

Arbetsavtal

1 januari 2021 - 31 maj 2023

inklusive förändringar gällande
från och med 1 oktober 2022



Kollektivavtal för arbetare inom buteljglasindustrin

Föreningen Industriarbetsgivarna
Industrifacket Metall

Giltighetstid: 1 januari 2021 - 31 maj 2023

Grå markering - ny överenskommelse sedan Avtal 2017.

Grön markering – förändringar gällande från och med 1 oktober 2022.

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning.....	7
§ 2 Arbetstid m.m.	8
Mom 1 Ordinarie arbetstid.....	8
Mom 2 Ledighet vid val	13
Mom 3 Permission.....	13
§ 3 Övertids- och ob-tillägg.....	14
Mom 1 Tillägg vid övertidsarbete.....	14
Mom 2 Tillägg för obekväm arbetstid	15
Mom 3 Tillägg för förskjuten tid.....	16
Mom 4 Skiftformstillägg	16
§ 4 Sjuklön m.m.	17
Mom 1 Rätt till sjuklön	17
Mom 2 Anmälan om sjukdom	17
Mom 3 Försäkran och läkarintyg.....	17
Mom 4 Beräkning av sjuklön	18
Mom 5 Föräldraledighet.....	19
Mom 6 Timavlönade.....	19
Mom 7 Månadsavlönade.....	20
§ 5 Semester.....	21
§ 6 Helglön	25
Mom 1 Ersättningsberättigade helgdagar och helgdagsaftnar.....	25
Mom 2 Förutsättning.....	25
Mom 3 Kvalifikationsdagar.....	25
Mom 4 Ersättningsbelopp	26
Mom 5 Utbetalning	26
Mom 6 Vecko- och månadsavlönade	26
Mom 7 Deltidsanställda.....	26
§ 7 Arbetslöner	27
§ 8 Arbetsmetoder – Rationalisering – Utbildning –	28

Information	28
Mom 1	28
Mom 2	28
Mom 3	28
Mom 4	28
Mom 5	29
Mom 6	29
§ 9 Ersättning vid arbetsskada och sjukdom.....	30
§ 10 Avlönning.....	31
§ 11 Anställning och uppsägning	32
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	32
Mom 2 Uteblivande från arbetet och påföljder	32
Mom 3 Turordning och företrädesrätt.....	32
Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt.....	35
Mom 5 Huvudavtalets regler vid längre inhyrning.....	38
Mom 6 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	38
§ 12 Arbetets ledning och fördelning	40
§ 13 Driftsinställelse m.m.....	41
§ 14 Reskostnads- och restidsersättning	42
Mom 1 Reskostnadsersättning.....	42
Mom 2 Restidsersättning	42
Mom 3 Dagtraktamente	42
§ 15 Beredskapstjänst	43
§ 16 Förflyttning	44
§ 17 Beräkningar av genomsnittsförtjänst.....	45
§ 18 Skydds- och ordningsföreskrifter	46
§ 19 Ledighet i samband med barns födelse m.m.	50
§ 20 Avtalsförsäkringar	51

§ 21 Avtalets giltighetstid.....	52
Protokollsanteckningar.....	53
Specialbestämmelser.....	54
Prislista	56
Bilaga A Kompetensutveckling inom buteljglasindustrin	57
Bilaga B Arbetstid	59
Bilaga C Överenskommelse om permitteringslön	60
Bilaga D Överenskommelse mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Industrifacket Metall angående lönehöjningar för buteljglasindustrin för tiden 1 januari 2021 – 31 maj 2023	61
1 Lönehöjningar.....	61
2 Förhandlingar	61
3 Löneprinciper.....	61
4 Avsättning till delpensionspremie	62
Bilaga E Fackliga medlemsavgifter	63
Mom 1 Allmänt om uppbörd.....	63
Mom 2 Avdrag och inbetalning	63
Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet.....	64
Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet	64
Mom 5 Giltighetstid.....	66
Bilaga F Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	68
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	68
§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete	68
§ 3 Företagshälsövård	68
§ 4 Utbildning	68
§ 5 Förhandlingsordning.....	68
§ 6 Giltighetstid	69
Bilaga G Medverkan vid introduktion	70
Bilaga H Medverkan i TSL:s omställningsprogram	71

Bilaga I Överenskommelse mellan Byggnadsämnesförbundet (BÄF) och Industrifacket Metall (IF Metall) angående yrkesutbildning.....	72
Företagsförlagd utbildning	72
Övrig arbetsplatsförlagd utbildning.....	73
Bilaga J Partsgemensamma kommentarer Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte.....	77

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för alla nuvarande medlemmar i Föreningen Industriarbetsgivarna inom buteljglasindustrin. Inträder ny medlem, vilken vid inträdet är bunden av annat kollektivavtal med Industrifacket Metall eller annat förbund tillhörande Landsorganisationen i Sverige, ska detta avtal tillämpas efter överenskommelse mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Industrifacket Metall. Behöver avtalet kompletteras med specialbestämmelser, ska förhandlingar om dessas omfattning snarast möjligt upptas.

§ 2 Arbetstid m.m.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Dessa bestämmelser ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör i genomsnitt

vid arbete på dagtid	40 timmar per helgfri vecka
vid diskontinuerligt tvåskift	38 timmar per helgfri vecka
vid kontinuerligt tvåskift	38 timmar per helgfri vecka
vid diskontinuerligt treskift	38 timmar per helgfri vecka
vid kontinuerligt treskift	1 776 timmar per år

För personal med helkontinuerligt treskiftsarbete utgör arbetstiden i genomsnitt 35,3 timmar per vecka (hård vecka) och år, för det fall ej annat lokalt överenskommes.

Arbetstidens början och slut samt rasternas förläggning bestämmes efter överenskommelse för varje särskild arbetsplats.

Protokollsanteckningar

1. Sön- och helgdagsarbete ska begränsas till vad som för driften är oundgängligen nödvändigt såsom smältning, eldning, reparations- och rengöringsarbeten. I särskilda fall må även produktivt arbete kunna utföras på sön- och helgdag, då arbetsgivaren vid samråd med berörda arbetstagare påvisar sådant vara erforderligt.
2. Skiftschema för kontinuerligt skiftarbete, med uppehåll i driftarbetet under 24 produktionsdygn per år inklusive semesterperiod, upprättas enligt lokal överenskommelse innefattande vilka av följande helgdagar driftarbete ska förekomma.

Nyårsafton	kl 06-06	nyårsdagen
Nyårsdagen	kl 06-06	2 januari
Långfredagen	kl 06-06	påskafton
Påskafton	kl 06-06	påskdagen
Påskdagen	kl 06-06	annandag påsk
Annandag påsk	kl 06-06	dagen efter annandag påsk
Pingstafton	kl 06-06	pingstdagen
Pingstdagen	kl 06-06	dagen efter pingstdagen
Första maj	kl 06-06	2 maj

Nationaldagen	kl 06-06	dagen efter nationaldagen
Midsommarafton	kl 06-06	midsommardagen
Söndagen efter		
Midsommardagen	kl 06-06	påföljande måndag
Alla Helgons dag	kl 06-06	söndagen efter Alla Helgons dag
Söndagen efter		
Alla Helgons dag	kl 06-06	påföljande måndag
Julafton	kl 06-06	juldagen
Juldagen	kl 06-06	annandag jul
Annandag jul	kl 06-06	dagen efter annandag jul

3. Vid dagarbete och diskontinuerligt treskiftsarbete är nyårs-, midsommar- och julafton fridagar efter kl 06.00 (vid diskontinuerligt treskiftsarbete från nattskiftets slut på morgonen).
4. Arbetstidsmättet av 1 776 timmar per år vid kontinuerligt treskiftsarbete motsvarar vid rätt till full semester en arbetad tid av 1 600 timmar i genomsnitt per år. Angivna årsarbetstider avser den ordinarie arbetstid, som på grundval av överenskommet skiftschema gäller fortlöpande tjänstgöring under året i en och samma befattning. Härav följer att den arbetade tiden per år kan i det individuella fallet variera på grund av den enskilde arbetstagarens tjänstgöringsförhållanden och rätt till semesterledighet.

I vecka med driftuppehåll för helgdag ska den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt skiftscheman för helgfri vecka.

5. Vid arbetstagares övergång från en arbetstidsförläggning till en annan (t.ex. från dagarbete till skiftarbete) tillämpas den s.k. rullandedygnsprincipen. Den innebär bl.a. följande.

Beräkningen sker inom en period om 24 timmar räknat från det klockslag, då arbetstagaren sist börjat sitt arbete före övergången till ny arbetstidsförläggning. Om arbetstagaren inom denna period utför arbete utöver det antal timmar, som gäller såsom ordinarie dagligt arbetstidsmätt före övergången, betalas övertidstillägg för överskjutande tid. Om viss del av tiden redan av annan anledning ska betalas som övertid, frånräknas denna.

6. Vid deltidarbete i produktionen ska arbetstiden utgöra minst 18 timmar per helgfri vecka med undantag för arbete på kontinuerligt treskift. Deltidsarbete på dagtid ska, om inte annat lokalt överenskommes, förläggas måndag-fredag mellan kl 05.30-22.30.

Se även protokollsanteckning 4.

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

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

8. Rast ska förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

9. Arbetsgivare ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.
10. Alla arbetstagare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

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

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

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

Anmärkning

1. *Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.*
2. *Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*
12. Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.
13. Varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod.
14. Arbetstagaren ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Tid med beredskapstjänst, då arbetstagaren är skyldig att utanför sin gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar och beredd att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen, räknas inte som veckovila.

För att kunna upprätta ändamålsenliga skiftscheman avseende kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- och beredskapstjänstgöring samt vid övertidsarbete kan avsteg från veckovilobestämmelsen göras i erforderlig omfattning. Om avsteg görs ska dock en veckovila om minst 30 timmar per sjudygnsperiod iakttas. Det möter dock inget hinder att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar. Undantag från veckovilobestämmelsen får därutöver göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Anmärkning

Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.

15. Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Efter lokal överenskommelse kan kalenderår ersättas av annan bestämd tolv månadersperiod.

Om kompensation för övertidsarbete uttages i ledig tid, ska sådan övertid, dock max 100 timmar per kalenderår/annan tolv månadersperiod inte räknas som övertid, då övertidsarbetet utförs.

Avvikelse från första och andra stycket får göras genom lokal överenskomst.

16. De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i protokollsanteckningarna 8, 9, 12, 14 och 15 under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

Anmärkning

Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.

Mom 2 Ledighet vid val

Vid riksdagsmannaval och kommunala val äger röstberättigad arbetstagare erhålla erforderlig ledighet för deltagande i valförrättning, såvida ej tillfälle till deltagande gives på fritid.

Mom 3 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall.

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Egen 60-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller annan läkare, då företagsläkare inte finns eller inte är tillgänglig. Vid återbesök som föreskrivits av läkare till vilken remittering skett, är rätten till permission, såvida det inte gäller i remiss angivna behandlingar, begränsad till sammanlagt högst tre återbesök.
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Nära anhörigs gravsättning av urna
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

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

Arbetstagare, som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska erhålla permission under denna tid.

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

§ 3 Övertids- och ob-tillägg

Mom 1 Tillägg vid övertidsarbete

Vid övertidsarbete, som arbetsgivaren påfordrar, utges tillägg enligt nedan:

	1 januari 2021	1 juni 2022
Kronor per timme	55,16	56,48

jämte i förekommande fall ob-tillägg enligt mom 2.

Med övertid avses all arbetad tid, som överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet per kalenderdygn för den enskilde arbetstagaren. Tillsägelse om övertidsarbete ska om möjligt ske före middagsrastens början.

Vid tillfälligt övertidsarbete, som – bortsett från avbrott för måltidsrast – ej sammanhänger med ordinarie arbetstid, utges betalning för minst två timmar per in-ställelse. Under tiden kl 22.00-06.00 utges betalning för minst tre timmar per in-ställelse.

Arbetstagare som utför övertidsarbete mellan kl 22.00 och kl 06.00 och som ska påbörja dagarbete påföljande morgon äger då rätt till permission för vila. Permission utgår för samma antal timmar som han arbetat mellan angivna klockslag.

Vid helkontinuerligt treskiftsarbete med en genomsnittlig årsarbetstid av 35,3 timmar per vecka (hård vecka) utgår vid arbete på sådana helgdagar, som anges i protokollsanteckning punkt 3 till § 2, mom 1 utöver det särskilda tillägget vid s.k. storhelger, tillägg som vid övertidsarbete. Sådan övertidsersatt arbetstid ingår i den ordinarie arbetstidsförläggningen för personal med helkontinuerligt skiftarbete och redovisas således ej såsom övertid enligt protokollsanteckning 16.

Mom 2 Tillägg för obekväm arbetstid

Vid arbete, som förläggs till följande tider, utges tillägg (ob-tillägg) med nedan angivna belopp.

Lönegrupp	1 januari 2021 kronor/timme	1 juni 2022 kronor/timme
a) Kvälls- och nattetid kl 18-06 såvida icke högre belopp anges i b) och c)	61,24	62,66
b) Söndags- och helg- dagstid räknat från kl 06 på lördag och kl 18 dag före helgdag till kl 06 dagen efter söndag eller helgdagen såvida icke högre belopp anges i c)	97,98	100,25
c) Storhelgstid, d.v.s. då driftsarbete enligt protokollsanteckning till § 2, mom 1 normalt ej ska förekomma	195,96	200,51

Protokollsanteckningar

Med söndags- och helgdagstid enligt mom 2 b) jämställs skiftfridag om denna in-faller på annan tid än vad som anges i c) räknat från kl. 06.00 skiftfridagen till kl. 06.00 dagen efter.

Då skiftarbetare utför övertidsarbete, utges vid sidan av övertidsersättningen ob-tillägg för det skift, varunder övertidsarbetet utföres.

Tillägg för sön- och helgdagstid från kl. 18 på dag före helgdag gäller inte för dag före nationaldagen.

Mom 3 Tillägg för förskjuten tid

Vid tillfällig förskjutning av arbetstiden utges för den tid, som ligger utanför den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstiden, tillägg med

	1 januari 2021	1 juni 2022
Kronor per timme	43,80	44,85

Tillägg för förskjuten tid utges ej för tid, för vilken övertidstillägg utges.

Tillägget utges däremot vid sidan av eventuella tillägg för obekväm arbetstid enligt mom 2.

Mom 4 Skiftformstillägg

Till arbetstagare med tim- eller ackordslön utges följande skiftformstillägg per arbetad timme.

Vid kontinuerligt 3-skiftsarbete (hård vecka)	13,4 %
Vid kontinuerligt 3-skiftsarbete (mjuk vecka)	11,8 %
Vid diskontinuerligt 3-skiftsarbete	5,3 %
Vid kontinuerligt 2-skiftsarbete	5,3 %
Vid diskontinuerligt 2-skiftsarbete	5,3 %

Anmärkning

Skiftformstillägg beräknas på tidlön respektive ackord per avlöningsperiod.

Ovannämnda tillägg utges ej till vecko- och månadsavlönade arbetstagare. Tillägget utges ej för arbetstimmar, för vilka övertidstillägg utges.

§ 4 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt gällande lag under de första 14 dagarna i sjukperioden med nedan angivna ändringar och tillägg.

Mom 2 Anmälan om sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren. Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete. Sådant besked ska lämnas senast dagen före återgång.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

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

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

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsoförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan. Intyget syftar vidare till att i enlighet med första stycket klarlägga sjukdomsbilden.

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

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

Anmärkningar

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

Mom 4 Beräkning av sjuklön

Sjuklön betalas för sådan tid som arbetstagaren skulle utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk.

Mom 4:1 Timavlönade

Vid frånvaro på grund av sjukdom betalas inte lön.

Sjuklönen beräknas enligt nedan.

- a) För frånvaro p g a sjukdom upp till 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ej sjuklön (karensavdrag).
- b) För frånvaro p g a sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas, för varje timme arbetaren är frånvarande, sjuklön med 80 % av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord multiplicerad med antalet ordinarie arbetstimmar under de aktuella dagarna.
- c) För arbetstagare som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekväm tid under sin ordinarie arbetstid gäller även följande.

För frånvaro p g a sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden, utges 80 % av den ersättning för arbete på obekväm tid, som skulle utgått enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

- d) För arbetstagare med schemalagd beredskapstjänst och där beredskapsschemat pågått eller avses pågå längre tid än tre månader gäller även följande.

För frånvaro p g a sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges 80 % av den fasta beredskapsersättningen.

- e) För arbetstagare med schemalagt förberedelse- eller avslutningsarbete gäller även följande.

För frånvaro p g a sjukdom överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges 80 % av övertidserättningen för förberedelse- eller avslutningsarbete.

Anmärkning

I medeltimförtjänst på tidlön och ackord ingår eventuella skiftformstillägg, personliga lönetillägg, bonus, premielönedelar och dylikt.

Beräkningsperiod ska vara, om inte annat överenskommes, närmast föregående avlöningsperiod. Vid arbetsplatser som tillämpar längre mätperioder för prestations- eller resultatrelaterade lönedelar än ordinarie avlöningsperiod ska de lokala parterna träffa överenskommelse om vilken beräkningsperiod som ska tillämpas för dessa lönedelar.

Mom 4:2 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska uttagas senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagen utfört arbete enligt mom 4:1.

Mom 4:3 Sjuklön vid arbetsolycksfall

Detta moment har utgått per den 31 mars 2012. Vid arbetsolycksfall utgår utöver gällande sjuklön som betalas av arbetsgivaren även löneutfyllnad under första sjuklöneperioden från TFA-försäkringen.

Mom 5 Föräldraledighet

Detta moment har utgått per den 1 januari 2014. Föräldraledighetstillägget utges från avtalad försäkring (AFA) tecknad mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Mom 6 Timavlönade

- a) Tillägget per timme utgör 10 % av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord beräknat enligt § 4, mom 4:1.

- b) För arbetstagare, som dessutom skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid under sin ordinarie arbetstid, gäller även att arbetstagaren ska erhålla 10 % av den ersättning för arbete på obekvämtid, som skulle utgått enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

Mom 7 Månadsavlönade

- a) Tillägget beräknas genom ett löneavdrag för varje frånvarodag (inkl. arbetsfria dagar).

Löneavdrag utgör 90 % av	$\frac{\text{månadslönen} \times 2}{365}$
--------------------------	---

Avdrag vid havandeskapsledighet görs enligt § 7 mom 4.

- b) För arbetstagaren som dessutom skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid under sin ordinarie arbetstid gäller även att arbetstagaren ska erhålla 10 % av den ersättning för arbete på obekvämtid, som skulle utgått enligt arbetstagarens arbetstids schema.

§ 5 Semester

Semester utgår enligt lag. Procenttalet enligt 16 §, första stycket, semesterlagen ska dock utgöra 13,2 %.

- 1 Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.
- 2 a) Semesterlöneunderlaget för timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst, som utgivits för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.
- 2 b) För arbetstagare, avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet, gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med de avdrag från lönen, som gjorts för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen. Dessutom ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar, som utgått vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar). Dagsinkomsten beräknas som "rörliga lönedelar" dividerad med det antal dagar under intjänandeåret, under vilka arbete utförts.

Vid frånvaro på grund av semester görs avdrag från månadslönen med 1/21,75 av månadslönen per semesterdag. Avdraget får dock inte överstiga berörd arbetstagares månadslön.

- 2 c) För tillsvidareanställda respektive för tidsbegränsat anställda arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid gäller nedanstående.

Semesterlönen för vuxna respektive minderåriga arbetstagare ska lägst utgå med nedanstående belopp per betald semesterdag.

Semesteråret	Vuxna kr/dag	Minderåriga kr/dag
1 april 2021 – 31 mars 2022	1 470	1 102
1 april 2022 – 31 mars 2023	1 505	1 128

Om arbetstagarens semesterlön per dag understiger ovanstående, ska utfyllnad göras med skillnaden mellan ovanstående belopp och arbetstagarens semesterlön per dag.

För arbetstagare, som under intjänandeåret arbetar deltid, ska beloppen omräknas i proportion härtill. Sådan ändring görs även vid icke semesterlönegrundande frånvaro del av dag.

- 2 d) Vad som ovan sagts rörande semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterlön för sparad semester och semesterersättning.
- 3 För att sjukfrånvaro ska kvalificera till semester och semesterlön ska sjukdomen snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren och senast inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrkas genom utbetalningskort eller intyg från Försäkringskassan, när ersättning härifrån utgått, och eljest genom skriftlig försäkran av vederbörande arbetstagare.

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

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

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

4 Semesterförläggning vid oregelbundna arbetstider

Följande förläggningsregler kan användas för att semesterledigheten för arbetstagare med ojämn arbetstidsförläggning ska bli lika lång som för arbetstagare som arbetar fem arbetspass per helgfri vecka, t.ex. vanligt dagtidsarbete.

Om det genomsnittliga antalet arbetspass per helgfri vecka, enligt det arbetstidsschema som gäller för arbetstagaren vid semestertillfället, är mindre än fem ska ett visst antal av semesterdagarna förläggas till arbetsfria dagar. Övriga semesterdagar förläggs till arbetsdagar (eller arbetspass) och benämns nettosemesterdagar.

Antalet nettosemesterdagar beräknas på följande sätt.

$\frac{\text{Antal arbetspass under en arbetscykel}}{\text{Antal veckor i arbetscykeln} \times 5}$	x antalet semesterdagar
--	-------------------------

Avrundningen sker till närmast högre heltal.

En arbetstidscykel är den tidsperiod efter vilken förläggningen i ett arbetstidsschema upprepas. Antalet arbetspass under en arbetstidscykel räknas med utgångspunkt från en arbetstidscykel utan helgdagar.

Anmärkning

Med antal semesterdagar avses här det antal betalda semesterdagar som arbetstagaren ska ta ut under semesteråret (intjänade under intjänandeåret och eventuellt sparade dagar). Om arbetstagaren vill spara betalda semesterdagar ska dess dras av från de intjänade dagar som ska tas ut, om t.ex. tre dagar ska sparas blir "antalet semesterdagar" i formeln (25-3=) 22.

Protokollsanteckning

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

§ 6 Helglön

Mom 1 Ersättningsberättigade helgdagar och helgdagsaftnar

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

Helglön utges för nyårsdagen, trettondedag jul, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Anmärkning

I det följande avses med "helgdag" även midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Mom 2 Förutsättning

Ovanstående gäller under förutsättning att helgdagen infaller måndag-fredag.

Mom 3 Kvalifikationsdagar

- a) För erhållande av helglön erfordras att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat under för honom gällande arbetsdag närmast före och efter helgdagen. För skiftarbetare med ordinarie arbetstid på helgdagen fordras att arbetstagaren utfört arbete även på helgdagen ifråga.

Av ovan framgår att arbetstagare som har rätt till sjukpenning för annars helglöneberättigad dag ej har rätt till helglön för sådan dag. Detta gäller dock ej arbetstagare i kontinuerligt skift så länge timsjukpenning utges.

- b) Med arbete på kvalifikationsdag jämställs frånvaro på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall, i den mån sjukdomen eller olycksfallet ej medför rätt till sjukpenning under helgdagen enligt lagen om allmän försäkring samt försening till följd av hinder i allmänt kommunikationsmedel, som icke normalt kunnat förutses.
- c) Ledighet, som beviljas i anslutning till helg, ska icke inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före ledighetens början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.

- d) När permittering som omfattar högst fyra veckor eller semesterledighet förlägges i anslutning till helgdag, ska åtgärden icke inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.
- e) Om permittering eller tjänstledighet omfattar mer än fyra veckor, ska dock endast arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början utgöra kvalifikationsdag, varjämte helglön utges för helgdagar, som infaller under de första fyra veckorna.

Mom 4 Ersättningsbelopp

Helglön utges med arbetstagarens förtjänst på tidlön + ackord under senaste avlöningsperiod, multiplicerad med antalet ordinarie arbetstimmar under den aktuella helgdagen. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningsperiod.

Mom 5 Utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod inom vilken kvalifikationsdagen efter helgdagen infaller.

Mom 6 Vecko- och månadsavlönade

Vecko- och månadslön utges med oförändrat belopp oavsett under veckan eller månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar. Helglön är således inräknad i vecko- eller månadslönen.

Till arbetstagare, som är avlönad dels med vecko- eller månadslön, dels med rörlig lönedel utges helglönen enligt ovanstående stycke samt med den genomsnittliga dagsinkomsten på de rörliga lönedelar, som utgått vid sidan av den fasta lönedelen under senaste avlöningsperiod, såvida annat ej överenskommes lokalt.

Mom 7 Deltidsanställda

Förestående regler gäller i princip även för deltidsanställda. Deltidsanställd erhåller helglön enligt motsvarande regler, som gäller för heltidsanställda arbetstagare.

I punkt 3 angivna kvalifikationsbestämmelser ersätts för deltidsanställda av för den enskilde arbetstagaren gällande ordinarie arbetsdagen närmast före respektive efter helgdagen.

§ 7 Arbetslöner

Avlöning utges i enlighet med gällande prislista.

Timlönen garanteras vid ackordsarbete, då överenskommelse om ackordssatsen ej träffats.

Protokollsanteckning

Uppstår kassation vid tillverkning av olika arbetsstycken såsom formsatser osv, utges ej ackord såvida materialfel icke kan påvisas.

Minderåriga arbetstagare, som utför likvärdig arbetsprestation i sin befattning i jämförelse med vuxna arbetstagare, kan efter överenskommelse mellan de lokala parterna erhålla samma lön som vuxna arbetstagare.

§ 8 Arbetsmetoder – Rationalisering – Utbildning – Information

Mom 1

Produktionstekniska undersökningar eller andra förändringar, som föreslås eller vidtages i syfte att åstadkomma en rationalisering, ska syfta till att nå ökad produktivitet, ökad arbetstillfredsställelse, bättre arbetsmiljö och trygghet i anställningen.

Lokal överenskommelse träffas om på vilket sätt de anställda aktivt ska medverka.

Mom 2

Om införandet av nya maskinella anordningar, omändring av ugnar, nya arbetsmetoder eller dylikt inverkar på ackordsförtjänsten, ska de priser som därav berörs efter 14 dagars uppsägning upphöra att gälla.

Arbetet utföres efter timlön intill dess nytt ackord uppgjorts. I stället för timlön kan överenskommelse träffas om annan ersättning, motsvarande exempelvis vederbörandes genomsnittliga timförtjänst (tidlön och ackord) enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik, intill dess nytt ackord erbjuds.

Mom 3

I de fall företaget avser att använda sig av arbetsstudier eller införa nya analys- och mätmetoder, äger de anställda få del av grunderna för därvid tillämpat system ävensom av arbetsstudien. Detsamma gäller även ifråga om diagram och tabeller.

Uppstår tvist i anslutning till redan tillämpat mätsystem och kontrollstudie anordnas, äger ombud för de anställda följa densamma. Den rätt som enligt ovanstående tillförsäkras ombud för de anställda ska, där tvist uppstår rörande redan tillämpat system och detta föranleder central förhandling, tillkomma jämväl representant för huvudorganisation.

Avser företaget att införa nya analys- och mätmetoder, som ej tidigare varit i användning, ska, innan sådana system införes, regler fastställas och lokal överenskommelse härom träffas.

Mom 4

Företag, som tillämpar MTM, UMS eller liknande standardtidssystem, åtager sig att ombesörja att representant för den lokala fackavdelningen erhåller utbildning i systemet.

Mom 5

Under utbildning, som ges anställd i samband med installation av MTM eller liknande standarddatasystem eller som har samband med utbildning, gäller de regler, som parterna lokalt fastställt.

Mom 6

Under information som delges de anställda i enlighet med denna paragraf, utges lön motsvarande vederbörandes genomsnittliga timförtjänst (tidlön och ackord) enligt tillgänglig kvartalsstatistik jämte skifttillägg för skiftet, i den mån informationen äger rum på ordinarie arbetstid. Vid information som äger rum på fritid utges lön motsvarande vederbörandes genomsnittliga timförtjänst (tidlön och ackord) jämte övertidstillägg.

Anmärkning

Beträffande informationens innehåll, utformning och tidsförläggning fastställs denna efter lokal överläggning.

Protokollsanteckning till mom 4

Användning av standardtidsystem förutsätter lokal överenskommelse om penningfaktorn och att i övrigt skriftlig överenskommelse träffats om systemets tillämpning.

§ 9 Ersättning vid arbetsskada och sjukdom

Ersättning vid arbetsskada och sjukdom utges enligt lag.

Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare för behandling av olycksfall, som inträffat på arbetsplatsen eller ostridigt inträffat under färd till eller från arbetsplatsen, lämnar arbetsgivaren ersättning för förlorad arbetstid med arbetstagarens genomsnittsförtjänst enligt kolumn 9 av senast tillgängliga kvartalsstatistik. Samma regler gäller vid återbesök, som föreskrivs av läkare. Förutsättning för ersättning är att arbetstagaren under dagen för läkarbesöket ej är sjukskriven. Arbetsgivaren lämnar även ersättning för styrkta resekostnader och ersättning för läkarvårdskvitto, som icke ersätts av Försäkringskassan.

Samma regel gäller vidare när arbetstagare efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning.

§ 10 Avlöning

Avlöningen uträknas per avlöningsperiod samt utbetalas på dag och sätt, som lokalt överenskommes.

§ 11 Anställning och uppsägning

I anslutning till lagen om anställningsskydd, LAS, gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

För vikariat gäller vad som anges i LAS. För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande i stället för vad som anges i LAS. Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får omfatta sammanlagt högst tre månader för en och samma arbetstagare. Efter lokal överenskommelse kan annan tidsgräns tillämpas. Lokal arbetstagarorganisation ska underrättas om tidsbegränsad anställning.

Mom 2 Uteblivande från arbetet och påföljder

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, går förlustig inestående avlöning och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp, som motsvarar hälften av arbetstagarens timlön (individuallön eller avtalsenlig grundlön enligt prislista) för de dagar av uppsägningstiden, som arbetstagaren ej tjänstgör.

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

Vid frånvaro enligt ovan ska, innan åtgärd i anledning därav vidtas, underrättelse lämnas arbetstagaren och överläggning ske med fabriksklubben.

Anmärkning

Belopp, som enligt ovan av arbetsgivaren innehållits, ska utbetalas till fackföreningen på platsen att av denna tillföras en fond för utbildning.

Mom 3 Turordning och företrädesrätt

Reglerna i lagen om anställningsskydd om turordning och återanställning gäller med följande ändringar och tillägg: mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen vid företaget får - om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar - överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Sådan överenskommelse kan träffas avseende turordning

för uppsägning och återanställning vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

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

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap 3.

§§ 8–9:

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

8 §

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

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

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

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

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

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

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

§ 9

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

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

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

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

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

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp

av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

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

Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

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

Om arbetsgivaren, trots att den lokala arbetstagarorganisationen motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till envar av de

arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 3. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

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

Återanställning

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

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Förfarande vid återanställning

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

Anmärkning

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt. I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och att en accept således inte innebär att återanställning är garanterad.

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

Mom 5 Huvudavtalets regler vid längre inhyrning

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap. 3

§ 10:

Om uthyrning

§ 10

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

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

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

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

Mom 6 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 6:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension, partsgemensamma kommentarer framgår av Bilaga J)

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

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

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

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

Mom 6:2 Ansökan och underrättelse

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

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

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr (beloppet räknas årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

Mom 6:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 24 i Riksavtalet enligt följande.

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

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

§ 12 Arbetets ledning och fördelning

Föreningsrätt

- 1 Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller ej.
- 2 Föreningsrätten ska lämnas okränkt.
- 3 Såsom kränkning av föreningsrätten anses icke arbetsgivarens fordran att arbetsledare icke må tillhöra arbetarnas fackorganisation.

Med arbetsledare förstås den som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbetet, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis deltagar.

§ 13 Driftsinställelse m.m.

Vid driftsinställelse och härav följande permittering ska arbetstagarna, om så av arbetsgivaren påfordras, delta i ombyggnads- och reparationsarbeten.

Permission vid dylika tillfällen får ej nekas arbetstagare, som härför uppger skäl, som kan av arbetsgivaren godkännas.

§ 14 Reskostnads- och restidsersättning

Mom 1 Reskostnadsersättning

Ersättning för reskostnader utges enligt lokal personalinstruktion.

Mom 2 Restidsersättning

Restidsersättning utges med undantag för befattning, som normalt medför tjänsteresor.

Med restid, som medför rätt till ersättning, avses den tid under en beordrad tjänsteresa, som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid, som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren, räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtagas. Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22-08 ej räknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång, då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser, som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Restidsersättning utges per timme med 70 % av arbetstagarens senast kända genomsnittsförtjänst, utom när resan företagits under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag eller under fastställd fridag enligt skiftarbets-schema, då ersättningen är 87 % av arbetstagarens senast kända genomsnittsförtjänst. Restidsersättning utges för samtliga timmar.

Restidsersättning enligt faktorn 70 % utges för högst fem timmar per kalenderdygn.

Mom 3 Dagtraktamente

Dagtraktamente utges enligt lokal personalinstruktion.

§ 15 Beredskapstjänst

Vid beredskapstjänst, varmed avses att anställd befinner sig utom arbetsplatsen men med beredskap att efter kallelse inställa sig för att utföra sina arbetsuppgifter, utges ersättning enligt nedan.

	1 januari 2021 kronor	1 juni 2022 kronor
för vecka	3 082	3 156
för fredag kväll - måndag morgon	2 005	2 053

§ 16 Förflyttning

Vid tillfällig förflyttning (omflyttning) av anställd till lägre avlönat arbete än hans ordinarie, utges avlöning med arbetstagarens genomsnittliga veckoförtjänst på tidlön + ackord enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik eller i förekommande fall arbetstagarens individuallön intill dess han återgår till sitt ordinarie arbete.

Vid varaktig förflyttning (omplacering) av anställd till lägre avlönat arbete än hans ordinarie, utges avlöning med arbetstagarens genomsnittliga förtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik eller i förekommande fall arbetstagarens individuallön. Den högre lönen gäller i sex månader efter förflyttning, under förutsättning att vederbörande har en obruten anställning vid företaget av 24 månader. Anställd, som fyllt 50 år och har minst 10 års obruten anställning, äger bibehålla den högre lönen, så länge denna överstiger lönen för den nya befattningen.

Anmärkning

Angivna regler gäller ej vid omflyttning, varaktig eller tillfällig, som vidtages på grund av arbetstagarens vållande eller begäran.

§ 17 Beräkningar av genomsnittsförtjänst

Ersättning vid förlorad arbetsinkomst utges med arbetstagarens genomsnittsförtjänst enligt senast tillgänglig kvartalsstatistik och kolumn enligt nedanstående.

	Kolumn
Vid restid	6
Vid besök på sjukhus eller hos läkare enligt § 9	9
Vid utbildning	9
Vid arbete utanför bruket	9
Vid permission	9
Vid förlorad arbetsinkomst enligt 12 och 21 § lagen om anställningsskydd	9

§ 18 Skydds- och ordningsföreskrifter

1 Villkor för anställning

Den som vunnit anställning vid bruk anslutet till Byggnadsämnesförbundet, är underkastad bestämmelserna i avtalet mellan detta förbund och Industrifacket Metall, dessa gemensamma och andra lokala ordningsföreskrifter och övriga bestämmelser om arbetsplatsförhållandena.

2 Arbetstidens utnyttjande

Det ligger i allas intresse att arbetstiden utnyttjas effektivt. Var och en har fått information om sin personliga arbetstid och ska respektera denna, innebärande bl.a. att arbetet ska påbörjas genast vid arbetstidens början samt efter fastställd rast. Avvikelse från fastställda arbetstider får förekomma endast med arbetsledningens medgivande.

Arbetet får heller icke upphöra före den ordinarie arbetstidens slut och ingen får dessförinnan vidta någon förberedelse för sitt avlägsnande såsom ombyte av kläder eller skor, tvättning och dylikt.

Skulle avlösning icke ske i rätt tid, ska genast arbetsledningen meddelas härom och den oavlöste är skyldig att kvarstanna på sin post tills avlösning kan ordnas.

Var och en är skyldig att rätta sig efter det vid bruket gällande kontrollsystemet för arbetstid.

Stämpling av tidkort ska ske, såväl vid arbetstidens som vid rasters början och slut enligt lokal överenskommelse.

Stämpling ska ovillkorligen göras av envar personligen.

Vid sysselsättning utanför fabriksområdet så att tidsstämplingen efter arbetsledningens avgörande ej kan ifrågakomma kontrollerar arbetsledningen tiderna.

3 Brandförsäkringsföreskrifter

Brandförsäkringsbolaget och arbetsgivaren lämnar föreskrifter för undvikande av brandfara. Dessa föreskrifter utgör villkor för brandförsäkringarnas giltighet.

Vid handhavande av eld och eldfarliga ämnen ska alltid iakttas största försiktighet.

Tobaksrökning är förbjuden inom fabriksområdet utom på de platser, där särskilt tillstånd till rökning meddelas.

4 Säkerhetstjänst

Samtliga anställda ska i samarbete med företagets säkerhetstjänst medverka till att försöka minska riskerna för olycksfall i arbetet.

Skyddsombud är verksamma på varje arbetsplats. De har till uppgift

- att vara uppmärksamma på olycksfallsrisker i arbetet
- att medverka till att alla anställda följer givna föreskrifter
- att medverka till att nya och oerfarna medarbetare erhåller erforderlig information om riskerna i arbetet och sätten att undvika dem.

5 Frånvarooanmälan

Frånvaro av annan anledning än permission och semester ska anmälas snarast möjligt jämte orsak för frånvaron till närmaste arbetsledare eller portvakt, som även om möjligt ska meddelas när arbetet kan återupptas.

Vid förfall för skiftgående ska anmälan härom ske enligt lokala regler.

Anmälan till försäkringskassa ombesörjes av vederbörande själv.

Efter mer än sju dagars frånvaro ska läkarintyg uppvisas för eller insändas till avlöningskontoret.

Frånvaro ska vid anfordran styrkas med läkarintyg eller annat av arbetsledningen godkänt intyg.

6 Ordning på arbetsplatsen

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

Nykterhet på arbetsplatsen är ett självklart krav.

Varje anställd ska utföra det arbete, som arbetsledningen anvisar samt iakta de föreskrifter, som gäller för arbetet ifråga.

Anställd får under sin fritid icke vistas inom fabriksområdet utan medgivande av arbetsledningen.

Alla anställda ombedes att till närmaste arbetsledare genast anmäla om obehörig person påträffas inom fabriksområdet.

Kläder m.m. som icke användes i arbetet ska förvaras på därför anvisade platser.

Anslag och meddelanden får endast uppsättas på därför avsedda platser.

Bilar, cyklar och mopeder får endast parkeras vid därför avsedda platser.

Bil-, cykel- och mopedåkning inom bruksområdet är förbjuden för alla som ej i tjänsten har tillstånd härtill.

7 Maskin- och verktygsvård

Maskiner, verktyg, material och fabrikat ska handhas med omsorg och akt-samhet.

Arbetsgivaren tillhöriga föremål får icke bortföras från arbetsplatsen utan arbetsledningens medgivande.

Uppkommen skada eller förlust ska genast anmälas för arbetsledningen.

8 Påföljder

För tid varunder anställd utan giltigt förfall varit borta från arbetsplatsen eller underlåtit att stämpla sitt tidkort göres motsvarande avdrag på lönen.

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

§ 19 Ledighet i samband med barns födelse m.m.

Bestämmelserna om ledighet i samband med barns födelse m.m. återfinns i lagen om rätt till föräldraledighet.

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

§ 20 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivare är skyldig att teckna följande försäkringar enligt överenskommelse mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO:

1. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
2. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
3. Avtalspension SAF-LO
4. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
5. Huvudavtalet Kap. 2 Omställning
6. Föräldrapenningtillägg (FPT)

§ 21 Avtalets giltighetstid

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

Föreningen Industriarbetsgivarna och Industrifacket Metall ska uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 1 juli 2011.

Stockholm den 10 december 2020

Föreningen Industriarbetsgivarna
Peter Kancans

Industrifacket Metall
Tommy Thunberg Bertolone

Protokollsanteckningar

- 1 Parterna har genom särskilda överenskommelser antagit följande tilläggsavtal.
- 1:1 Om vad som är att hänföra till skyddsarbete vid konflikt enligt överenskommelse mellan parterna av den 8 mars 1966.
- 1:2 Om permitteringslön enligt överenskommelse av den 5 november 1984.
- 1:3 Om utländsk arbetskraft enligt överenskommelse mellan parterna av den 30 oktober 1969.
- 1:4 Om gemensam arbetarlönestatistik enligt överenskommelse mellan parterna av den 26 april 1993.
- 1:5 Företagen ska tillse att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidsarbete ska arbetstidsschema upprättas såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid anges.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. Rätt till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring är till viss del beroende av arbetstidens längd. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett viss - belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

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

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

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

- 1:6 Om förhandlingsordning, begränsning och stridsåtgärder och regler om samhällsviktiga funktioner enligt förhandlingsprotokoll mellan SAF och LO av den 23 december 1976.
- 1:7 Jämställdhetsavtal mellan SAF-LO-PTK av den 3 mars 1983.
- 1:8 Om regler för avlöningens utbetalande och uppbörd av fackliga medlemsavgifter enligt överenskommelse mellan parterna av den 1 september 1993.
- 1:9 Om yrkesbevis för maskinförare enligt överenskommelse mellan parterna den 6 mars 1981.
- 1:10 Om regler angående ersättning vid byte av arbetstidsform och kompensationsledighet enligt lokala protokoll av den 21 februari 1984 respektive 18 augusti 1983.
- 2 Bestämmelserna i kollektivavtalet innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens 32 §.

Specialbestämmelser

§ 1

Arbetstagare i kontinuerlig drift, som genom av arbetsbefäl beordrad förflyttning får sitt arbetsschema förändrat, ska erhålla en ledighetsdag vid det första tillfälle, då ledighet enligt det arbetsschema, som gällde före förflyttningen, skulle ha infallit.

§ 2

Personal under utbildning kan förflyttas mellan olika arbeten och erhåller lön enligt de för varje arbete gällande reglerna.

Om vid förfall personal under utbildning ersätter ordinarie befattningshavare, har ersättaren i full utsträckning del i förekommande ackord.

Personal i utbildning vid IS-maskiner erhåller efter sex månader under den fortsatta utbildningen lön som maskinbiträde på en maskin.

Arbetstagare med erfarenhet som synare erhåller under utbildningstiden samma betalning som synare.

Efter bedömning av hyttchefen kan även annan arbetstagare med liknande kompetens erhålla denna betalning.

§ 3

Fordrar arbetsgivaren vid maskinskada, strömavbrott eller jämförbara, onormala driftsstörningar att arbetstagaren ska stå till hans förfogande, utges den för arbetstagaren fastställda timlönen.

§ 4

Avlöningen uträknas per tvåveckorsperiod och tillgodoföres arbetarnas checkkonto på fredagen i andra kalenderveckan efter förtjänstperioden eller om denna dag är en helgdag på närmast föregående vardag.

Prislista

För arbetstagaren, som är fyllda 18 år, får efter genomförd lönerrevision 2021 respektive 2022 utgående tidlöner ej understiga nedanstående.

I Tidlöner

	1 januari 2021	1 juni 2022
A Nybörjare fyllda 18 år med mindre än 3 månaders anställning	130,39	133,92
B Arbetstagare fyllda 18 år	144,61	148,53
C Kvalificerade reparations- och underhållsarbeten samt mycket kvalificerade produktionsarbeten	148,72	152,64
D Arbetstagare fyllda 17 år	115,69	118,83
E Arbetstagare ej fyllda 17 år	101,22	103,96

II Ackordslöner

1. Enligt lokal överenskommelse.
2. Minderåriga erhåller 67 % av vuxens ackord.

Bilaga A

Kompetensutveckling inom buteljglasindustrin

Förutsättningar

En allt hårdare konkurrens på buteljglasområdet förutsätter en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos arbetstagarna i buteljglasindustrin. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kunskaper hos arbetstagarna. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning, kvalitets- och miljösäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företagets som arbetstagarnas utvecklingsbehov klargörs. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla arbetstagare bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

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

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

Ansvar

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

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av arbetstagarnas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också visa vägen för den enskilde arbetstagarens engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t.ex. löpande planerings-/utvecklingssamtal. Dessutom är det viktigt att i arbetslagen diskutera och planera för förändring.

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

Samverkan

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

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

Lönebildningen

Enskilda arbetstagares kompetensutveckling utgör en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i kollektivavtalets § 8.

Bilaga B

Arbetstid

Parterna är överens om att arbetstiden förkortas med

- 7 dagar fr.o.m. den 1 maj 2016

för heltidsanställda och för deltidanställda i proportion härtill. Förkortningen utläggs i hela eller delar av dagar. Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om förläggningen av dessa dagar.

Nationaldagen, kompensationsledighet

I avtal med kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen dock att de anställda i så fall erhåller kompensation enligt nedan.

I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittert tvåskift respektive intermittert treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion. De lokala parterna kan överenskomma om hur kompensationen ska hanteras. Om överenskommelse inte träffas om annat tillförs kompensationen arbetstidskontot.

Bilaga C

Överenskommelse om permitteringslön

Överenskommelsen om permitteringslön tillföres följande

”Om arbetstagare ej har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och ej kan beredas arbete ska arbetstagaren av företaget erbjudas att träffa skriftlig överenskommelse om ledighet med bibehållen lön (”förskottssemester”).

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

Avdrag får ej göras om anställningen upphör på grund av

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

Bilaga D

Överenskommelse mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Industrifacket Metall angående lönehöjningar för buteljglasindustrin för tiden 1 januari 2021 – 31 maj 2023

1 Lönehöjningar

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat, gäller följande:

Lönehöjningar fr.o.m. 1 januari 2021

Utgående löner höjs generellt med 353 öre/timme.

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om 99 öre/timme.

Lönehöjningar fr.o.m. 1 juni 2022

Utgående löner höjs generellt med 306 öre/timme.

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om 86 öre/timme.

2 Förhandlingar

För lönehöjningar enligt punkten 1 ovan gäller att om de lokala parterna inte kan enas om fördelning av potten, har berörd lokal part rätt att påkalla central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelning av potten, har central part rätt att överlämna frågan för slutgiltigt avgörande till lönenämnden Industriarbetsgivarna (IA) – Industrifacket Metall (IF Metall).

Lönenämnden består av två representanter från vardera Industriarbetsgivarna och IF Metall samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelning av potten med ledning av de nedanstående löneprinciper.

3 Löneprinciper

Lönesättningen ska vara differentierad efter befattning eller andra grunder. De utgående lönerna kan variera med hänsyn till arbetstagarens personliga kvalifikationer. Löneskillnaderna ska vara väl motiverade och sakligt grundade.

Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgiften samt arbetstagarens sätt att uppfylla dessa utifrån lokalt överenskomna lönesystem. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön.

Vid lönesättningen ska även hänsyn tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar lönen.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Viktiga faktorer som bör användas vid en värdering är till exempel teoretiska och praktiska kunskaper, om-döme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga.

En arbetstagare bör successivt kunna höja sin lön vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens. Lönesystem och lönesättning i företagen bör överenskommas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av arbetstagarnas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalet, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Föräldralediga ska beaktas vid lokala löneförhandlingar så att de vid återgång i arbetet får lön som om de inte varit lediga.

4 Avsättning till delpensionspremie

Fr.o.m. den 1 januari 2021 avsätts 0,2 procent av den totala lönesumman, till en sammanlagd avsättning om 1,5 procent.

Bilaga E

Fackliga medlemsavgifter

Mom 1 Allmänt om uppbörd

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

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

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

Mom 2 Avdrag och inbetalning

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

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

Totalsumman av de belopp som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas i sin helhet till Industrifacket Metall, senast den 20:e i den månad i efterföljande kalendermånad.

Anmärkning

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

Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

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

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

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

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

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

Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

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

Förteckningen/bandet ska uppta följande uppgifter:

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats
- arbetsgivarens delägar- och arbetsplatsnummer i Svenskt Näringsliv
- avgiftsmånad
- arbetstagarens namn

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

Följande markeringar görs också på förteckningen/bandet:

N - Nyanställd/ny fullmakt

S - Slutat anställningen

Å - Återtagit fullmakten

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

F - Föräldraledig

Sj - Sjukfrånvaro då sjuklön ej utgår

U - Utbildning/studier

V - Totalförsvarsplikt

T - Tjänstledig

Ö - Annan orsak

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden.

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

Anmärkning

- Uppbördslistor upprättas i tre exemplar, varav två sändes till Industrifacket Metalls avdelning och ett behålles av arbetsgivaren.*
- Redovisning av avgifter via magnetband kan ske enligt överens kommen layout som kan rekvireras hos Byggnadsämnesförbundet/ Buteljglasindustrin eller Industrifacket Metall.*
- Uppbörd och redovisning av fackliga medlemsavgifter kan ske enligt rutiner, som är angivna i överenskommelse om uppbörd och redovisning i ag-datalönesystemet.*

- d) Arbetsgivare som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin kan å denne överföra sina åligganden enligt ovanstående regler.*
- e) Redovisning av uppgifter och avgifter sker per arbetsplats.*

Mom 5 Giltighetstid

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

Stockholm den 30 april 2007

Byggnadsämnesförbundet / Buteljglasindustrin
Arne Sehlström

Industrifacket Metall
Göran Nilsson

Anteckningar i förhandlingsprotokollet till samarbetsavtalet

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

Bilaga F

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

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

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

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

§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl.a. linjeorganisationen av ansvariga chefer och ska inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskomelser bör därför träffas om formen för samverkan, där reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering utgör viktiga delar.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

§ 4 Utbildning

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

§ 5 Förhandlingsordning

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

Skiljenämnd

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

Nämnden ska bestå av två ledamöter från Byggnadsämnesförbundet och två ledamöter från Industrifacket Metall. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitan-
dande av opartisk ordförande delas lika av Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket Metall.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare fr.o.m. den 1 juni 2004 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga G

Medverkan vid introduktion

Parterna noterar att de flesta företag har rutiner som ger det lokala facket möjlighet att delta vid introduktionen av nyanställd personal, samt att det är av vikt att nyanställd personal under sin introduktion ges möjlighet att få sådan information. Företagen ska ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

Bilaga H

Medverkan i TSL:s omställningsprogram

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter enligt omställningsförsäkringen. Då en arbetstagare sagts upp p g a arbetsbrist bör därför företaget bereda denne möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter för att söka arbete som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt huvudavtalet.

Bilaga I

Överenskommelse mellan Byggnadsämnesförbundet (BÄF) och Industrifacket Metall (IF Metall) angående yrkesutbildning

AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Avtalet gäller inom parternas avtalsområden, 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. De centrala parterna handlägger och följer upp frågor rörande yrkesutbildningsavtalens bestämmelser och tillämpning.

Företagsförlagd utbildning

§ 1 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 de centrala parterna 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.

§ 2 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. Gränsdragningen mellan studie/handlingsplan och arbete, samt elevens lön vid sådant arbete, ska fastställas i den lokala överenskommelsen innan utbildningen påbörjas.

§ 3 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.

§ 4 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 utan regleras i gällande kollektivavtal. Tiden betraktas som viss tids anställning. 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.

§ 5 Matsättning

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.

Övrig arbetsplatsförlagd utbildning

§ 6 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 de centrala parterna.

Innan övrig arbetsplatsförlagd utbildning påbörjas ska de centrala parterna ha godkänt 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 lokala kollektivavtal på arbetsplatsen. Finns ingen sådan överenskommelse gäller kollektivavtalets lägsta löner för avtalsområdet.

Anmärkning

Sådan lokal överenskommelse får inte understiga avtalets lägsta löner.

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.

§ 7 Försäkringar under utbildningstiden

Vid utbildning enligt § 1 ska företaget i avtalet med skolan försäkra sig om att skolhuvudmannen tar på sig principalansvaret och har tecknat en ansvarsförsäkring som täcker skada på utrustning och person. Se vidare SKOLFS 1991:47 och 1993:6.

Vid utbildning enligt § 6 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.

§ 8 Arbetsmiljö

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

§ 9 Arbetstider

Utbildning enligt § 1 följer skolarbetsåret och eleverna får ledighet i form av ferier etc. i samma ordning som om utbildningen skulle ha varit helt skolförlagd. Eleven följer arbetsplatsens dagliga arbetstider. Utbildningstid får dock inte förläggas till lördag, söndag och helgdag, inte heller till tid mellan klockan 19.00 – 06.00. Centrala parter kan dock vid behov ge dispens för tider mellan kl. 19.00 – kl. 22.00

Vid utbildning enligt § 6 är eleven anställd arbetstagare och följer i övrigt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

§ 10 Introduktion

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

§ 11 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.

§ 12 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal behandlas enligt gällande förhandlingsordning.

§ 13 Handledare

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

§ 14 Elevanställningens upphörande

För uppsägning av elev som omfattas av utbildning enligt § 6 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 de centrala parterna.

§ 15 Betyg

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

§ 16 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.

§ 17 Anställningsform

Vid anställning av elev enligt § 6 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 27 februari 2012

Byggnadsämnesförbundet
Arne Schlström

Industrifacket Metall
Göran Nilsson

Bilaga J

Partsgemensamma kommentarer Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

§ 11 Anställningens ingående och upphörande

Mom 6 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 6:1 Deltid i pensioneringssyfte

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

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

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

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

Kommentarer

Syftet med avtal om deltidspensionering

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

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

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett

sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelseerna enligt anställningsavtalet.

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

Mom 6:2 Ansökan och underrättelse

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

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

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr (beloppet räknas årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

Kommentarer

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

Ansökan

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

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

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter som medför lägre lön bör det observeras att arbetstagaren normalt har rätt till s.k. omplaceringstillägg enligt Riksavtalets bilaga 2. De centrala parterna uppmanar därför de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse om hur Riksavtalets bilaga 2 ska gälla i en situation som avser överenskommelse om omplacering i syfte att ge utrymme för deltidspensionering.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och verkstadsklubben vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent (jfr mom. 9:3). Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid, dvs. 50 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig organisation. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt

hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

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

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs.

Anspraak på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

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

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

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

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller ska arbetsgivaren undersöka om det finns möjligheter för de två arbetstagarna att dela på en heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna. Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbära på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättningsrekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en

sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i deltidspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

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

Mom 6:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 24 i Riksavtalet enligt följande. Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

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

Kommentarer

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

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gäl-

lande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen.

Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

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

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

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



Produktion: Industriarbetsgivarna
Artikelnummer: 8126-2020