraget kan inte bli större än månadslönen för avlöningsperioden/kalendermånaden.

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

§ 15 Ledighet vid barns födelse

Ledighet för havandeskap eller barns födelse regleras enligt lag. Arbetstagare som enligt lag har rätt att avhålla sig från arbetet i samband med barns födelse, ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två månader i förväg eller om det inte kan ske, snarast möjligt, samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

Motsvarande regler gäller enligt lag för arbetstagare som i sitt hem tar emot barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

§ 16 Permission

Permission kan beviljas i följande fall:

- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.
- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning; för jordfästningsdagen eller dagen för urnnedsättning.

Anmärkning

Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Med nära anhörig avses maka/make, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar samt person med vilken ogift anställd stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden.

§ 17 Semester

Mom. 1 Semesterlön m.m.

Semesterlön för betald semester motsvarar aktuell månadslön jämte semestertillägg för varje semesterdag enligt följande:

- 0,8 % av arbetstagarens månadslön
- 0,5 % av summan av rörliga lönetillägg, som har utbetalats under föregående kalenderår.

Med rörliga lönetillägg avses i detta sammanhang de tillägg som betalas vid sidan om månadslönen, exempelvis lönetillägg vid resa, bonus, premiedel, ob-tillägg, skiftformstillägg (gäller endast vid timlön) och ersättning för den arbetade tiden vid övertid (inte övertidstillägg).

Vid semesterlöngrundande frånvaro ska för varje sådan frånvarotimme underlaget ökas med den genomsnittliga timinkomsten av rörliga lönetillägg under intjänandeåret.

Anmärkning

Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med 25, det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till, divideras med det antal betalda semesterdagar som arbetstagaren tjänat in.

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av utgående månadslön per outtagen betald semesterdag samt semestertillägg enligt ovan.

Semestertillägg ska utbetalas vid det avlöningstillfälle som infaller före huvudsemestern.

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

Semesterlön och semesterersättning beräknas på samma sätt för sparade semesterdagar som övriga betalda semesterdagar. Hänsyn tas dock till arbetstidsmättet under det intjänandeår under vilket semesterdagen tjänats in.

Mom. 2 Ändrad sysselsättningsgrad

Vid ändrad sysselsättningsgrad eller vid deltidsarbete beräknas semesterlönen och semestertillägget genom att den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

Om den proportionerade månadslönen blir större än den vid semestertillfället aktuella månadslönen ska för varje uttagen betald semesterdag betalas ett tillägg om 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den aktuella månadslönen.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre ska på motsvarande sätt ett avdrag om 4,6 procent göras. Ändras sysselsättningsgraden (den faktiska arbetstiden) under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden.

Vid frånvaro del av dag ska sysselsättningsgraden anses vara ändrad vid:

- tjänstledigheter, till exempel icke semesterlönegrundande studieledigheter.
- sjukfrånvaro som inte längre är semesterlönegrundande föräldraledighet som inte är semesterlönegrundande.

Mom. 3 Lön för nyanställd vid semesterstängning

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

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

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

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

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

Anmärkning

Parterna noterar att i enlighet med överenskommelse mellan SAF och LO om permitteringslön, som gäller för avtalsområdet, utgår permitteringslön vid semesterstängning överskridande 10 dagar.

§ 18 Anställningens upphörande

Mom. 1 Turordning vid driftsinskränkning och företrädesrätt

De lokala parterna kan träffa skriftlig överenskommelse om turordning vid uppsägning eller permittering på grund av arbetsbrist samt turordning vid återanställning mellan de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning. De centrala parterna kan, när synnerliga skäl föreligger, begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Kommentar

Se bilaga över företagets åtgärder då en arbetstagares anställning ska upphöra.

Om arbetsgivarens rörelse har flera driftsenheter på samma ort, kan lokal facklig organisation begära att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

I anslutning till lagen om anställningsskydds regler om företrädesrätt till återanställning gäller att sådan rätt tillfaller arbetare som under en treårsperiod varit anställd i minst tolv månader. Företrädesrätten gäller under nio månader efter anställningens upphörande. Anställningstid under behovsanställning berättigar inte till företrädesrätt till återanställning.

Inför uppsägning på grund av arbetsbrist får en arbetsgivare med högst 10 arbetare, innan turordning fastställs, undanta högst två arbetare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Oavsett om tjänstemannaavtalet eller arbetaravtalet tillämpas för en anställd, ska beräkning av antalet arbetare göras utifrån det kollektivavtalsområden de anställda vid företaget rätteligen ska tillhöra.

Anmärkning

I enlighet med anteckning till förhandlingsprotokollet har särskild överenskommelse träffats om regler rörande anlitande av bemanningsföretag (kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, KFF) under tid då det förekommer att tidigare anställd arbetare har företrädesrätt till återanställning (se bilaga KFF).

Mom. 2 Lön under uppsägningstid m.m.

Om arbetstagaren inte bereds arbete under uppsägningstiden ska aktuell månadslön betalas.

Kompensation ska betalas för uteblivna skiftersättningar och tillägg vid arbetsberedskap, vilka arbetstagaren skulle ha erhållit vid arbete.

Om arbetstagaren inte fullgör sin uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från innestående lön före skatteavdrag göra avdrag med belopp motsvarande hälften av lägsta garantilön i den grupp arbetstagaren tillhör, för ordinarie arbetstimmar under återstående uppsägningstid.

Mom. 3 Intyg m.m.

I direkt anslutning till att arbetstagaren slutar sin anställning eller att den anställda begär det ska ett skriftligt anställningsintyg och arbetsgivarintyg utfärdas av arbetsgivaren samt originalhandlingar på arbetstagarens eventuella certifikat, licenser och utbildningsintyg som erhållits i anställningen överlämnas till arbetstagaren.

Mom. 4 Oanmäld frånvaro

Arbetstagare som uteblivit från arbetet under tio arbetsdagar utan att ha anmält orsaken till sin frånvaro till arbetsgivaren, anses ha slutat sin anställning utan att ha iakttagit uppsägningstiden. Om arbetstagaren ändå inställer sig inom rimlig tid och då som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anger omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå. Innan anställningen ska anses vara avslutad ska arbetsgivaren skriftligen söka underrätta arbetaren vid senast kända adress och överläggning ske med den lokala fackliga organisationen.

§ 19 Övriga avtal

Kommentar

Samtliga nedan angivna avtal finns i särtryck som kan beställas från de centrala parterna.

Mom. 1 Huvudavtalet och rationaliseringsavtalet

Det mellan SAF och LO den 20 december 1938, med ändringar senast 1976, träffade huvudavtalet samt avtal angående rationalisering av den 1 juni 1972 ska gälla för tid som däri anges.

Mom. 2 Industriavtalet

Industriavtalet, Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal, från 2011.

Mom. 3 AFA-försäkringar och Avtalspension SAF-LO

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

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL

Avgångsbidragsförsäkring, AGB

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Föräldrapenningtillägg, FPT

Avtalspension, Svenskt Näringsliv-LO

Anmärkning

Ovannämnda försäkringar tecknas via Fora, www.fora.se.

Mom. 4 Omställningsförsäkring

De centrala parterna har antagit den av Svenskt Näringsliv och LO den 24 februari 2004 träffade överenskommelsen om avgiftsbestämd omställningsförsäkring.

Mom. 5 Utvecklingsavtal och jämställdhetsavtal

De centrala parterna har träffat överenskommelse om utvecklingsavtal och jämställdhet i företagen.

Mom. 6 Överenskommelse om lönestatistik

De centrala parterna har träffat överenskommelse om gemensam lönestatistik.

Mom. 7 Införande av månadslön

För införande av månadslön krävs lokal överenskommelse. Införandet får inte medföra försämring av befintliga löne- och anställningsvillkor. Timlönen uppräknas med 175 och då erhålls arbetstagarens månadslön.

§ 20 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2021 t.o.m. den 31 maj 2023.

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

Tidsplan och procedur m.m. för omförhandling framgår av Industriavtalet.

Stockholm den 11 december 2020

Industriarbetsgivarna

Industrifacket Metall

Per Widolf

Berit Bengtsson

Bilaga 1

Regler för timlön

För timlön gäller följande kompletterande regler.

Paragrafhänvisningarna hänför sig till månadslöneavtalet.

§ 5 Lön

Mom. 3 Garantilöner

Vid varje arbetsplats ska alla arbetstagare garanteras viss lägsta timlön.

Garantilönerna är i kronor per timme inom respektive grupp:

	1 januari 2021	1 juni 2022
För I-gruppen	(För I-gruppen föreligger ingen garantilön)	
För S-gruppen	148,97	152,14
För A-gruppen	145,38	148,55
För B-gruppen	139,71	142,89
För C-gruppen	130,60	133,78
För D-gruppen	123,50	126,67
För E-gruppen	119,83	123,01
För F-gruppen	115,04	118,21
För G-gruppen	99,87	103,05
För H-gruppen	93,98	97,16

Mom. 10 Helglön

Timlönearbetare erhåller helglön motsvarande sin aktuella timlön multiplicerad med 8.

Ackordsarbetare erhåller helglön motsvarande sin medeltimförtjänst på timlön och ackord enligt den för parterna gemensamma kvartalslönestatistiken multiplicerad med 8. Vid medeltimförtjänstberäkningen ska beaktas sådana avtalsmässiga löneökningar som ägt rum under eller efter statistikperioden och som inte ingår i statistiken.

Deltidsarbetare erhåller helglön motsvarande sin timlön respektive medeltimförtjänst enligt ovan multiplicerad med sin genomsnittliga dagarbetstid per vecka.

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 inte kan beräknas, uppskattas helglönen med hänsyn till den lön som arbetaren sannolikt skulle ha uppburit under enligt den för parterna gemensamma kvartalslönestatistiken föregående år om han då hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Överlåtelse av företag må icke inverka på arbetarens rätt till helglön enligt denna bestämmelse.

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 ska därefter infallande ledighet räknas som ny helglöneberättigad period. Beräkningen ska 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 ska helglönen minskas med motsvarande belopp.

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

§ 6 Arbetstid

Mom. 2 Skiftarbete

Vid skiftarbete ska följande skiftformstillägg gälla:

Tvåskiftarbete 38 timmar per vecka	5,26 %
Intermittent treskiftarbete 38 timmar per vecka	5,26 %

Vid andra arbetstidsformer än ovan angivna beräknas skiftformstilläggen enligt nedanstående formel.

$$\left(\frac{40}{\text{veckoarbetstid}} - 1 \right) \times 100 = \text{skiftformstillägget per timme i procent}$$

I formeln anges veckoarbetstiden per helgfri vecka. Veckoarbetstiden och skiftformstillägget anges med två decimaler.

Skiftformstillägget beräknas på den totalt intjänade lönen under löneperioden (tidlön + rörliga lönedelar). Därtill ska arbetsgivaren betala ob-tillägg enligt avtalets regler.

Arbetstagare har rätt till tillägget även om han bara tillfälligt går in och arbetar skift.

Mom. 3 Arbetstidens längd

Vid anläggningsarbeten i bergrum under byggnad eller servicearbeten i gruvor (underjordsarbete) ska arbetstiden utgöra 36 timmar per vecka i genomsnitt. Särskild ersättning utges med 20 procent av lönen.

§ 10 Övertidskompensation

Mom. 2:1 Kompensationsledighet

Vid uttag av kompensationsledighet för övertid utges ordinarie timlön.

§ 13 Sjukdom

Mom. 5 Sjuklönens storlek

Vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada gäller reglerna i avtalets § 13 i tillämpliga delar. Vid frånvaro på grund av sjukdom betalas inte lön.

Karens

För frånvaro p.g.a. sjukdom upp till 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden (karens) betalas ej sjuklön. Detta gäller för varje sjukperiod.

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

Sjuklön

För frånvaro p.g.a. sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid betalas, t.o.m. 14:e kalenderdagen med sjuklön vid varje sjukdomstillfälle, sjuklön per timme med 80 % av arbetarens aktuella förtjänst.

Aktuell förtjänst:

- för arbetare med enbart timlön: timlönen
- för övriga arbetstagare: medeltimförtjänsten av tidlön och ackord enligt senaste kvartalslönestatistiken inklusive premielönedelar, bonus och dylikt ob-tillägg och fasta beredskapsersättningar som arbetstagaren gått miste om på grund av sjukdom.

Anmärkning

Förekommer under kvartal avtalslönehöjningar som inte medräknas i statistiken ska tillägg för dessa höjningar ske vid beräkning av medeltimförtjänsten.

Vid beräkning av medeltimförtjänsten ska även hänsyn tas till senast utbetalda hel- eller halvårsbonus i den mån dessa inte ingår i senast kända kvartalslönestatistik.

§ 17 Semester

Beräkning av semesterlön

Underlag för beräkning av semesterlön är arbetstagarens medeltimförtjänst under det närmast föregående kalenderåret.

Medeltimförtjänsten beräknas genom att summan av tidlön och ackord, ersättning för restid, tillägg för arbete på obekväm tid, ersättning för den arbetade tiden vid

övertid (inte övertidstillägg), ersättning för arbetsberedskap samt andra semesterlönegrundande tillägg, divideras med antalet arbetade timmar. Den framräknade medeltimförtjänsten ökas med 4,2 procent som motsvarar helglön.

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

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

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

Semesterlönen kan beräknas enligt följande formel:

$$\text{Semesterlön per dag} = \text{medeltimförtjänst} \times 1,042 \times 8 \times 1,22$$

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

Har arbetstagaren under intjänandeåret helt eller delvis haft kortare arbetstid än 40 timmar i genomsnitt per vecka, ändras talet 8 med hänsyn till detta.

För sparad semesterdag beräknas semesterlönen på samma sätt som för övrig semester som utges det semesterår den sparade semestern förläggs. Hänsyn tas till arbetstidsmåttet under det intjänandeår under vilket lönen för semesterdagen tjänades in.

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

Bilaga 2

Löneavtal för avtalsperioden 1 januari 2021–31 maj 2023

1 Generell löneökning

Avtalsåret 2021

Månadslönerna höjs generellt för vuxna arbetare med 415 kronor och för minderåriga med 291 kronor per månad.

Utgående timlöner höjs för vuxna arbetare med 2,37 kronor och för minderåriga med 1,66 kronor.

Löneökningen gäller fr.o.m. den 1 januari 2021.

Avtalsåret 2022

Månadslönerna höjs generellt för vuxna arbetare med 357 kronor och för minderåriga med 250 kronor per månad.

Utgående timlöner höjs för vuxna arbetare med 2,04 kronor och för minderåriga med 1,43 kronor.

Löneökningen gäller fr.o.m. den 1 juni 2022.

2 Ackordslöner

	2021	2022
Ackorden ökas med	2,71 %	2,26 %
Vid blandackord ökas fasta och rörliga delar med	2,71 %	2,26 %

Ackordslönehöjningarna gäller från samma datum som det generella tillägget.

3 Lokal lönefördelning

De lokala parterna kan överenskomma om annan fördelning av det generella utrymmet enligt punkt 1 respektive punkt 2.

4 Lönepott

Löneavtalet bygger på förutsättningen att det ska tillämpas enbart i enlighet med sitt uttryckliga innehåll.

5 Beräkning av lönepotten

För varje företag beräknas en lönepott genom att för månads- och timavlönade ett krontal (heltid), multipliceras med antalet vuxna och minderåriga arbetare den 1 januari 2021 respektive 1 juni 2022.

Pottkrontalet för 2021 utgör för månadsavlönade 415 kronor och för timavlönade 2,37 kronor.

Pottkrontalet för 2022 utgör för månadsavlönade 356 kronor och för timavlönade 2,03 kronor.

Anmärkning

- 1. Feriearbetare och övriga tillfälligt anställda, anställda för kortare tid än tre månader, ska inte omfattas av uträkning och fördelning av lönepotten.*
- 2. Innan fördelningen av potten sker ska utrymmet minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av de nya garantilönerna.*
- 3. Vid beräkning av potten för månadsavlönade ska, för deltidsanställda krontalet nedräknas i proportion till sysselsättningsgraden.*

6 Fördelning av lönepott

Lönepotten för avtalsåren fördelas genom lokal överenskommelse. Företaget ska lämna förslag till pottens fördelning. Förslaget ska behandlas med diskretion. Det förutsätts att de lokala parterna gemensamt analyserar lönesituationen vid företaget samt att fördelningen sker i enlighet med bestämmelserna i § 5 mom. 2 och med beaktande av tillämpade lönesystem och löneformer.

7 Förhandlingsordning

Fördelning av lönepott ska ske efter förhandling mellan de lokala parterna.

Kan de lokala parterna efter förhandlingar inte träffa överenskommelse om fördelning av den företagsvisa lönepotten har part rätt att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandling ska påkallas senast 14 dagar efter avslutad lokal förhandling.

Med lokala parter avses arbetsgivare, IF Metallklubb, avdelning eller särskilt utsett avdelningsombud med förhandlingsmandat.

Protokollsanteckningar till lönebestämmelserna

1. Ökningen av garantilönerna i avtalet får i och för sig inte inverka på utgående löner i annan mån än att reglering i samband härmed ska göras rörande de under § 5 mom. 3 angivna garantilönerna.

2. Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare och oavsett etnisk tillhörighet. Härvid ska osakliga löneskillnader justeras i samband med lönepottens fördelning. I enlighet med lagstiftning ska inte föräldralediga diskrimineras vid lönesättning.

3. Parternas avsikt med löneavtalet är att begränsa löneutvecklingstakten i enlighet med intentionerna i Industriavtalet och parternas egna analyser och bedömningar. Parterna har därför genom avtalets konstruktion velat understryka vikten av att hålla avtalets nivåer.

Avsikten har emellertid inte varit att förhindra lönehöjningar till följd av ökat ansvar, ökade krav och befogenheter i arbetet, befordran eller annan övergång till mer kvalificerade uppgifter, vare sig förändringarna beror på byte till nya arbetsuppgifter eller genomgripande förändringar av arbetsorganisationen. Löneökning till följd av att arbetstagare inplacerats i en högre garantilönegrupp ska inte avräknas potten.

Tillämpas i företaget ett mellan de lokala parterna i kollektivavtal överenskommet lönesystem, utgår ingen generell löneökning. Hela löneutrymmet utgör då pott som ska användas inom ramen för lönesystemet. Exempel på åtgärder med lönepotten är att införa nya komponenter i systemet eller att förändra värdet på befintliga komponenter i systemet. Kostnaden för sådana åtgärder avräknas från lönepotten och minskar denna. Samma gäller också om parterna överenskommer om ett nytt lönesystem i samband med fördelningen av potten.

Bilaga 3

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1 Information om inbetald Livsarbetstidspremie

Enligt § 6 mom. 6 (Livsarbetstidspremie) ska arbetstagare skriftligen erhålla besked, senast i april månad, om storleken på inbetald Livsarbetstidspremie. Parterna vill framföra att ett besked dels tydliggör att arbetsgivaren har betalat in premien, dels skapar en medvetenhet hos arbetstagaren om att en premie inbetalats som stärker individens framtida pension.

2 Garantilön och ob-ersättning (2010)

I enlighet med den sedan tidigare mellan parterna gällande överenskommelsen (se nedan) har höjningar av garantilöner och ob-ersättningar gjorts.

Garantilön

Parterna är överens om att garantilönerna i grupp F ska på sikt uppgå till 65 procent av det genomsnittliga förtjänstläget i branschen. Detta hanteras på så sätt att en avstämning sker vid varje riksavtalsförhandlingstillfälle. Garantilönen höjs då med samma kröntal som riksavtalets potter och vid samma tidpunkter som nya riksavtalet. Dessutom görs en uppföljning av utgående avtalsperiods löneutveckling i branschen. Därefter görs nödvändig justering av garantilönerna i syfte att nå ovan nämnda målsättning.

Följsamhet avseende ob-ersättning

Parterna är överens om att tillämpa följande hanteringsmetod för höjningar av ob-ersättningarna i syfte att uppnå följsamhet mot löneutvecklingen i branschen. En avstämning sker vid varje riksavtalsförhandlingstillfälle, varvid en uppföljning av utgående avtalsperiods löneutveckling i branschen görs. I den mån den faktiska löneutvecklingen skiljer sig från vad som anges i det utgående riksavtalet, görs en justering av ob-ersättningarna i motsvarande mån. Därefter höjs ob-ersättningarna med samma procenttal och vid samma tidpunkter som det nya riksavtalet.

3 Medverkan i TSL:s omställningsprogram (2010)

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter enligt omställningsförsäkringen. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetare bör, om det kan ske utan hinder i verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter finansierade av TSL inom ramen för omställningsförsäkringen.

4 Medverkan vid introduktion (2010)

Parterna noterar att det är av vikt att nyanställd personal under sin introduktion ges möjlighet att få facklig information. Parterna rekommenderar företagen att ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktion av nyanställd personal.

5 Ansökan om nytt medlemskap i Industriarbetsgivarna (2010)

För det fall utländskt företag ansöker om medlemskap i Industriarbetsgivarna ska förbundet underrätta IF Metall om att ansökan har inkommit innan medlemskap beviljas.

Bilaga 4

Avtal mellan SVEMEK och Industrifacket Metall angående yrkesnämnder och yrkesutbildning

AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Avtalets regler om yrkesnämnder gäller inom parternas avtalsområde, 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 yrkesuppgifter 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 Yrkesnämnder

Mom. 1

För behandling av frågor rörande yrkesutbildning inom branschen tillsätter parterna särskilda yrkesnämnder. Nämndernas ledamöter utses för en tid av tre år och skall bestå av tre representanter från vardera parten. Nämnderna utser inom sig ordförande och vice ordförande.

Mom. 2

Yrkesnämndernas uppgift är:

- att öva tillsyn över och främja utvecklingen av Teknikcollege och andra yrkesutbildningar inom områdena som omfattas av Industriarbetsgivarna
- att marknadsföra industrin som en attraktiv arbetsplats
- att orientera om yrken och arbetsuppgifter inom branscherna
- att upprätthålla kontakt med skolhuvudmän och utbildningsanordnare
- att ta initiativ till utvecklingsinsatser och följa utbildningsfrågorna inom EU
- att följa, främja och initiera vidareutbildningen inom branscherna
- att stimulera de lokala parterna till ökad kompetensutveckling i företag
- att verka för en jämn könsfördelning inom industrins olika yrkesgrupper
- att informera företag, den lokala fackliga organisationen, myndigheter med flera om utbildningarnas innehåll och parternas mening i utbildningsfrågor
- att i övrigt handlägga de frågor som finns angivna i denna överenskommelse eller som parterna gemensamt hänskjuter till nämnderna.

Mom. 3

Avtalsparterna har inte ansett det nödvändigt att inrätta ett särskilt kansli för nämndernas arbete. De löpande ärendena handläggs av den sekreterare i nämnderna som arbetsgivarparterna tillhandahåller. Vid ärendenas handläggning söker sekreteraren kontakt och samråd med organisationernas kanslier. Arbetsordning för nämndernas arbete utarbetas i särskild ordning.

Yrkesnämndernas gemensamma adress, se www.industriarbetsgivarna.se.

§ 2 Företagsförlagd utbildning

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola och gymnasieskola anordnad utbildning som delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan. Företagsförlagd utbildning ska följa såväl av central myndighet som av yrkesnämndernas godkända riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner. Skolhuvudmannen har huvudansvaret för den arbetsplatsförlagda utbildningen, antar elever till densamma och utövar tillsyn över utbildningen. Skolhuvudmannen ska med företaget träffa avtal om utbildningen samt villkoren för den.

§ 3 Lokal överenskommelse

Innan företagsförlagd utbildning påbörjas ska lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och studie/handlingsplan för utbildningens genomförande.

§ 4 Anställning

Under den företagsförlagda utbildningen är eleven inte anställd i företaget. Därav följer bland annat att eleven inte uppbär lön under utbildningstiden eller har andra anställningsförmåner.

§ 5 Eleven utför arbete

I de fall eleven 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. 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 av företaget 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 Övrig arbetsplatsförlagd utbildning

Mom. 1

Med övrig arbetsplatsförlagd utbildning avses utbildning som inte anordnas av grund- eller gymnasieskola. Dessa utbildningar kan vara företagsförlagd – eller företagsintern utbildning, lärlingsutbildning (inte gymnasial lärlingsutbildning), arbetsmarknadspolitiska åtgärder, påbyggnadsutbildning, högskolepraktik etc. För dessa utbildningar gäller att riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner ska vara godkända av yrkesnämnderna enligt § 1. Innan övrig arbetsplatsförlagd utbildning påbörjas ska yrkesnämnderna godkännt utbildningen enligt ovan och lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och studie/handlingsplan för utbildningens genomförande. Den lokala överenskommelsen ska också fastställa vilken lön och anställningsvillkor som ska gälla under utbildningstiden med utgångspunkt från gällande kollektivavtal på arbetsplatsen. Finns ingen sådan överenskommelse gäller kollektivavtalets lägsta löner för avtalsområdet.

Mom. 2

Vid utbildning enligt denna paragraf är eleven anställd vid företaget under utbildningstiden. Vid arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte innehåller ett anställningsförhållande med arbetsgivaren utgår lön enligt mom. 1.

§ 8 Försäkringar under utbildningstiden

Vid utbildning enligt § 2 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. Se vidare SKOLFS 1991:47 och 1993:6. Vid utbildning enligt § 7 ska företaget teckna AMF-försäkringar enligt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen, undantaget arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte innehåller ett anställningsförhållande med arbetsgivaren och åtgärdens huvudman tecknar aktuella försäkringar.

§ 9 Arbetsmiljö

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

§ 10 Arbetstider

Arbetsplatsförlagd utbildning enligt § 2 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. Utbildningstid får dock inte förläggas till lördag, söndag och helgdag, inte heller till tid mellan klockan 19.00–06.00. Yrkesnämnderna kan dock vid behov ge dispens för tider mellan kl. 19.00–kl. 22.00. Vid utbildning enligt § 7 är eleven anställd arbetstagare och följer i övrigt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

§ 11 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.

§ 12 Samverkan

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.

§ 13 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal behandlas i Yrkesnämnderna. I den mån Yrkesnämnderna inte kan lösa tvisten behandlas uppkomna sådana i enlighet med gällande förhandlingsordning.

§ 14 Handledare

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

§ 15 Elevanställningens upphörande

För uppsägning av elev som omfattas av § 7 i detta avtal gäller reglerna i lagen om anställningsskydd. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska elever undantas från turordningen.

Önskar de lokala parterna gemensamt bringa utbildningen att upphöra ska arbetsgivaren i god tid underrätta Yrkesnämnd.

§ 16 Betyg

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

§ 17 Feriearbete

Företag som anordnar arbetsplatsförlagd utbildning för elever, bör om möjligt erbjuda dessa elever feriearbete. För elev som erbjuds feriearbete ska lön och andra anställningsvillkor utgå enligt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

§ 18 Anställningsform

Vid anställning av elev enligt § 7 är eleven anställd för viss tid motsvarande utbildningstidens längd. Det innebär att anställningen avslutas då utbildningen upphör. I de fall utbildningen fortgår utöver 12 månader har eleven företrädesrätt till anställning.

Stockholm den 15 mars 2010

SVEMEK och Industrifacket Metall

Bilaga 5

SVEMEK och Industrifacket Metall

Avtal om riktlinjer för kompetensutveckling

Gemensamma värderingar och utgångspunkter

Företagen inom den svetsmekaniska industrin verkar i en allt mer hårdnande konkurrens. Från hårt styrd underleverantörs roll till egen produktutveckling och produktion. Kännetecknande är också det mångsidiga kunnandet den anställda måste besitta för att klara helheten i arbetet.

En viktig förutsättning för att företagen ska kunna bedriva en konkurrenskraftig verksamhet är att de ständigt besitter erforderlig kompetens. Kraven/ansvaret är därmed stort på företagen att fortlöpande tillgodose behovet av kompetens, utifrån både företagets och den anställdes behov av kunskap och utveckling i arbetet, för att därigenom säkra en god utveckling av effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft. Likaså har den anställda ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer.

Svetsmekaniska industrin består i huvudsak av små och medelstora företag och situationen för dessa har utförligt beskrivits i parternas gemensamma rapport "Högre kompetens för bättre företag – om utveckling i SVEMEK-företag". Rapporten anvisar ett arbetssätt för kontinuerlig kompetensutveckling som gett goda praktiska resultat.

Kommentar

Enligt parternas mening är "kompetens" genomförandeförmåga för viss bestämd uppgift. Med "kompetensutveckling" menas praktiskt eller teoretiskt lärande utifrån individens förutsättningar för att öka denna förmåga och/eller klara nya uppgifter.

Personlig utveckling

Alla anställda bör ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig nya, mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Om den enskilde arbetstagaren så begär ska dennes personliga kompetensutveckling i företaget diskuteras i ett utvecklingssamtal.

Lokal partssamverkan

Det är en mycket viktig gemensam uppgift för företaget och den lokala fackliga organisationen att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och skapa goda förutsättningar för att de anställdas yrkeskunskaper/kompetens kan tas till vara och utvecklas. Kompetensutvecklingsarbetet bör bedrivas i ändamålsenliga och realistiska former och anpassas till varje enskilt företags förutsättningar. Detta kan ske genom följande systematiska arbetssätt:

- fastställa företagets kompetensbehov på kort och lång sikt
- fastställa vilket kompetensbehov de anställda har för att klara nuvarande och framtida arbetsuppgifter samt utveckling i arbetet, både ur arbetstagarens och arbetsgivarens perspektiv
- en viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering
- varje år följa upp och utvärdera genomförda insatser samt revidera utvecklingsplanerna
- stimulera kompetensutvecklingsinsatserna genom att utveckla arbetsformer, arbetsorganisation och lönesystem för att få en kontinuerlig utveckling av de anställda och företaget
- undersöka möjligheterna till finansieringsstöd för planerade insatser.

För att skapa delaktighet kring kompetensutvecklingsfrågorna bör företaget och den lokala fackliga organisationen – och där sådan inte finns – representanter för de anställda, utveckla samarbetsformer för det lokala arbetet.

De centrala parternas roll

Som stöd för detta arbete har de centrala parterna genom sin yrkesnämnd genomfört flera projekt, delvis som resultat av riksavtalsförhandlingarna och aktivt arbetat med att kommunicera projektresultaten med de lokala parterna, men också kontinuerligt för att stödja utvecklingen i företagen. Parterna är överens om att detta arbetssätt bör vara vägledande även under kommande avtalsperiod.

En annan central uppgift är att påverka olika aktörer, så att dessa aktivt bidrar till medlemsföretagens arbete med kompetensutveckling.

Parterna ska också bidra till att sprida kunskap om branschens yrken och teknikområden samt stimulera rekryteringen till utbildning och arbete i branschens företag.

Bilaga 6

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag

1 Kvalificering av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning, har en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om maximalt 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 arbetare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden för kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd period.

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

Anmärkning

För att undvika missuppfattning konstaterar parterna att kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt på samma sätt som företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd gäller vid driftsenheten och förutsätter att arbetaren 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 lagen om anställningsskydd och riksavtalet.

Den sammanlagda anställningstid på 18 månader som krävs för intjänande av ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt behöver inte i sin helhet utgöras av tillsvidareanställning. Emellertid krävs att den sista anställningen utgjort en tillsvidareanställning från vilken arbetaren sagts upp på grund av arbetsbrist.

2 Inhyrning av bemanningsföretag under tid med Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning av bemanningsföretag ske av sakligt motiverade skäl under sammanlagt 30 arbetsdagar. Inhyrning under en sammanhängande period i kontinuerligt skiftgående verksamhet kan ske under 40 kalenderdagar. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

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.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt än vad som anges i första och andra stycket, punkt 2, ska föregås av lokal överläggning. För det fall den lokala fackliga organisationen vid dessa överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet ska tillgodoses genom återanställning, och företaget väljer att återanställa gäller bestämmelserna i punkt 3. För det fall företaget väljer att lösa personalbehovet genom inhyrning trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggningarna motsatt sig detta gäller punkt 4.

3 Återanställning

Om den lokala fackliga organisationen vid överläggningar enligt punkt 2 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att frånga turordningen med det antal arbetare som efter avrundning till närmsta heltal motsvarar en tredjedel av det antal arbetare som återanställs. För det fall överenskommelse tidigare träffats om vilken turordning som ska gälla vid återanställning ska dock denna turordning tillämpas. Ytterligare undantag från turordningen kräver lokal överenskommelse.

4 Avlösen av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Om arbetsgivare, trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggning enligt punkt 3 motsatt sig inhyrning, väljer att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag, ska arbetsgivaren lösa av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten för det antal arbetare med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt som motsvarar antalet inhyrda. Rätt till avlösen tillfaller arbetare i den turordning de har företrädesrätt till återanställning. Avlösen utgörs av ett belopp som motsvarar tre månadslöner (fast kontant månadslön) beräknat på den lön arbetaren uppbär vid anställningens upphörande.

5 Förfarande vid återanställning

För att påskynda återanställningsprocessen kan företaget per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetare som omfattas av turordningen för återanställning. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som senast inom fem arbetsdagar från det meddelandet skickades.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och en accept således inte innebär att återanställning är garanterad. När svar från arbetare inkommit sker urvalet enligt punkt 3 för återanställning bland de arbetare som svarat att är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Bilaga 7

Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård

§ 1 Samverkan

Samverkan mellan företag och anställda är förutsättningen för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt.

Arbetsgivare och arbetstagare bör lokalt samverka beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering. Efter samråd mellan arbetsgivare och av avdelningen utsett regionalt skyddsombud äger regionalt skyddsombud tillträde till arbetsplats där arbetsgivaren är verksam.

§ 2 Arbetsmiljöutbildning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Behovet av utbildning ska bedömas av de lokala parterna med beaktande av arbetsmiljöns beskaffenhet i företaget.

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

Information/utbildning om aktuella arbetsmiljörisker samt skyddsregler ges till alla anställda.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda som utformas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. De olika behoven och kraven ska vara styrande, eftersom förhållandena skiftar mellan olika företag inom samma bransch. I vissa fall finns möjligheter till inbyggd företagshälsovård men för den större delen av företagen torde den vanligaste lösningen vara anslutning till företagshälsovårdscentral. Ibland kan köp av experttjänster vara ett effektivt sätt att lösa problemen.

I företagshälsovårdens uppgifter kan ingå att:

- ge råd och medverka vid planering av större förändringar i företaget så att sunda och säkra arbetsförhållanden skapas
- följa upp arbetsmiljöförhållanden som kan påverka de anställdas hälsa och anpassning
- utgöra en aktiverande resurs samt ta fram underlag för beslut om arbetsanpassning och rehabilitering.

Syftet bör vara att arbeta dels med förebyggande åtgärder för att minska sjuk-skrivningar och förtidspensioneringar, dels rehabilitera anställda som drabbats av sjukdom så att de kan återinträda i arbetet.

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

De centrala parterna åtar sig ett särskilt ansvar för att främja lokala lösningar vad gäller tillgång till företagshälsovård.

§ 4 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter. Uppnår de lokala parterna inte enighet kan tvisten på begäran av endera parten hän-skjutas till central förhandling enligt huvudavtalet mellan SAF och LO.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare från den 1 mars 1998 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Kommentar

De centrala parterna rekommenderar att de lokala parterna gemensamt analys-erar och arbetar med den av parterna framtagna skriften "Vägledning för Systematiskt Arbetsmiljöarbete". Skriften kan beställas hos parterna.

Bilaga 8

Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

Inledning

SVEMEK och IF Metall har träffat följande överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter. Arbetsgivare, som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på betalningsförmedlaren överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse och efter samråd med den lokala fackliga organisationen låta uppbörden ske via betalningsförmedlaren och via annan bank eller post.

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

1 Uppbörd av fackföreningsavgift

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

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

2 Avdrag och inbetalning

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

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

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

Med ”bruttolön” avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetablell ska beräknas med undantag av naturaförmåner. Avdrag för fackföreningsavgift görs efter samtliga i lag eller annan författning reglerade avdrag, samt närmast efter samtliga avdrag, som avser av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet. Det lönebelopp som återstår efter det att arbetsgivaren har gjort de avdrag som ska göras före avdrag för fackföreningsavgift benämns här nettolön.

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

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

3 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

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

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

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

4 Redovisning

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

För redovisning enligt redovisningslista gäller följande:

- På redovisningslistan anges arbetsgivarens namn, arbetsplats och organisationsnummer.
- Dessutom anges samtliga arbetstagare för vilka avgifter dragits under perioden med angivande av namn och personnummer samt summan av för varje arbetare avdraget belopp.
- Uppgift ska också lämnas om arbetare för vilka avdrag inte gjorts under föregående månad på grund av att nettolönen inte medgett fullt avdrag samt det inte gjorda avdragets storlek.
- Uppgiftsskyldigheten gäller endast arbetare som lämnat fullmakt. Vid frånvaro som sträcker sig över flera hela redovisningsperioder ska uppgift att lön inte uppburits lämnas endast vid första redovisningstillfället.
- Arbetsgivaren bör informera representant för klubben om arbetare som har nyanställts.
- Uppgift ska också lämnas om arbetare som slutat sin anställning eller dragit tillbaka sin fullmakt.

5 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid som mellanvarande kollektivavtal om löner och allmänna villkor och därefter med 14 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 9

Överenskommelse om korttidsarbete utan statligt stöd

I syfte att underlätta för de lokala parterna hos SVEMEKs medlemmar att träffa överenskommelser som ett alternativ till uppsägningar då verksamheten har ekonomiska svårigheter, har SVEMEK och IF Metall träffat följande överenskommelse om möjlighet att träffa lokala överenskommelser om korttidsarbete utan statligt stöd.

1 §

Lokal överenskommelse om korttidsarbete utan statligt stöd kan inte tillämpas parallellt med korttidsarbete med statligt stöd i enlighet med lagen om stöd vid korttidsarbete. För det fall att de lokala parterna träffar överenskommelse om korttidsarbete med statligt stöd upphör överenskommelser om korttidsarbete utan statligt stöd enligt denna överenskommelse vid den tidpunkt de lokala parterna bestämmer. Parterna är överens om att arbetstid, utgående lön och andra ersättningar då återgår till ordinarie nivåer vilka utgör grund för beräkningar enligt lagen om stöd vid korttidsarbete.

2 §

Genom lokal överenskommelse kan arbetares totala utgående förtjänst (lön och andra ersättningar) temporärt sänkas med upp till 12 procent. Under motsvarande andel av ordinarie arbetstid ska arbete inte utföras.

Om de lokala parterna vill träffa längre gående överenskommelse ska protokollet underställas de centrala parterna. Överenskommelse kan sedan träffas mellan de centrala parterna.

En lokal överenskommelse ska inte gälla för längre period än nio månader. Om korttidsarbete utan statligt stöd ska pågå längre tid än nio månader ska de lokala parterna således träffa ny överenskommelse.

3 §

Lokal överenskommelse enligt § 2 kan avse hela eller delar av arbetsstyrkan. De lokala parterna överenskommer om vilka arbetstagare som ska omfattas av korttidsarbete, under vilken period korttidsarbetet ska pågå och hur korttidsarbetet ska förläggas. En bedömning av möjlighet att gå ned i arbetsmängd ska alltid göras. Gruppen arbetstagare vars arbetstid, enligt överenskommelse, inte är reglerad ska då särskilt beaktas. De lokala parterna har stor frihet vid förläggningen.

Av den lokala överenskommelsen ska framgå att och hur korttidsarbetet snabbt kan avvecklas eller förändras vid ändrade förutsättningar. Om inte annat överenskommits ska en överenskommelse om korttidsarbete upphöra efter sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning

Av den lokala överenskommelsen ska framgå vilka anställda som omfattas av korttidsarbete, med angivande av personer eller organisatoriska enheter eller funktioner. Korttidsarbetet ska bestämmas till en viss period.

Som framgår av § 3 behöver korttidsarbete inte förläggas på samma sätt från dag till dag, vecka till vecka eller månad till månad utan kan fritt variera under hela perioden.

4 §

Oavsett hur de lokala parterna förlagt korttidsarbetet ska utbetalning av lön och andra ersättningar ske som om korttidsarbetet fördelats jämnt per relevant löneperiod.

5 §

Semester och semesterintjänande ska inte påverkas av perioder av korttidsarbete.

6 §

En arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist kan inte omfattas av korttidsarbete. Om en arbetstagare som omfattats av korttidsarbete väljer att säga upp sig själv under pågående korttidsarbete, ska korttidsarbetet omedelbart upphöra avseende denne (det gäller inte i fall då skälet för den egna uppsägningen är att arbetsgivaren inlett förfarande för att avskeda eller säga upp arbetstagaren på grund av personliga skäl). De regler som gäller för den ordinarie anställningen ska under uppsägningstiden tillämpas beträffande arbetsskyldighet, lön och andra ersättningar.

7 §

Denna överenskommelse gäller med samma giltighetstid som SVEMEK-avtalet och därefter med 14 dagars uppsägningstid.

Stockholm den 19 december 2013

SVEMEK

INDUSTRIFACKET METALL

Bilaga 10

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och SVEMEK.

§ 1 Avtalets syfte

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

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

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

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för ungdomar som genomgått industriinriktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. De kan även komma ifråga för ungdomar som saknar sådan grundläggande teknikutbildning.

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning enligt SVEMEK-avtalet med följande särskilda reglering.

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

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

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. En sådan

förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller lokalt godkännande. Yrkesintroduktionsanställningen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställde med en månads uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

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

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

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas månadslön. Månadslönen ska uppgå till lägst 75 procent av garantilönen i lönegrupp F i SVEMEK-avtalet.

§ 5 Övrigt

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

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

§ 6 Giltighetstid

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

Stockholm 23 november 2010

Robert Schön

Veli-Pekka Säikkälä

Bilaga 11

Avtal om gymnasial lärlingsanställning SVEMEK

§ 1 Avtalets syfte

I syfte att attrahera ungdomar att söka det gymnasiala industriprogrammet har parterna mot bakgrund av lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning träffat denna överenskommelse om gymnasial lärlingsanställning för att möjliggöra sådana anställningar.

§ 2 Gymnasielärling

Med gymnasielärling avses en deltagare i en av gymnasieskola eller motsvarande anordnad utbildning inom industriprogrammet som till del (som riktlinje 50 % av utbildningstiden), utförs arbetsförlagd vid en eller flera arbetsplatser. Huvudman för utbildningen är skolan som är ansvarig för intaget av elever till utbildning som gymnasielärling.

§ 3 Utbildningen omfattning och innehåll

Utbildningen är som regel tre år och anordnas för ungdomar som inte har fyllt 21 år och avses ge en kompetens motsvarande lägst treårigt nationellt program i gymnasieskola. Utbildningen ska ge grundläggande högskolebehörighet. Den ger därutöver färdigheter och kunskaper för arbete inom industrin.

Den arbetsplatsförlagda utbildningen ska omfatta såväl praktisk som teoretisk utbildning. Kravet på skolmässighet ifråga om den praktiska utbildningen är uppfyllt om den sker under ledningen av på företaget anställd handledare eller instruktör.

§ 4 Särskilt avtal

Innan en gymnasial lärlingsanställning ingås ska särskilt avtal träffas mellan huvudmannen för utbildningen det företag där den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen är tänkt att genomföras samt lokal facklig organisation. Avtalet ska bl.a. innefatta en beskrivning av utbildningens innehåll och frågor om handledare, samt i förekommande fall omfattningen av feriearbete. Avtalet bör även reglera frågor om arbetskläder och lunch.

Parterna i st. 1 ska även i samverkan planera utbildningen och introduktionen av gymnasielärlingarna.

Del av den arbetsplatsförlagda utbildningen kan även förläggas hos annan arbetsgivare än huvudarbetsgivaren som omfattas av avtal om gymnasial lärlingsanställning. I sådant fall ska särskild överenskommelse om detta träffas mellan berörda arbetsgivare, lokal facklig organisation och huvudmannen för utbildningen.

§ 5 Handledare

Till handledare utses för uppdraget lämplig person vars uppgift är att handleda gymnasielärlingen så att denne uppnår utbildningsplanens mål. Handledarens ordinarie arbetsuppgifter ska organiseras på ett sådant sätt så att handledaruppdraget i möjligaste mån kan genomföras utan störning. Flera personer kan vara handledare.

Handledaren ska ha genomgått handledarutbildning, företrädesvis den som tillhandahålls genom Teknikcollege.

För tid som åtgår för handledaruppdraget, utbildning och fortbildning utgår ordinarie lön för handledare anställd i företaget.

§ 6 Anställning som gymnasielärling

Anställningen är en visstidsanställning och omfattar tiden då den arbetsplatsförlagda utbildningen utförs och eleven är inskriven som elev för den aktuella gymnasieutbildningen och har då lön enligt § 10. Anställningen löper med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Visstidsanställning som gymnasielärling strider inte mot företrädesrätt eller turordning enligt lag eller avtal. Syftet är att gymnasielärlingen i arbetsbrist-situationer ska ha möjlighet att fullgöra sin utbildning.

§ 7 Feriearbete

Feriearbete omfattas inte av detta avtal. Om förutsättningar finns kan särskilt avtal träffas om feriarbete. Lön och förmåner utgår då enligt gällande kollektivavtal.

§ 8 Information till gymnasielärling

Information enligt § 4 lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning ska lämnas innan utbildningen inleds. Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen,
2. att anställningen avser en visstidsanställning som gymnasial lärling enligt detta avtal och en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter,
3. anställningens slutdag eller förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra,

4. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
5. längden på arbetstagarens betalda semester, att semesterledighet ska avtalas särskilt och vad som gäller i fråga om semesterersättning för semesterlön som tjänats in men inte tagits ut,
6. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och
7. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

§ 9 Arbetsmiljö

Under tiden för den arbetsplatsförlagda utbildningen eller annat arbete är gymnasielärlingen likställd med arbetstagare enligt arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter och omfattas av ordinarie skyddsverksamhet.

Anmärkning

Parterna noterar att Arbetsmiljöverket gör bedömningen (ärendenummer 163118) att samma regler avseende föreskriften om minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3) bör gälla för gymnasielärlingsanställda som för minderåriga som ingår i handledd praktik för ungdomar utan att vara anställda.

§ 10 Lön och övriga villkor

För gymnasielärling utgår lön under utbildningsår 1 med 60 %, under utbildningsår 2 med 70 %, och under utbildningsår 3 med 85 % av Svemek:s garantilöner § 5 mom. 3 lönegrupp F.

I den mån detta avtal inte föreskriver annat gäller SVEMEK-avtalet.

§ 11 Arbetstid

Den arbetsplatsförlagda utbildningen ska äga rum under företagets ordinarie arbetstid och med iakttagande av arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderåriga. Utbildningen ska inte förläggas till lördagar eller söndagar och inte heller till tid som enligt utbildningsplanen utgör ferieledighet. I normalfallet ska inte utbildningen förläggas till annan tid än vad som gäller för dagtidsarbete. Det kan undantagsvis bli aktuellt att förlägga den arbetsplatsförlagda utbildningen utanför de ramar som gäller för dagtidsarbete. Arbete utanför fastställda ramar sker sannolikt framför allt under det sista utbildningsåret. Detta får emellertid inte medföra svårigheter att genomföra den skolförlagda delen av utbildningen.

§ 12 Semester

Under gymnasielärlingsanställning intjänas ej semester. Istället utgår semesterersättning beräknat enligt SVEMEK-avtalet § 17 mom. 1.

§ 13 Dokumentation och betyg

Arbetsgivaren ska regelbundet dokumentera och informera gymnasielärlingen om dennes framsteg och utveckling i utbildningen. På begäran ska sådan dokumentation och information lämnas till huvudmannen för utbildningen och den lokala fackliga organisationen.

Betyg utfärdas för gymnasielärlingen i grundutbildning vid utbildningens slut i enlighet med vad som gäller för elever på nationellt program eller specialutformat program.

Betyg ska kompletteras med ett intyg om utbildningens innehåll, arbetsuppgifternas art samt ett omdöme om gymnasielärlingen.

§ 14 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 30 juni 2020, därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Om avtalet upphör att gälla ska det efter upphörandet fortsätta att vara tillämpligt avseende de elever som har antagits som gymnasielärlingar till dess deras utbildning är avslutad.

2017-06-29

Per Widolf

Industriarbetsgivarna

Veli-Pekka Säikkälä

IF Metall

Bilaga 12

Företagets åtgärder då en arbetstagares anställning ska upphöra

I tabellen på följande sida redovisas de huvudsakliga åtgärderna. Detaljbestämmelser återfinns i cirkulär, meddelanden och broschyrer.

Uppsägningstider

Uppsägningstider framgår av lagen om anställningsskydd. För närvarande (april 2021) enligt följande.

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

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

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

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Anmärkning

Parterna har diskuterat frågan om uppsägningstidens längd vid uppsägning av anställning från arbetsgivarens sida. Parterna är härvidlag överens att lagen om anställningsskydds § 11 i dess äldre lydelse, som enligt lagen gäller för anställningsavtal ingångna före den 1 januari 1997, inte ska äga tillämpning. Avseende sådana äldre anställningsavtal ska sålunda tillämpas samma regler som för anställningsavtal ingångna efter den 1 januari 1997.

Bilaga 12 Företagets åtgärder då en arbetstagares anställning ska upphöra

Planerat beslut	MBL*	Skriftligt varsel till Arbetsförmedlingen	Skriftlig uppsägning/ besked till den anställde- Uppsägningstid	Underrättelse till den anställde	Varsel till IF Metallklubben eller IF Metalls avdelning	Rätt till återanställning (företrädesrätt)	Rätt till lön
Uppsägning p.g.a. personliga skäl	Nej	Nej	Skriftlig uppsägning, 1–6 månader	Minst två veckor före uppsägning (LAS 30 §)	Minst två veckor före uppsägning (LAS 30 §)	Nej	Ja, under uppsägnings-tiden
Uppsägning p.g.a. driftsinskränkning (arbetsbrist) ***	Ja	Om minst fem personer berörs. Om nytt arbete inte kan erhållas p.g.a. driftsinskränkning ska varsel lämnas två månader i förväg.	Se ovan	Nej	Nej	Ja, under nio månader på begäran om anställningen pågått sammanlagt tolv månader de senaste tre åren	Ja, under uppsägnings-tiden
Omedelbart avskedande	Nej	Nej	Skriftligt varsel ingen uppsägningstid (LAS 19 §)	Minst sju dagar före avsked (LAS 30 §)	Minst sju dagar före avsked (LAS 30 §)	Nej	Ja, t.o.m. sista anställnings-dagen
Avgång med ålderspension	Nej	Nej	Se underrättelse	Minst en månad före pensionering (LAS 33 b §)	Nej	Nej	Ja, t.o.m. sista anställnings-dagen
Avbrytande av provanställning	Nej	Nej	Besked bör vara skriftligt	14 dagar innan avbrytande	Klubb delges om ingången provanställning. Varsel 14 dagar innan avbrytande.	I enlighet med LAS	Ja, t.o.m. sista anställnings-dagen

* Information och primär förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL) 11 § före beslut om driftsinskränkning.

*** Se överenskommelse om omställningsförsäkring.

LAS = Lag (1982:80) om anställningsskydd



Produktion: Industriarbetsgivarna
Artikelnummer: 8121-2020