



TEKOAVTAL 2023-2025

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag
– IF Metall

1 APRIL 2023 – 31 MARS 2025

Tekoavtalet 2023–2025

Kollektivavtal mellan
TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag
och Industrifacket Metall
angående arbets- och löneförhållanden
inom tekoindustrin.

Tekoavtalet utgår från månadslön med en bilaga med regler för timlön.
Streckmarkeringar i marginalen anger att avtalstexten fått en ny lydelse jämfört
med Tekoavtal 2020–2023 jämte bilaga för timlön.

Innehåll

§ 1 Fredsplikt och förhandlingsordning	4
§ 2 Anställning	8
§ 3 Arbetstid	16
§ 4 Löner	27
§ 5 Ersättning för obekväm arbetstid	31
§ 6 Ersättning för arbete på övertid	32
§ 7 Omplacering och omflyttning	33
§ 8 Ersättning vid tjänsteresa	34
§ 9 Semester	35
§ 10 Permission	39
§ 11 Sjuklön m.m.	40
§ 12 Hemarbete	43
§ 13 Samarbetsavtal m.m.	43
§ 14 Försäkringar	44
§ 15 Permitteringslön	44
§ 16 Avtalets giltighetstid	46
Övergångsbestämmelser	47
Regler för timlön – Bilaga 1	49
Överenskommelse om yrkesnämnd – Bilaga 2	58
Avtal om yrkesutbildning – Bilaga 3	60
Omställning enligt Huvudavtalet – Bilaga 4	66
Huvudavtal mellan Svensk Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige – Bilaga 5	77
Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter – Bilaga 6	84
Avtal om kompetensutveckling – Bilaga 7	87
Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård – Bilaga 8	88
Avtal om yrkesintroduktion – Bilaga 9	90
Anteckningar	93

Kollektivavtal

mellan

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag och Industrifacket Metall angående arbets- och löneförhållanden inom tekoindustrin.

Avtalet gäller vid företag anslutna till TEKO samt även vid nyanslutna företag, dock först, om vid dessa företag annat kollektivavtal är gällande till dess giltighet gått till ända.

§ 1 Fredsplikt och förhandlingsordning

Mom 1 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under avtalets giltighetstid.

Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt kap. III huvudavtalet SAF-LO.

Mom 2 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

Mom 3 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

Mom 4 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i mom 5–7 och 10–11 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

Anmärkning

I tvist enligt lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar ersätter förhandlingsordningens bestämmelser 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

Mom 5 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställning löpt ut.

Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. individsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

Mom 6 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande bör begäran om central förhandling nå motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

§ 1

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Mom 7 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

Mom 8 Förhandlingsprotokoll

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska justeras av parterna.

Mom 9 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

Mom 10 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

Mom 11 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tillsvidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

Mom 12 Övrigt

I vissa särskilda fall, t.ex. vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar och denna förhandlingsordning ska inte medföra förändringar av gällande rätt.

Förhandlingsordningen ersätter kap. II huvudavtalet SAF-LO som i övrigt gäller mellan parterna.

Protokollsanteckningar

Som skyddsarbete skall dock även anses sådana arbeten, som erfordras för att driften skall kunna återupptagas omedelbart efter konfliktens slut.

Till skyddsarbete hänföres därutöver färdigställande och utleverans av sådana säsongsbetonade varor, som tagits i arbete senast sex dagar före konfliktens början.

Mom 13 Giltighetstid

Förhandlingsordningen i § 1 gäller med samma löptid och uppsägningstid som 1938 års huvudavtal mellan SAF-LO. Det innebär att förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Om det mellan TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag och IF Metall gäller kollektivt löneavtal vid den tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra med löneavtalets utlöpande.

När det gäller § 1 mom 1 Fredsplikt, är parterna överens om att den regleringen avser fredsplikt under giltighetstiden för Tekoavtalet.

§ 2 Anställning

Mom 1

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

Protokollsanteckning

Arbetarpartens lokala fackliga representant beredes möjlighet att lämna facklig information till nyanställda arbetare.

Förbundsparterna rekommenderar de lokala parterna att överlägga om de administrativa rutiner som skall gälla vid nyanställning av arbetare. Därvid skall särskilt beaktas hur den lokala arbetarparten skall medverka.

Mom 2 Visstidsanställning

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

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

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

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

Anmärkning

Kravet på lokal överenskommelse för mycket korta visstidsanställningar, i andra fall än då arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 4, syftar till att undvika att det utvecklas ett utbrett system där visstidsanställningar används för t.ex. frekvent återkommande endagsanställningar (s.k. daglönare). Parterna är dock ense om att korta visstidsanställningar kan vara fullt berättigade.

Visstidsanställning avseende den som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 4 ska inte vara kortare än en dag.

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

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av bestämmelsen i sista stycket sker äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där fackklubb finns.

Anställning gäller tillsvidare om annat ej överenskommit.

Mom 3 Företrädesrätt och turordning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

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

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

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

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

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Nedanstående text (fram till mom 4) utgör utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 3 §§ 8 och 9.

§ 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 avtalsurlista.

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

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

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycket 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 återanställts tillsvidare och att arbetstagaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Anmärkning

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

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

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

Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och fackklubben. Om fackklubben 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 fackklubben motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 3. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Anmärkning

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

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

Mom 6 Återanställning

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

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

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 7 Förfarande vid återanställning

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

Anmärkning

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

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

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

Mom 8

Lämnar anställd sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden har arbetsgivaren rätt till kompensation för skada och olägenhet som därigenom vållas med ett belopp som motsvarar den anställdes lön under den del av uppsägningstiden som den anställdes ej har iakttagit med beaktande av kvittningslagens bestämmelser.

Protokollsanteckning

Ovanstående gäller ej arbetstagare som uppsagts på grund av konkurs.

Mom 9 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 9:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

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

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

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

Anmärkning

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

Mom 9:2 Ansökan och underrättelse

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

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta fackklubben.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och fackklubben meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

Mom 9:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig

1) Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

§ 3

organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 1 Tekoavtalet IF Metall 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.

Mom 10 Tjänstgöringsbetyg och arbetsgivarintyg

Mom 10:1 Tjänstgöringsbetyg

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

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

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

Mom 10:2 Arbetsgivarintyg

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

§ 3 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidslagen

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Reglerna i paragrafen utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

Mom 2 Definitioner

arbetstid: all tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

Anmärkning

Jourtid räknas som arbetstid. Arbetsberedskap räknas inte som arbetstid.

viloperiod: varje period som inte är arbetstid. I de fall inte annat är angivet är viloperiod obetald.

natt: med natt avses perioden mellan klockan 22.30 och klockan 05.30. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 00.00 och klockan 05.00.

nattarbetande: arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid.

skiftarbete: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

Anmärkning

Denna definition är inte avsedd att ändra gällande praxis inom avtalsområdet.

skiftarbetare: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

Anmärkning

Även tillfälliga inbopp i en skiftarbetsordning räknas som skiftarbete i fråga om skiftformstillägg. För intjänande av tid till tidbank enligt vad som gäller för skiftarbete skall arbetstagaren under en sammanhängande period om minst en hel arbetsvecka delta i skiftarbete.

tillräcklig vila: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.

Mom 3 Arbetstidsmått och tid till tidbank

Mom 3:1 Tillgänglig arbetstid

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

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro skall vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.

Mom 3:2 Ordinarie arbetstiden per helgfri vecka (raster oräknade) i genomsnitt per kalenderår

Dagarbete	40 timmar
2-skiftsarbete och intermittent 3-skiftsarbete	38 timmar
Kontinuerligt 3-skiftsarbete	36 timmar
Kontinuerligt 3-skiftsarbete med storhelgsdrift	35 timmar

Mom 3:3 Tid till tidbank

För en heltidsarbetande arbetare skall för varje fullgjord arbetsvecka tid föras till en tidbank enligt följande.

Dagarbete	82 minuter
2-skiftsarbete	77 minuter
Annat skiftarbete (exempelvis treskiftsarbete, ständigt nattarbete)	70 minuter

För heltidsarbetande arbetare som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss vecka och deltidsarbetande tillförs tidbanken tid i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att nu avsedd tid helt eller delvis schemaläggs.

Protokollsanteckning 1

Vid företag där de lokala parterna under avtalsperioden 1998–2001 valt att göra generella lönehöjningar om 0,5 procent vid ett, två eller tre tillfällen i stället för att införa arbetstidsförkortning i form av tid till tidbank, kan lokal överenskommelse om avräkning motsvarande de generella höjningarna (beräknat på företagets aktuella genomsnittliga förtjänstläge, tidlön och ackord) göras från lönepotten som enligt övergångsreglerna fördelas den 1 november 2001, 2002 och 2003. Träffas inte sådan lokal överenskommelse skall tid till tidbanken i mom 3:3 motsvarande de generella höjningarna minskas i motsvarande mån (12, 24 eller 36 minuter).

Protokollsanteckning 2

De lokala parterna ska de år nationaldagen infaller på en lördag eller en söndag undersöka om det innebär att mer ordinarie arbetstid faktiskt lagts ut i jämförelse med då annandag pingst var helgdag. Om en sådan beräkning leder till att ytterligare ordinarie arbetstid finns tillgänglig ska de lokala parterna träffa överenskommelse om kompensation.

Ett alternativ till sådana beräkningar är att de lokala parterna slutligt reglerar frågan genom att årligen föra 2,22 timmar till berörda arbetstagares tidbank.

Om de lokala parterna inte enas ska slutlig reglering ske enligt andra stycket.

Mom 3:4 Uttag ur tidbank

Utläggning av tid ur tidbanken sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren.

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

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat gäller följande.

Den tid i tidbanken som överstiger 100 timmar vid årsskiftet ska ersättas genom att belopp som motsvarar aktuell lön per timme för överskjutande tid betalas till deltidspensionsförsäkring för arbetstagaren.

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

Mom 3:5 Underrättelse vid deltidarbete

Företagen ska i sin personalplanering tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För deltidarbete ska arbetstidsschema upprättas såvida inte arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda att rätten till avgångsbidragsförsäkring och full grupplivförsäkring bortfaller. Vidare kan avtalsenlig AGS-förmån bortfalla om SGI (sjukpenninggrundande inkomst) saknas och rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkring påverkas om arbetstiden understiger 80 timmar per månad. Avtalspension SAF-LO kompletterar den allmänna pensionen. Startålder för intjänande av pensionsrätt är

22 år. Arbetsgivaren betalar in pensionspremie både under och över den allmänna pensionens inkomsttak på 7,5 inkomstbasbelopp.

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 den anställda så önskar ska arbetstiden för den deltidsanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökad arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal arbetstimmar.

Mom 4 Ordinarie arbetstidens förläggning

Mom 4:1 Överenskommelse om arbetstidens förläggning

Vid den närmare förläggningen och rastindelningen ska arbetsgivaren uppta samråd med den lokala arbetarparten och härvid eftersträva lokal överenskommelse i frågan.

Efter lokal överenskommelse kan olika längd och förläggning av ordinarie arbetstid under olika delar av året genomföras.

Förbunden är ense om att arbetstidsutläggningen ska ske på sådant sätt att störningar i produktionen i möjligaste mån kan undvikas. Parterna ser positivt på åtgärder som bidrar till att begränsa arbetstidsförkortningens negativa inverkan på produktionen.

Mom 4:2 Förläggning i andra fall

Där parterna inte enas förläggs arbetstiden enligt följande.

Vid ändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska arbetsgivare underrätta berörda arbetare och meddela lokala arbetarparten senast två veckor i förväg.

Från den enligt nedan i detta moment fastställda ordinarie arbetstidens förläggning vid respektive arbetstidsform får avvikelse göras med 40 minuter per arbetspass.

Dagtid

Den ordinarie arbetstiden vid dagarbete förläggs sammanhängande mellan kl. 06.00 och 18.00 måndag–fredag.

Vid dagarbete fördelas arbetstiden med 8,0 timmar på var och en av veckans fem första dagar.

Skift m.m.

Vid skiftarbete förläggas den ordinarie arbetstiden på sätt förhållandena påfordrar.

S.k. ständigt nattarbete, intermittent 3-skiftsarbete, kontinuerligt 3-skiftsarbete och kontinuerligt 3-skiftsarbete med storhelgsdrift kan bedrivas när verksamheten så fordrar.

Den ordinarie arbetstiden får dock vid intermittent 2-skiftsarbete inte utläggas tidigare än kl. 06.00 eller senare än kl. 24.00, allt på vardagar.

Vid intermittent 3-skiftsarbete får ordinarie arbetstid inte utläggas tidigare än kl. 22.00 söndag respektive helgdag, som efterföljs av vardag, eller senare än kl. 06.00 lördag.

Storhelg

Med storhelg avses

- Från kl. 22.00 dagen före nyårsafton till kl. 06.00 den 2 januari
- Från kl. 22.00 skärtorsdag till kl. 06.00 dagen efter annandag påsk
- Från kl. 22.00 dagen före 1 maj till kl. 06.00 den 2 maj
- Från kl. 22.00 dagen före nationaldagen till kl. 06.00 dagen efter nationaldagen
- Från kl. 22.00 dagen före midsommarafton till kl. 06.00 dagen efter midsommardagen
- Från kl. 22.00 dagen före julafton till kl. 06.00 den 27 december.

Mom 4:3 Stillestånd och inskränkningar i driften m.m.

- a) Ordinarie arbetstid ska inte läggas ut på påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Dessutom gäller vid intermittent treskiftsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete utan storhelgsdrift att ordinarie arbetstid inte ska läggas ut mellan kl. 06.00 den 1 maj och kl. 06.00 den 2 maj.
- b) Om natur- eller olyckshändelse inträffar, som gör det nödvändigt med ändring i den ordinarie arbetstiden, har arbetsgivaren rätt att omedelbart införa sådan ändring.

Mom 4:4 Förskjutning av den ordinarie arbetstiden

Om det behövs för att upprätthålla en ändamålsenlig produktion får arbetsledningen förskjuta den ordinarie arbetstiden för berörda arbetstagare eller produktionsavdelningar med iakttagande av reglerna i mom 4:6–4:9.

Mom 4:5 Tid för förberedelse- och avslutningsarbeten

Om det behövs för produktionens obehindrade gång får förberedelse- och avslutningsarbeten utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, varvid arbetstiden får vara längre än vad som anges i mom 4:1 respektive mom 4:8.

Mom 4:6 Raster och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast läggas ut om arbetspasset är längre än sex timmar. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren 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.

Anmärkning

Bestämmelsen i första stycket innebär ingen förändring av gällande rätt vid utläggning av raster vid treskiftsarbete.

Mom 4:7 Dygnsvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens gällande arbetstidsschema.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som exempelvis skiftbyten, övertidsarbete eller överenskommen arbetstidsförläggning. Vid sådana avvikelser ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

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

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

Anmärkning

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

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid tillämpas mom 3:4 i fråga om betalning.

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

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

Mom 4:8 Om nattarbete

Om de lokala parterna inte enas om annat ska arbetstagaren ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till fast eller rullande period om 12 månader.

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.

Anmärkning

I de fall de lokala parterna är oeniga om huruvida det i verksamheten förekommer nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning bör de samråda med de centrala parterna före det att frågan behandlas enligt förhandlingsordningen.

Mom 4:9 Veckovila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska arbetstagare ha minst trettiofem timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Anmärkning

Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.

Om veckovila förläggs till ordinarie arbetstid ska ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas. Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om sådan ersättning. I den mån parterna varit ense om att den ersättning som utgår för arbetsberedskap innehåller ersättning för ledighet till följd av veckovila ska detta beaktas.

Mom 5 Övertid

Mom 5:1 Övertidsarbete

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida arbetstagaren icke är därtill förhindrad, arbeta på övertid i den utsträckning som denna paragraf medger. Meddelande om att arbete på övertid ska äga rum även som om förhinder att arbeta på övertid ska lämnas i god tid och senast före sista rast å ordinarie arbetstid.

Med övertid förstås all arbetstid utöver det för heltidsarbetande gällande ordinarie arbetstidsmättet per dag.

Anmärkning

För fall där flexibel arbetstid tillämpas har parterna enats om följande tillämpningsregel:

Beordrar arbetsgivaren övertid räknas övertid från och med tidpunkten för ordinarie arbetstidens slut. Motsvarande gäller om övertiden förläggs före ordinarie arbetstidens början.

Mom 5:2 Begränsning av övertid

Övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad och med sammanlagt högst 150 timmar under ett kalenderår.

De lokala parterna kan komma överens om ytterligare övertid.

Genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan utöver 150 timmar enligt första stycket ytterligare 50 timmars övertid tas ut under kalenderåret.

Anmärkning

Kalenderår kan genom lokal överenskommelse ersättas av annan tolv månadersperiod.

Vid uttag av betald ledighet ur tidbanken enligt § 3 mom 3:4 ska motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertid, dock högst 250 timmar per år.

Mom 5:3 Nödfallsövertid

Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som ej kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 5:2 (nödfallsövertid).

Arbetsgivaren ska snarast underrätta klubben om övertidsarbetet. Pågår nödfallsövertid längre tid än två dygn från arbetets början ska det anmälas till förbundet.

Mom 6 Jourtid

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

Mom 7 Registrering av arbetstid

Arbetstagaren måste följa av arbetsgivaren beslutade rutiner för kontroll av arbetstiden. I de fall arbetstiden registreras i tidredovisningssystem får registreringen inte inkräkta på arbetstiden. Registreringen ska ordnas och utföras på ett sådant sätt att det blir tidseffektivt och inte skapar svårigheter för arbetstagarna.

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid och jourtid. Arbetstagaren, företrädare för klubben eller förbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar. Saknas klubb har företrädare för lokalavdelning motsvarande rätt.

Registrering ska ske i enlighet med av Industrifacket Metall och TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag gemensamt utarbetade anvisningar.

Som en ordningsregel utan skadeståndssanktion gäller att en arbetsgivare som tillämpat mom 4:7 andra-fjärde stycket för klubben ska redovisa när och varför.

Mom 8 Arbetstidsnämnd

Arbetstidsnämnden prövar tvister om tolkning och tillämpning av denna paragraf eller med stöd därav träffade överenskommelser. Kan överenskommelse om avvikelse enligt mom 4:8 eller mom 5:2 inte träffas kan frågan på endera central parts begäran, utan hinder av förhandlingsordningen, hänskjutas till Arbetstidsnämnden för avgörande.

Arbetstidsnämnden består av fyra ledamöter. TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag utser två ledamöter och Industrifacket Metall två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag respektive Industrifacket Metall för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal ska på ledamots begäran Arbetstidsnämnden förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådan ledamot utses av parterna gemensamt och ska vid ärendets prövning vara ordförande.

Anmärkning

Om skiljenämnden skulle finna att den inte bör avgöra en fråga som hänskjutits dit eftersom ett vägledande avgörande i en EG-rättslig fråga inte finns tillgängligt och den hänskjutna frågan är beroende av ett sådant avgörande, ska skiljenämnden skilja sig från ärendet med den motiveringen. Endera part har då möjlighet att väcka talan vid domstol inom trettio dagar från den dag då parten fick del av skiljenämndens avgörande. Sådant förfarande som nu sagts påverkar inte avtalets tillämpning och verkan intill dess slutligt avgörande i saken föreligger.

Mom 9 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av denna paragraf ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling).

Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Twist kan av part senast inom två månader från avslutad central förhandling för avgörande hänskjutas till Arbetstidsnämnden. Arbetstidsnämndens beslut är bindande för parterna.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1. Arbetstidsnämnden äger utdöma skadestånd från arbetsgivare, som bryter mot § 3 eller med stöd därav träffade överenskommelser. Sådant skadestånd ska tillfalla Yrkesnämnden.
2. Vad gäller beslut i Arbetstidsnämnden om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska arbetstidslagens regler vara vägledande.

3. Parterna är ense om att frågor om eventuell påföljd för olovligt uttag av övertid ej bör bli föremål för lokala krav. I rådgivning och på annat lämpligt sätt ska parterna verka för att denna princip hålls i kraft.

§ 4 Löner

Mom 1 Utgångspunkter för lönebildningen

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att anställda utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser.

Lönebildningen kan på detta sätt bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet.

Lönebildningen har som grund företagets organisation, verksamhet och mål. Lönebildningen skall befrämja såväl företagets verksamhet som de anställdas utveckling i densamma.

Ökad internationalisering och konkurrens, ny teknik och förändrad arbetsorganisation ställer krav på flexibilitet, decentralisering, ansvarstagande och kompetensutveckling. Detta ger anställda möjligheter att utveckla sina färdigheter, kunskaper och kompetens.

Mom 2 Lönesättning, löneformer och lönesystem

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art och innehåll och hur de utförs samt de krav på utbildning och övrig kompetens som arbetsuppgifterna ställer. Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa.

Teoretiska och praktiska kunskaper, ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom är exempel på faktorer att beakta vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. De lokala parterna skall inför de löneförhandlingar, som skall ske enligt avtalet, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer.

§ 4

Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Vid utformning av löneformer och lönesystem beaktas företagets verksamhet, arbetsorganisation och kompetenskrav samt de anställdas färdigheter och egenskaper och intresse av personlig utveckling med därtill anknuten löneutveckling. Löneformer utvecklas anpassat till företagets verksamhet, med hänsyn till krav på produktivitet, konkurrenskraft och lönetrygghet.

Ovanstående skall utgöra ett stöd för de lokala parterna i arbete med att utveckla nya lönesystem.

Mom 3 Månadslön

Månadslönen avvägs med utgångspunkt från arbetets art samt arbetarens duglighet och prestation.

Vid mätbara arbeten bör månadslönen innehålla en fast och en rörlig del (premie, bonus e.dyl.).

Den fasta delen av lönen utgår med visst belopp per kalendermånad, oberoende av därunder infallande helgdagar, helgdagsaftnar eller avtalsenliga fridagar, men avdrag sker med visst belopp per timme eller dag vid sjukdom eller annan frånvaro – utom vid ”permission utan löneavdrag” – enligt avtalets bestämmelser.

För övergång från tim- och ackordslön till månadslön finns bestämmelser i avtalets bilaga om regler för timlön.

Mom 4 Lägsta lön per månad

Lägsta månadslöner utgör för

	Fr.o.m. 2023-04-01	Fr.o.m. 2024-04-01
Arbetare ej fyllda 18 år	18 649 kr	19 227 kr
Arbetare fyllda 18 år	22 636 kr	23 338 kr
Yrkesarbetare fylld 18 år	23 381 kr	24 106 kr

Arbetare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska ha en månadslönsom överstiger lägsta månadslön i den grupp arbetaren tillhör med minst 727 kr fr.o.m. 1 april 2023 respektive 750 kr fr.o.m. 1 april 2024. Arbetare med två års sammanhängande anställning vid företaget ska ha en månadslön som överstiger lägsta månadslön i den grupp arbetaren tillhör med minst 1 326 kr fr.o.m. 1 april 2023 respektive 1 367 kr fr.o.m. 1 april 2024.

1. Arbetare kan efter prövning med utgångspunkt från avtalets löneprinciper erhålla högre månadslön än enligt ovan.
2. Med yrkesarbetare avses arbetare som har teknisk utbildning alternativt treårig gymnasieutbildning och minst tre års praktisk erfarenhet i yrket.

För nyanställd med anställningsform tillsvidareanställning kan lokal överenskommelse träffas om annan lön än ovan angiven lägsta månadslön för en tidsperiod om högst sex månader.

Bestämmelserna om lägsta månadslöner gäller inte anställda under 16 år.

Feriearbete

För feriearbetare ej fyllda 18 år betalas timlön om lägst 7566 öre fr.o.m. 1 april 2023 och 7801 öre fr.o.m. 1 april 2024. Lönen inkluderar helg- och semesterlön.

Mom 5

Mom 5:1 Lön per dag och timme

- a) Lön per dag utgör

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$
- b) Lön per timme utgör

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$
- c) Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion härtill.
- d) Vid beräkning av lön per dag eller timme medtages ej eventuell premie, bonus eller annan liknande lönedel.

Mom 5:2 Löneberäkning vid frånvaro

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

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

§ 5-6

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

Anmärkning

Vid sjukfrånvaro och ledighet med tillfällig föräldrapenning finns bestämmelser om löneavdrag i § 11.

Mom 5:3 Lön för del av löneperiod

Om en arbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utgår – förutom eventuell premielönedel, bonus eller dylikt – lön per timme, om anställningen omfattar högst 5 arbetsdagar av månaden och i andra fall lön per dag för varje kalenderdag, som anställningen omfattar.

Mom 5:4 Helglön

Vid helgdag som infaller måndag–fredag, skall betalningen utgå för eventuell rörlig premielönedel, beräknad enligt genomsnittsmetoden.

Mom 5:5 Driftsavbrott och permittering

Permitteras arbetare under avbrottet görs löneavdrag enligt mom 5:2. Löneavdrag sker ej om rätt till permitteringslön föreligger enligt § 15.

Anmärkning

Där månadslön innehåller premielönedel må lokal överenskommelse träffas om ersättningen. Träffas ej sådan överenskommelse utgår till arbetaren 50 procent av hans medeltimförtjänst på premielönedelen enligt senast kända kvartalslönestatistik. Vad nu sagts gäller även mom 5:4 samt § 8 och § 10.

Mom 5:6 Löneutbetalning

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

Anmärkning

Parterna har träffat särskild överenskommelse om företagets medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter (bilaga 6).

§ 5 Ersättning för obekväm arbetstid

Mom 1

Vid arbete under nedan angivna tider utges OB-tillägg per timme enligt följande

	Fr.o.m. 2023-04-01	Fr.o.m. 2024-04-01
Vardagar mellan kl.18.00 – 06.00	3 466 öre	3 573 öre
Lördag, söndag, eller helgdag, räknat från kl. 06.00 lördag och kl. 00.00 helgdag till kl. 06.00 måndag eller dag efter helgdag	8 226 öre	8 481 öre
Storhelgstid	13 216 öre	13 626 öre

Vad som är storhelg framgår av § 3 mom 4:2.

Mom 2

Anställd, som utför ständigt nattarbete, kontinuerligt 3-skiftsarbete och kontinuerligt 3-skiftsarbete med storhelgsdrift är skyldig att övergå till 2- eller 3-skiftsarbete eller dagtidsarbete om arbetsgivaren så påfordrar.

Övergången berättigar till ersättning under förutsättning

att övergången genomförs inom 4 veckor efter det att beslut om övergången fattades,

och

att den anställde utan avbrott haft ständigt nattarbete, kontinuerligt 3-skiftsarbete och kontinuerligt 3-skiftsarbete med storhelgsdrift som ordinarie arbetstid i mer än 6 månader.

Ersättning utgår i så fall för arbetad tid som infaller före utgången av 4-veckorsperiodens slut. Ersättningen utgörs av skillnaden mellan den ob-ersättning som den anställde faktiskt uppbär på ordinarie arbetstid efter övergången och den ob-ersättning som han skulle ha uppburit på ordinarie tid om övergången ej genomförts.

För anställd, som utan avbrott haft ständigt nattarbete, kontinuerligt 3-skiftsarbete och kontinuerligt 3-skiftsarbete med storhelsdrift som ordinarie arbetstid mer än 4 år före övergången, ändras 4 veckor ovan till 12 veckor. Ersättning kan ej utgå under längre tid än som motsvarar den för den anställde gällande uppsägningstiden.

§ 6 Ersättning för arbete på övertid

Mom 1

Vid övertidsarbete utgår övertidstillägg per arbetad timme med 35 % av timlönen.

Med timlön avses arbetarens månadslön, fasta tillägg samt i förekommande fall genomsnittsförtjänst på rörlig lön under senast kända kvartal, allt dividerat med 175.

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

Mom 2

Arbetare som tillfälligt återkallas till arbetet mellan kl. 22 och 06 skall erhålla ersättning för arbetstiden ökad med två timmar. Samma regel tillämpas då dylik återkallelse sker under sön- eller helgdag mellan kl. 06 och 22.

Arbetare, vilken vid andra tidpunkter än ovan sagts återkallas till fabriken, erhåller ersättning för arbetstiden, dock lägst för två timmar. Utgår vid återkallandet övertidsersättning för arbetstiden, skall sådan ersättning utgå även för den tid, varmed arbetstiden ökas enligt ovan.

Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast rast eller den anställde på egen begäran erhåller medgivande att senare återkomma för att utföra arbetet i fråga.

Mom 3

Lokal överenskommelse kan träffas om tillämpning av nedanstående regler.

Övertidsarbete kompenseras genom övertidsersättning enligt § 6 mom 1 samt i förekommande fall ob-tillägg enligt § 5 mom 1, och om arbetstagaren så önskar och produktionen enligt arbetsgivarens bedömning medger det, i form av betald ledig tid, en betald timme för varje övertidstimme. Sådan tid förs till tidbank enligt § 3 mom 3.3.

§ 7 Omplacering och omflyttning

Mom 1

Träffas inte lokal överenskommelse om betalningsregler vid omplacering respektive omflyttning gäller följande.

Med omplacering avses en klart uttalad varaktig förflyttning till annat arbetsområde.

I arbetsområde ingår arbeten av lika eller likartad natur och med likartade lönenivåer.

De lokala parterna må överenskomma om indelning i arbetsområden.

Övergång till annat arbetsområde föreligger ej då det i anställds arbetsuppgifter normalt ingår att utföra arbeten inom olika arbetsområden. Ej heller avses en anställds förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom hans arbetsområde.

Mom 2 Löneskydd

Vid omplacering till annat arbetsområde tillämpas den för det nya arbetet gällande lönen.

I det fall månadslönen i det nya arbetet är lägre än i det tidigare arbetet utgår ett tillägg utöver den lön den anställde erhåller för arbetet på det nya arbetsområdet. Tillägget utgör skillnaden mellan den anställdes månadslön före flyttningen och månadslönen i det nya arbetsområdet.

Om arbetstagaren var avlönad med rörliga lönedelar och omplacering till annat arbetsområde medför att de rörliga lönedelarna minskar ska tillägget omfatta medeltimförtjänsten på de rörliga lönedelarna under senast kända kvartal.

Tillägget utgår på följande sätt

Obruten anställningstid	Ersättningsperiod
Minst 1 år	6 veckor
Minst 4 år	16 veckor
Minst 10 år	24 veckor

§ 9

Lönertillägg utgår ej vid omplacering som sker på den anställdes egen begäran och där en omplacering ej är sakligt motiverad av ålders- eller hälsoskäl. Lönertillägg utgår ej heller vid omplacering som vidtagits på grund av den anställdes eget förvållande eller vid omplacering på grund av yrkesskada då den anställda samtidigt erhåller livränta motsvarande inkomstbortfallet.

Mom 3

Med omflyttning avses en tillfällig förflyttning till annat arbetsområde eller en förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom arbetsområdet.

Vid omflyttning behåller den anställda sin månadslön.

Om den anställda också är avlönad med rörliga lönedelar och förtjänsten efter omflyttning under en vecka är lägre erhåller den anställda ett tillägg. Tillägget utgör skillnaden mellan den anställdes förtjänst på rörliga lönedelar före omflyttning och motsvarande förtjänst efter omflyttningen.

§ 8 Ersättning vid tjänsteresa

Mom 1

De lokala parterna träffar med utgångspunkt från gällande skattelagstiftning överenskommelse om vad som skall gälla vid arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Träffas inte överenskommelse gäller följande.

Vid arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen utgår traktamente om den anställda på grund av tjänsteresa måste övernatta utanför sitt hem.

Traktamente för dag är 260 kr. För avresedagen med avresa efter kl. 12.00 och hemresedagen med återkomst före kl. 19.00 är traktamentet dock 130 kr. Vid längre bortovaro än 3 månader på samma ort är motsvarande belopp 182 kr respektive 91 kr.

Anmärkning

Parterna är överens om att under avtalsperioden tillämpa traktamentsbelopp, som motsvarar Skatteverkets schablonbelopp för avdrag vid inrikesresor i tjänsten.

Researvode för dag är 155 kr. För avresedagen med avresa efter kl.12.00 och hemresedagen med återkomst före kl.19.00 är researvodet dock 80 kr. Arbetsgivaren anvisar och betalar kostnaden för logi. Om arbetsgivaren och den anställde kommit överens om att arbetsgivaren inte betalar logi utgår traktamente för natt med 130 kr.

Mom 2

För restid inom ordinarie arbetstid betalas lön på vanligt sätt. För restid utanför ordinarie arbetstid betalas lägsta timlön.

För tiden kl. 22.00–07.00 utgår ej betalning då sovplats tillhandahålls.

Arbetsgivaren anvisar färdmedel och betalar kostnaden för resa.

§ 9 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag.

Mom 2

Semesterlön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av arbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se nedan.

- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang

- premielön, bonus eller liknande rörliga lönedelar

§ 9

- ob-ersättning, ersättning för övertidsarbete eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknas i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

För arbetstagare fyllda 18 år med minst 12 månaders yrkesvana ska semesterlönen per betald semesterdag utgå med 1 539 kr från och med den 1 april 2023 och med 1 587 kr från och med den 1 april år 2024.

För deltidssamarbetande ändras beloppet i proportion till arbetstiden.

Anmärkning

Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppdateras genom att 0,5 % multipliceras med 25 och divideras med antalet betalda semesterdagar som har intjänats.

Utbetalning av semesterlön i samband med huvudsemester

Träffas ej lokal överenskommelse om annat utbetalas semestertillägg om 0,8 % respektive 0,5 % vid det ordinarie löneutbetalningstillfället som ligger närmast första semesterdagen.

Mom 3

Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen.

Semester för nyanställda

Om en nyanställd arbetares betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om arbetaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och arbetaren överenskomma om betald ledighet under erforderligt antal dagar.

Under betald ledighet enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren görs inte löneavdrag.

Överenskommelse om betald ledighet skall vara skriftlig.

Om överenskommelse om betald ledighet träffats och arbetarens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började görs avdrag från innesående lön och/eller semesterersättning. Avdrag sker enligt § 4 mom 5:3 men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall dock inte göras om anställningen upphört på grund av

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

Anmärkning

Om arbetaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i § 29 a semesterlagen.

Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden.

Mom 4

Sparande av betalda semesterdagar

Uttag av sparade semesterdagar skall ske i den tidsföljd de intjänats.

Sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt reglerna för semesterlön för ordinarie semester.

§ 11

Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt ovan. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättning se ovan.

Mom 5

Semesterförläggning

Om överenskommelse om semesterförläggningen inte träffas beslutar arbetsgivaren om förläggningen och meddelar arbetstagen, senast den 1 april.

När arbetsgivaren beslutar om förläggningen ska en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor förläggas under juni–augusti om inte särskilda skäl föranleder annat.

Korttidsanställda

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

§ 10 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 eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. För arbetare som på grund av arbetsskada måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen, gäller permission under denna tid. Förutsättningen för att permissionslön skall utges är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning enligt socialförsäkringsbalken.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan ej finns, annan av företaget godtagen läkare.

Nära anhörigs frånfalle.

Nära anhörigs begravning.

Urnedläggning av nära anhörig.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar samt person med vilken den anställda sammanlever under äktenskapsliknande former.

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

§ 11 Sjuklön m.m.

Mom 1

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utges enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt denna paragraf.

När en arbetare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbetet.

Samma gäller om arbetaren blir arbetsoförmögen pga. olycksfall eller arbetsskada. Sjuklön skall inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Mom 2 Försäkran och läkarintyg

Arbetstägaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstägaren har varit sjuk och uppgifter om i vilken omfattning arbetstägarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstägaren har lämnat denna försäkran.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Om arbetsgivaren så begär skall sådant läkarintyg utfärdas av särskilt anvisad läkare. Arbetsgivaren kan också begära läkarintyg från första sjukdagen eller senare.

Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Före det att arbetsgivaren beslutar enligt tredje stycket ska arbetsgivaren samråda med lokal arbetstagarpart. I särskilda fall kan samråd ske efter det att beslutet är fattat. Vid samrådet ska arbetsgivaren redovisa skälen för beslutet.

Anmärkning

Syftet med att anvisa läkare bör vara att den läkare som gör bedömningen har kännedom om arbetsplatsen och tillgängliga arbetsuppgifter samt att undvika situationer där arbetstagaren återkommande byter läkare och det finns anledning att ifrågasätta läkarbedömningen att sjukskrivning ska ske eller om arbetstagaren har problem med en viss specifik sjukdom eller missbrukar alkohol eller droger.

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 enbart intyg från vissa läkare eller vårdgivare godtas för att sjuklön ska betalas. Vid anvisning av läkare ska hänsyn tas till sjukdomsbild, bostadsort, företagshälsövård och den praktiska möjligheten för arbetstagaren att följa anvisningen.

Mom 3 Beräkning av sjuklön

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

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

1) De första 14 dagarna av varje sjukdomsfall.

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetaren beräknas enligt följande:

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska genomsnittlig sjuklön beräknas enligt följande

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

Karensavdraget ska vara 20% av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Om karensavdraget överstiger det löneavdrag som ska göras på grund av sjukfrånvaron ska sjuklönen vara 0 kr. Sjukfrånvaro kan inte leda till att det uppstår en skuld för arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren.

§ 14-15

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande.

$$80\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times 40}$$

Arbetare, som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid, erhåller för sjukfrånvaro som varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av OB-ersättningen som sjuklön.

För arbetare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl omfattas av särskilt högriskskydd görs inget karensavdrag.

Sjuklön och semesterlön kan ej utgå samtidigt. Då arbetare blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern skall uttagas senare, utges sjuklön som om arbetaren utfört arbete beräknad enligt ovan.

Sjukdom under betald ledighet med tid ur tidbanken ger ej rätt till sjuklön.

Anmärkning 1

Om arbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft 10 karensavdrag görs inget karensavdrag.

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ersätts talet 40 med genomsnittlig arbetstid helgfri vecka.

2) Sjukavdrag fr.o.m. 15:e dagen.

För varje kalenderdag frånvaron omfattar görs sjukavdrag med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

månadslönen x 12

52 x 40

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetarens hela månadslön.

Anmärkning

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ersätts talet 40 med genomsnittlig arbetstid helgfri vecka.

§ 12 Hemarbete

Betalning m.m. för hemarbete regleras i avsnitt 9 timlönebilagan.

§ 13 Samarbetsavtal m.m.**Mom 1 Yrkesnämnd och Utbildningsavtal**

Det avtal rörande yrkesnämnd, som träffats mellan Sveriges Textil- och Konfektionsindustriförbund och Beklädnadsarbetarnas förbund, Textil Konfektion Läder, den 1 januari 1982 skall gälla för tid, som däri anges. Se bilaga 2.

Avtalsparterna har vidare den 16 december 1983 träffat avtal om yrkesutbildning. Se bilaga 3.

Mom 2 Utvecklingsavtal

Det mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet gäller fr.o.m. den 1 oktober 1983 och tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

Mom 3 Åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet

I anslutning till Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder är det parternas uppfattning att det kan vara lämpligt att det, där så är möjligt, skapas förutsättningar till arbetsbyte, arbetsrotation och liknande om det underlättar en jämnare könsfördelning på befattningsområden som domineras av endera män eller kvinnor.

§ 14 Försäkringar

Mom 1

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

- a) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och avgångsbidragförsäkring (AGB),
- b) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS),
- c) Avtalspension SAF-LO,
- d) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA),
- e) Avtal om omställningsförsäkring,
- f) Avtal om kompletterande föräldrapenning, CFPT,
- g) Trygghetsfonden, TSL,
- h) Deltidspension.

Anmärkning

Arbetstagare äger ej föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd med anledning av personskada, som utgör arbetsskada.

Mom 2

Arbetsgivaren skall erlägga avgift till stiftelsen för kompletterande permitteringslönersättning enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse.

Vidare gäller som kollektivavtal mellan parterna de bestämmelser som anges i vid varje tidpunkt gällande Regler i kollektivavtal om avgift till stiftelsen för kompletterande permitteringslönersättning vilka överenskommes av SAF och LO.

§ 15 Permitteringslön

De av Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige den 12 april 1984 överenskomna bestämmelserna rörande permitteringslön skall gälla med de ändringar som överenskommits den 5 november 1984 enligt följande:

Mom 1

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

Protokollsanteckning

Kompletterande regler för hemarbetares rätt till permitteringslön återfinns i mom 9 nedan.

Mom 2

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

Mom 3

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

Mom 4

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

Mom 5

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

Mom 6

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

Mom 7

Vid permittering erhåller arbetare permitteringslön med belopp motsvarande vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden.

Om permitteringen är förlagd till skift- eller ob-tid utges härutöver de skift- eller ob-tillägg, som skulle ha utgetts om arbetaren arbetat under permitteringstiden.

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

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

Övergångsbestämmelser

Mom 8

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

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

Mom 9

Hemarbetare omfattas av reglerna i denna paragraf om han/hon under minst 5 månader under den omedelbart före permitteringen infallande 12-månadersperioden haft en inkomst per månad (exkl. semesterersättning, hemarbetstillägg och andra ersättningar för särskilda kostnader) av 75 x Tekoavtalets timlön för arbetare fyllda 18 år.

Permitteringslönen per dag utgörs av genomsnittsinkomsten per dag (exkl. semesterersättning, hemarbetstillägg och andra ersättningar för särskilda kostnader) under de senaste 5 månader som förtjänsten uppnått den i mom 9 angivna inkomsten per månad. En hemarbetare anses permitterad då arbetsgivaren, trots hemarbetarens krav att erhålla hemarbete motsvarande den arbetsvolym som överenskommit eller eljest kan anses förutsatt, på grund av bristande arbetstillgång inte förmår utlämna sådant.

§ 16 Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal gäller t.o.m. den 31 mars 2025.

Stockholm den 31 mars 2023

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag
Stefan Borg

Industrifacket Metall
Veli-Pekka Säikkälä

Övergångsbestämmelser

Om de lokala parterna inte kommer överens om andra tidpunkter, ställs den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024 till de lokala parternas förfogande en företagspott på 1120 kronor (640 öre) respektive 963 kronor (550 öre) för varje heltidsanställd arbetare. Potten fördelas vid varje företag efter lokal överenskommelse.

Genomslag i utgående lägstlöner avräknas från lönepott.

Parterna skall vid fördelningen av potten gemensamt analysera lönesituationen vid företaget.

Vid fördelningen skall särskilt beaktas sådana ackord och tidlöner för vilka höjning kan anses motiverad med hänsyn till prestation och förtjänstutveckling eller eljest för att få balans i lönesättningen. Dessutom skall hänsyn tas till arbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling.

Sedan sådana eventuella skevheter rättats till skall fördelningen inriktas på en ändamålsenlig lönesättning, differentierad efter individuella eller andra grunder.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetarens sätt att uppfylla dessa. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och individuella kvalifikationer kan vara god grund för bedömningar.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare.

Vid alla förhandlingar enligt dessa övergångsbestämmelser tillämpas Förhandlingsordning vid fördelning av lokala potter m.m.

Förhandlingsordning vid fördelning av lokala potter m.m.

Fördelning av lokal pott skall ske genom överenskommelse mellan lokala parter.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lokal pott har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden TEKO/Industrifacket Metall, som består av tre representanter för TEKO, Sveriges Textil- och Modedeföretag och tre representanter för Industrifacket Metall. I lönenämnden skall en av representanterna för TEKO, Sveriges Textil- och Modedeföretag vara ordförande och en av representanterna för Industrifacket Metall vice ordförande.

Anmärkning

Om enighet ej nås i lönenämnden om fördelning av lokal pott utlägger arbetsgivaren 1/3 av potten och den lokala arbetarparten återstående 2/3.

Bilaga 1

Regler för timlön

För timlön gäller följande kompletterande regler om helglön, skiftformstillägg, uttag ur tidbank, övertidstillägg, omplacering och omflyttning, semester, permission, hemarbete samt beräkning av sjuklön.

1. Timlön

Lägsta löner

Lägsta timlöner utgör för

	Fr.o.m. 2023-04-01	Fr.o.m. 2024-04-01
Arbetare ej fyllda 18 år	10 656 öre	10 986 öre
Arbetare fyllda 18 år (3)	12 935 öre	13 336 öre
Yrkesarbetare fylld 18 år	13 361 öre	13 775 öre

Arbetare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska ha en timlön som överstiger lägsta timlön i den grupp arbetaren tillhör med minst 415 öre fr.o.m. 1 april 2023 respektive 428 öre fr.o.m 1 april 2024. Arbetare med två års sammanhängande anställning vid företaget ska ha en timlön som överstiger lägsta timlön i den grupp arbetaren tillhör med minst 758 öre fr.o.m. 1 april 2023 respektive 781 öre fr.o.m. 1 april 2024.

1. Arbetare kan efter prövning med utgångspunkt från avtalets löneprinciper erhålla högre timlön än enligt ovan.
2. Med yrkesarbetare avses arbetare som har teknisk utbildning alternativt treårig gymnasieutbildning och minst tre års praktisk erfarenhet i yrket.
3. Arbetare är vid ackordsarbete garanterad en timförtjänst motsvarande lägsta timlön för arbetare fyllda 18 år.

Timlön

	Fr.o.m. 2023-04-01	Fr.o.m. 2024-04-01
Feriearbetare ej fyllda 18 år (inklusive helglön och semesterlön)	7566 öre	7801 öre

För nyanställd med anställningsform tillsvidareanställning kan lokal överenskommelse träffas om annan lön än ovan angiven lägsta timlön för en tidsperiod om högst sex månader.

Bestämmelserna om lägsta timlöner gäller inte anställda under 16 år.

Övergång till månadslön

Lokal överenskommelse kan träffas om övergång till månadslön för arbetare eller grupp av arbetare.

Om de lokala parterna ej träffar överenskommelse om annat utgör omräkningsfaktorn vid övergång från timlön till månadslön 175.

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

Löneutbetalning

Lön betalas minst en gång per månad.

I samband med fastställande av arbetstid för kalenderåret fastställs även löneperioder och löneutbetalningsdagar.

Löneutbetalning sker via bank eller annan betalningsförmedlare.

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

2. Helglön

Anställd som ej har veckolön eller månadslön erhåller helglön för nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton om dagen infaller måndag–fredag.

Helglön utgår per dag med

	Fr.o.m. 2023-04-01	Fr.o.m. 2024-04-01
Arbetare ej fyllda 18 år	857 kr	884 kr
Arbetare fyllda 18 år	1090 kr	1124 kr

För deltidsarbetande reduceras beloppen i förhållande till deltidsarbetets andel av heltidsarbetet.

Helglön utgår inte vid feriearbete och praktikarbete och inte heller vid tidsbegränsade anställningar om högst en månad.

Anställd får inte helglön för dag då han har rätt till sjukpenning eller föräldrapenning.

Anställd som är olovligt frånvarande vid arbetstidens slut eller början före respektive efter helglöneberättigad dag får inte helglön för den dagen.

Vid semester eller annan beviljad ledighet förskjuts dessa tidpunkter i motsvarande mån.

Vid permittering och beviljad ledighet som omfattar mer än 8 veckor utgår helglön endast för helgdagar som infaller under de 8 första veckorna.

Helglön utgår för helgdag som infaller under den anställdes semester.

3. Uttag ur tidbank

Vid uttag ur tidbank i form av deltidspensionspremie enligt Tekoavtalet § 3 Mom 3:4 skall för ackordsarbetare aktuell lön per timme vara medeltimförtjänsten på tidlön och ackord enligt närmast föregående kalenderkvartal. För timavlönade arbetare ordinarie timlön under avsedd tid.

4. Skiftformstillägg

Vid skiftarbete enligt Tekoavtalet § 3 mom 3:2 utgår till arbetstagare i 2-skiftsarbete ett särskilt lönetillägg om 5,26 % av arbetstagarens förtjänst på tidlön respektive ackord för varje arbetad ordinarie timme under avlöningsperioden.

5. Övertidstillägg

Vid övertidsarbete utgår övertidstillägg per arbetad timme med 35 % av timlönen.

Med timlön avses arbetarens individuella timlön eller vid ackordsarbete arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt närmast föregående kalenderkvartal.

Vid beräkning av övertidstillägg medräknas inte tid som används till raster.

6. Omplacering och omflyttning

Vid tillämpning av Tekoavtalet § 7 Omplacering och omflyttning ska följande beaktas.

I arbetsområde ingår arbeten av lika eller likartad natur och med likartade förtjänstmöjligheter.

Om den anställde omplaceras och förtjänstmöjligheten i det nya arbetet är lägre än den anställdes tidigare förtjänst utgår ett tillägg utöver den lön den anställde erhåller för arbetet på det nya arbetsområdet. Tillägget utgör skillnaden mellan den anställdes förtjänst (tidlön + ackord) före flyttningen och motsvarande förtjänst i det nya arbetsområdet.

Vid omflyttning är den anställde om denne icke kan uppnå sin tidigare förtjänstnivå under en vecka berättigad till ett tillägg utöver den lön den anställde erhåller för arbetet ifråga. Tillägget utgör skillnaden mellan den anställdes förtjänst före omflyttningen och motsvarande förtjänst efter flyttningen.

7. Semester

Semesterlön

Semesterlönen utgör 13 % av semesterlöneunderlaget. Semesterlöneunderlaget består av arbetarens under intjänandeåret förfallna lön minskad med semesterlön, som icke utgått för sparad semester, och med permitteringslön för permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester samt förmån av fri bostad och ersättning för särskilda kostnader enligt 24 § i semesterlagen.

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning för ordinarie semester, skall vid semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen, semesterlöneunderlaget för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme under intjänandeåret.

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning för sparade semesterdagar skall semesterunderlaget för varje frånvarotimme ökas med den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme under intjänandeåret närmast före det år den sparade semestern eller semesterersättningen uttages. Detta gäller dock ej timmar då arbetare varit frånvarande pga. semester vilken ej sparats från tidigare år eller varit permitterad vid driftsuppehåll för samtidig semester.

Har lön eller annan förmån utgått för frånvarotimmar som sägs i 2:a eller 3:e stycket skall den ej medräknas i semesterunderlaget. Semesterlönen för sparad semesterdag utgör 0,51 % av beräkningsunderlaget för varje semesterdag.

Protokollsanteckning

För arbetstagare fyllda 18 år med minst 12 månaders yrkesvana skall semesterlönen per betald semesterdag utgå med 1 539 kr år från och med den 1 april 2023 och med 1 587 kr från och med den 1 april 2024. För deltidsarbetare ändras beloppet i proportion till arbetstiden.

Timlön

Senast fyra arbetsdagar före huvudsemesterns början utbetalas semesterlön på sätt som semesterlagen föreskriver.

Semester för nyanställda

Vid tillämpning av reglerna om betald ledighet enligt Tekoavtalet § 9 Mom 3, Semester för nyanställda, gäller följande.

Under betald ledighet erhåller ackordsarbetare medeltimförtjänsten på tidlön och ackord enligt närmast föregående kalenderkvartal.

Timavlönade arbetare erhåller ordinarie timlön.

8. Permission

Vid permission enligt Tekoavtalet § 10 avses med bibehållen lön arbetarens genomsnittsförtjänst per timme av tidlön och ackord under närmast föregående kalenderkvartal.

9. Hemarbete

Mom 1

Hemarbete utföres i arbetstagarens egen bostad eller i av arbetstagaren för ändamålet disponerad verkstad. Hemarbetare, som utför arbete med biträde av andra än hustru eller hemmavarande barn under 18 år, benämnes mellanman. Mellanman är i förhållande till sina arbetare att anse som arbetsgivare.

Mom 2

Ersättning till hemarbetare bestämmes med utgångspunkt från de regler för lönesättning som anges i denna bilagas avsnitt 1.

Mom 3

Hemarbeters semester regleras enligt lag.

Mom 4

Arbetsgivaren skall noggrant informera hemarbetaren om de risker för olycksfall och ohälsa, som kan vara förknippade med av arbetsgivaren tillhandahållna verktyg, maskiner, material, m.m. I övrigt skall arbetsgivaren iakttaga tillämpliga bestämmelser i gällande arbetsmiljölagstiftning.

Mom 5

De mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade överenskommelserna om grupplivförsäkring (TGL), avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), avtalspension SAF-LO och trygghetsförsäkring (TFA) skall gälla för hemarbetare i den utsträckning gällande försäkringsavtal gör detta möjligt.

En hemarbetare är att betrakta som anställd enligt innebörden i det försäkringsavtal, som skall träffas mellan den enskilde arbetsgivaren och AFA, den tid då han har hemarbete att utföra, dvs. från och med dagen efter det arbetet utlämnats t.o.m. dagen för inlämnandet av det färdiga arbetet. Det åligger arbetsgivaren att föra erforderliga anteckningar om utlämnande från respektive inlämnande till fabriken av hemarbete, så att på anmodan uppgift härom för varje hemarbetare kan lämnas till AFA.

Nu nämnda försäkringar, exklusive avtalspension SAF-LO, omfattar hemarbetare, som den senaste period, varunder han enligt näst föregående stycke är att betrakta som anställd, haft en arbetsförtjänst per vecka (veckan räknas som fem arbetsdagar) motsvarande minst riksavtalets timplön för arbetstagare fyllda 18 år eller om denna arbetsförtjänst då inte uppnåtts, haft en sådan förtjänst i genomsnitt de senaste tolv veckorna.

I övrigt gäller försäkringsavtalens regler i tillämpliga delar för hemarbetare i den omfattning AFA bestämmer.

Denna punkt förutsätter att uppgörelse föreligger mellan arbetsgivarförbundet samt AFA om grunderna för beräkningen av försäkringspremierna för hemarbetare.

Därest förutsättningar för försäkringsavtal ovan visar sig strida mot AFA:s regler, skall anordningarna ovan anpassas till de nya reglerna.

Mom 6

Den under Tekoavtalet § 11 angivna överenskommelsen om sjuklön gäller för hemarbetare under de första 14 kalenderdagarna av varje sjukdomsfall och efter sjukanmälan och försäkran enligt Tekoavtalet § 11 mom 1 och mom 2.

Timlön

Sjuklön betalas för sådan tid som hemanarbetare skulle ha utfört arbete om han ej varit sjuk och efter vad som framgår av företagets redovisning av utlämnat arbete. Den första sjukfrånvarodagen enligt första stycket i varje sjuklöneperiod utgör karensdag utan rätt till sjuklön.

Fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen i sjuklöneperioden utgör sjuklönen 80 % av genomsnittlig dagsinkomst beräknad efter inkomsten (exklusive semester-, helglön och kostnadsersättning), för sista 3-månadersperiod delat med 60.

10. Beräkning av sjuklön

Begränsningar och inskränkningar i rätten till sjuklön samt villkoren i övrigt härför enligt Tekoavtalet § 11 Mom 1-3 gäller även timavlönade arbetare.

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

Vid frånvaro på grund av sjukdom betalas inte lön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska genomsnittlig sjuklön per vecka beräknas enligt följande

$80 \% \times \text{timlön} \times \text{genomsnittliga veckoarbetstiden}$

Karensavdraget ska vara 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande.

80 % av arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord (inklusive eventuella premielönedelar, bonus o.dyl.) enligt senast kända kvartalslönestatistik. För arbetare med enbart timlön utgör sjuklönen 80 % av denna timlön.

Arbetare som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid erhåller om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 % av denna som sjuklön.

För arbetare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl omfattas av särskilt högriskskydd görs inget karensavdrag.

Sjuklön och semesterlön kan ej utgå samtidigt. Då arbetare blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern skall uttagas senare, utges sjuklön som om arbetaren utfört arbete beräknad enligt ovan.

Sjukdom under kompensationsledighet ger ej rätt till sjuklön.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

Om arbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft 10 karensavdrag enligt ovan görs inget karensavdrag.

Bilaga 2

Överenskommelse

mellan Sveriges Textil- och Konfektionsindustriförbund och Beklädnadsarbetarnas Förbund, Textil Konfektion Läder, om inrättande av yrkesnämnd för tekoindustrin.

§ 1

Yrkesnämnden betecknas Tekoindustrins Yrkesnämnd. Nämnden ska ha tre ledamöter från vardera parten. Mandattiden är tre år. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Arbetsgivare- och arbetstagsidan utser vardera en sekreterare. Nämnden sammanträder vid behov, dock minst två gånger per år. Löpande ärenden handläggs av de av nämnden utsedda sekreterarna.

§ 2

Yrkesnämnden skall ha följande arbetsuppgifter

att främja yrkesutbildningen inom tekoindustrin såväl internt som externt och verka för att industrins behov av välutbildade medarbetare tillgodoses,

att vara kontaktorgan gentemot myndigheter i rekryterings- och yrkesutbildningsfrågor inom teko-industrin,

att i förhållande till myndigheter ta initiativ till utrednings- och utvecklingsarbete av gemensamt intresse för tekoindustrin och att i erforderlig omfattning medverka i och även själv låta utföra sådant arbete,

att främja det lokala samarbetet i rekryterings- och yrkesutbildningsfrågor mellan företagen, de fackliga organisationerna och myndigheterna,

att utarbeta riktlinjer till ledning för hur yrkesutbildningen inom företagen bör bedrivas,

att medverka i framtagandet av informationsmaterial om tekoindustrins yrken och utbildningar samt läromedel för yrkesutbildningen inom det gemensamma området,

att vid behov anordna konferenser angående rekryterings- och utbildningsfrågor,

att årligen utarbeta en rapport över sin verksamhet samt

att i övrigt handlägga de frågor varom de avtalsslutande organisationerna gemensamt beslutar.

§ 3

För utförande av erforderligt utrednings- och utvecklingsarbete kan nämnden utse projektgrupper. Organisationerna utser sina representanter i projektgrupperna. Även externa konsulter kan anlitas.

§ 4

Kostnaderna för verksamheten i yrkesnämnden och projektgrupperna delas mellan parterna i den mån ej annat överenskommes. Vardera parten svarar för sina direkta kostnader vid nämndens sammanträden.

§ 5

Yrkesnämnden bör vid behandlingen av frågor av större principiell betydelse inhämta yttrande av Arbetsmarknadens Yrkesråd.

§ 6

Tvister om tolkning och tillämpning av denna överenskommelse upptas i första hand till överläggningar i yrkesnämnden och eljest till överläggningar direkt mellan de berörda organisationerna. Kan tvisten därigenom ej biläggas avgöres densamma av skiljenämnd enligt lag, varvid parterna utser lika antal skiljemän och dessa gemensamt en opartisk ordförande. Vid bristande enighet utses denna av Statens Förlikningsmannae Expedition.

§ 7

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 1982 och därefter för ett år i sänder, såvida det inte av någondera parten skriftligen uppsägs minst tre månader före utlöpningsdagen.

Bilaga 3

Avtal om yrkesutbildning

Avtal mellan Sveriges Textil- och Konfektionsindustriförbund, Kooperationens Förhandlingsorganisation, Läderindustriernas Arbetsgivareförbund, Handelns Arbetsgivareorganisation Centrala Gruppen, SFO Branschkommitté TEKÖ å ena sidan och Beklädnadsarbetarnas förbund, Textil Konfektion Läder å den andra, angående yrkesutbildning.

Detta avtal ger regler för

- A Har utgått.
- B Företagsförlagd utbildning §§ 2–10.
- C Företagsintern vuxenutbildning § 11.
- D Giltighetstid § 12.

A Har utgått

B Företagsförlagd utbildning

§ 2

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola, gymnasieskola, högskola eller AMU-center anordnad yrkesorientering eller utbildning som helt eller delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan. Som företagsförlagd utbildning avses dock ej utbildning under vilken deltagarna är anställda i företaget.

Företagsförlagd utbildning skall följa av central myndighet och/ eller av respektive yrkesnämnd enligt § 1 godkända riktlinjer och läroplaner.

Med uttrycket skola avses i detta sammanhang utbildningsanordnaren som kan vara AMU-center, gymnasieskola etc. Med elever avses i förekommande fall även kursdeltagare.

Företagsförlagd utbildning kan vara exempelvis följande

Grundskola

- a) Studiebesök,
- b) Praktisk arbetslivsorientering (PRAO),
- c) Elever i anpassad studiegång.

Gymnasieskola

- a) Inbyggd utbildning vid yrkesteknisk linje eller specialkurs där praktisk utbildning sker i företag. Teoriundervisning sker helt eller delvis i skola.
- b) Växeltutbildning (varvad inbyggd utbildning) vid yrkesteknisk linje eller specialkurs där den praktiska utbildningen (arbetsteknisk) meddelas i perioder i skola varvad med perioder i företag. Teoriundervisningen sker helt eller delvis i skola.
- c) Utbildning för lågfrekventa yrken som inte täcks av gymnasieskolans reguljära studievägar inom gymnasieorten med en utbildningstid av upp till tre år kan anordnas för enstaka elever.
- d) Studiebesök.
- e) Praktisk arbetslivsorientering (PRAO).

Anmärkning

Växeltutbildning (även kallad varvad inbyggd utbildning) är ofta en lämplig utbildningsform vid företag, som inte var för sig har en utrustnings- och/eller instruktörskapacitet för att i egen regi genomföra all utbildning i arbetsteknik (praktisk utbildning med i vissa fall integrerad fackteori). Den vanligaste formen för växeltutbildning är att eleven växlar i perioder (t.ex. två sammanhängande veckor) mellan skola (all teori och arbetsteknisk grundutbildning) och företag (tillämpning i produktionen av i skolan inlärd moment). Företag och skola skall alltid vid planeringen komma överens om vilken del av utbildningen som skall genomföras vid respektive utbildningsstation i företaget.

Företagsförlagd andel vid växeltutbildning inom 2-årig yrkesteknisk utbildning eller specialkurs får uppgå till genomsnittligt högst halva utbildningstiden, dvs. 40 veckor. En vecka anses i sin helhet företagsförlagd även om enstaka teoritimmar undantagsvis förlagts till skolan. Dispens från denna regel kan dock medges av respektive yrkesnämnd.

Arbetsmarknadsutbildning (AMU)

Växeltutbildning mellan AMU-center och företag där kursdeltagare periodvis utbildas genom tillämpningsuppgifter på ett eller flera företag.

Högskola

Studerande som inom läroplanen arbetar i företag med projekt eller examensarbete samt praktikanttjänstgöring som föreskrivs i för eleven gällande läroplan.

§ 3

Parterna rekommenderar de enskilda företagen att ställa platser till förfogande för företagsförlagd utbildning.

Beslut om utbildning skall föregås av överläggningar mellan de lokala parterna på företaget. Det förutsätts att de fackliga organisationerna medverkar till att handledare och instruktörer ställs till förfogande.

Parterna bör lokalt och regionalt via t.ex. SSA-råd, utbildningskommitté, kursstyrelser och andra organ verka för att företagen rekommenderas att ställa platser till förfogande för företagsförlagd utbildning. Samråd skall först ske mellan parterna på företaget om möjligheterna att ta emot elever innan uppgörelse med skolan träffas. Möjligheterna att genomföra aktuella delmoment enligt läroplanen skall därvid beaktas.

Innan utbildningen beslutas skall de lokala parterna tillsammans med skolans representant gå igenom läroplaner, mål och delmoment samt för utbildningen gällande avtal.

Innan utbildningen påbörjas skall parterna gå igenom rutiner för fortlöpande kontakter under utbildningens gång.

Avtal skall alltid tecknas mellan företag och skola om villkoren för utbildningen. Skulle meningsskiljaktigheter uppstå mellan de lokala parterna på företaget beträffande t.ex. utbildningens anordnande eller innehåll skall på endera partens begäran frågan bli föremål för överläggningar mellan de avtalsslutande organisationerna på respektive avtalsområde.

Protokollsanteckningar

Vid försöksverksamheten med treåriga yrkesinriktade utbildningar i gymnasieskolan gäller följande:

1. Till grund för företagsförlagd utbildning gäller de kursplanemoduler som enligt Skolöverstyrelsen kan företagsförläggas. Lokal skolstyrelse beslutar efter samråd med berört lokalt yrkesråd vilka moduler som kan företagsförläggas.
2. För att uppnå läroplanens mål kan utbildningen ske på flera företag.
3. Avtal mellan skola och företag om företagsförlagd utbildning skall föregås av lokal överenskommelse.

Anmärkningar

1. Se regeringens proposition 1987/88:102.
2. Förslag till avtalsformulär har framtagits av förbundsparterna.

§ 4

Skolan antar elever till företagsförlagd utbildning och utövar tillsyn över utbildningen. Därvid kontaktas de lokala parterna.

§ 5

Elever i företagsförlagd utbildning enligt § 2 är ej anställda i företaget. Eleverna skall dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen.

Det ligger i parternas intresse att elever som fullgjort yrkesutbildning inom olika tekoyrken så snart som möjligt bereds anställning. Därmed befrämjas såväl industrins behov av yrkeskunnig personal som individens krav att genomförd yrkesutbildning skall leda till anställning.

§ 6

Den företagsförlagda utbildningen skall följa skolarbetet och i övrigt följa företagets ordinarie arbetstid såvida annan överenskommelse ej träffas mellan de lokala parterna. Sålunda bör eleverna få ledighet t.ex. vid påsk-, jul- och vintersportlov i form av ferier. Gällande arbetstid skall framgå av avtalet mellan företaget och skolan.

Introduktionen av elev på företaget sker i samråd mellan företaget och den lokala fackliga organisationen. I introduktionen skall bland annat ingå information om allmänna skyddsfrågor, skyddsinstruktioner för de uppgifter eleverna utför på företaget, företagets organisation, typ av tillverkning samt fackliga förhållanden.

§ 7

Eleverna bör som ett led i utbildningen delta i företagets ordinarie produktion. Sådant deltagande i företagets ordinarie produktion kan ske med handledning (tillämpningsövning) eller utan handledning (färdighetsträning).

Vid utbildningsplanens godkännande skall timtalet för färdighetsträning anges. Vid utbildningens genomförande bedöms av de lokala parterna och den utbildningsansvarige när färdighetsträningen kan påbörjas.

Yrkesutbildning

Efter 40 timmars färdighetsträning utges ersättning som för feriearbete. Sådan ersättning förutsätter dock att eleven arbetar med normal prestation enligt utbildningsplanens förutsättningar.

Protokollsanteckning

Vid försöksverksamhet enligt protokollsanteckningarna till § 3 ovan gäller följande:

Vid arbetsplatsförlagda utbildningsmoment erhåller eleven för varje fullföljd dag fri lunch eller kostersättning om för närvarande 38 kronor per dag.

§ 8

Om ett företag anser, att eleven genom olämpligt uppförande eller olämplighet för yrket eller av andra skäl bör förflyttas, skall företaget hos skolan som är huvudman, begära sådan förflyttning. Överläggningar bör då först ha skett mellan de lokala parterna på företaget och med skolans tillsynsman.

§ 9

I avtalet mellan skolan och företaget skall bekräftas att ansvars- och olycksfallsförsäkringar vid företagsförlagd utbildning tecknas. Härvid skall även beaktas att elev, som tillhör annan skolkommun än den skola som träffat avtalet, skall vara försäkrad.

§ 10

Parterna har antagit av Arbetsmarknadens Yrkesråd utfärdade rekommendationer för att utbildningen skall uppnå en tillfredsställande kvalitet. Denna rekommendation förutsätter ett förtroendefullt samarbete mellan de lokala parterna sinsemellan och mellan dem och skolan.

C Företagsintern vuxenutbildning

§ 11

Företagsintern vuxenutbildning kan vid företaget företrädesvis anordnas i följande utbildningsformer.

Företagsutbildning

Företaget bedriver utbildning i enlighet med av respektive yrkesnämnd för olika yrken och befattningar utfärdade riktlinjer. I övrigt kan utbildning bedrivas enligt riktlinjer och planer som utarbetas i samverkan mellan de lokala parterna vid företaget. Därvid förutsätts att utbildningen omfattar såväl praktisk som teoretisk undervisning.

Parternas avsikt är också att utforma särskilda riktlinjer för utbildning i anslutning till respektive kollektivavtal angivna yrkesgrupper.

För de som erhållit utbildning till tekoyrken i någon form av gymnasieskolans olika linjer och anslutande specialkurser som t.ex. beklädnadsteknisk, fordons-teknisk, processteknisk, elteknisk och verkstadsteknisk linje kan inskolning och påbyggnadsutbildning anordnas inom företaget. Det samma gäller den som erhållit utbildning på den tvååriga tekniska linjen med respektive grenar maskin och textil.

Arbetsmarknadsutbildning

En av företaget anordnad utbildning som bedrivs med stöd från och under tillsyn av arbetsmarknadsmyndighet. Utbildningen skall bedrivas enligt arbetsmarknadsmyndigheternas bestämmelser och efter läroplaner som godkänts av respektive yrkesnämnd.

Kommunal vuxenutbildning

Företaget kan även för intern utbildning utnyttja kommunal vuxenutbildning.

Protokollsanteckning

I de fall myndigheter utfärdar bestämmelser, som inverkar på rekrytering och utbildnings genomförande eller som etablerar nya utbildningsformer skall överläggning upptas innan regler härom tillföres detta avtal.

D Giltighetstid

§ 12

Detta avtal gäller ett år från dagtecknandet och förlängs för ett år i sänder såvida icke skriftlig uppsägning verkställts av endera parten senast tre månader före avtalstidens utgång.

Stockholm den 16 december 1983
SVERIGES TEXTIL- OCH
KONFEKTIONSINDUSTRIFÖRBUND
KOOPERATIONENS FÖRHANDLINGSORGANISATION
LÄDERINDUSTRIERNAS ARBETSGIVAREFÖRBUND
HANDELNS ARBETSGIVAREORGANISATION
CENTRALA GRUPPEN
SFO-BRANSCHKOMMITTÉ-TEKO
BEKLÄDNADSARBETARNAS FÖRBUND
Textil Konfektion Läder

Bilaga 4

Omställning enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd

Nedanstående text utgör utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 2.

TSL tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning enligt villkor i detta avtal.

Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag (Afa Livförsäkring) meddelar AGB-försäkringen enligt villkor för AGB.

De gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO ska om inget annat anges i detta avtal även fortsättningsvis gälla för AGB-försäkringen. Dessa försäkringsvillkor ska i tillämpliga delar äga motsvarande tillämpning för omställningsstöd och kompetensstöd i TSL. Avgiften till AGB-försäkringen och TSL ska tas ut genom Fora Försäkringscentral.

Försäkringsavtal om AGB ingås enligt gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO. Företag som tecknat försäkringsavtal om AGB är också anslutet till TSL. Någon särskild anmälan till TSL behöver därför inte göras.

Om försäkringsavtal om AGB, efter uppsägning enligt gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO, upphör att gälla upphör även anslutningen till TSL.

Svenskt Näringsliv och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas. Med hänsyn till att Huvudavtalets Kap 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system ska Afa Livförsäkring och TSL särskilt följa upp kostnadsutvecklingen för AGB respektive omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning.

Avsnitt 1. Avgifter

§ 1 Huvudavtalets Kap. 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen är 0,49 procent på lönesumman för arbetare.

Parterna ska med hänsyn till tillgängliga medel före ingången av ett nytt kalenderår fastställa fördelningen av den totala avgiften mellan TSL och AGB-försäkringen. Om parterna inte enas ska den totala avgiften fördelas med 70 procent till TSL och 30 procent till AGB-försäkringen.

Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisation som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§ 2 TSL tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i TSL bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

TSL kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

§ 3 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

För anställd hos företag som är bundet av Huvudavtalet får även anställningstid före bundenhet av avtalet beaktas.

Omställningsstöd i samband med att anställning upphör kan inte beviljas om bundenhet av Huvudavtalet uppstår inför förestående upphörande av anställning.

§ 4 Omställningsstöd kan beviljas
- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

Omställning enligt Huvudavtalet

- Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas

- Anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 5 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarspåbudsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid. Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 7–9 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år) inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärapenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspåbudspliktiga får jämföras med förvävarsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställda är anställd i ska inte finansieras av TSL.

§ 6 En anställd som har eller som avser att underrätta företaget om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställda vill yrka skadestånd från företaget med anledning av anställningens upphörande har inte rätt till omställningsstöd.

Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd beviljas en anställd som valt att angripa en uppsägning rättsligt, om den anställda därefter återkallat sina anspråk samt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av anställningens upphörande.

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställda vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av reglerna i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). När tiden för underrättelse gått ut är den anställdes rätt till talan förlorad enligt 42 § LAS.

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas ska TSL undersöka om förutsättningar för beviljande av ansökan enligt §§ 2–5 föreligger.

§ 7 Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

§ 8 Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 44 veckors heltidsstudier. Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till stöd är 20 procent.

Anmärkning

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställde samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet.

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställde förbrukat sina första 22 veckor och då kvalificerar sig den anställde för ytterligare 22 veckor.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år när det är mer förmånligt för den anställde.

Anmärkning

Ersättningen i kronor blir den samma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställde 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på 12 inkomstbasbelopp.

Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive av CSN beviljad bidragsdel i omställningsstudiestödet. Beräkningen görs genom att det kompletterande studiestödet nedsätts med omställningsstudiestödets bidragsdel beslutad av CSN som förutsätts vara 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

Taknivåerna förändras proportionellt mot i vilken studietakt omställningsstudiestödet och det kompletterande studiestödet används.

§ 9 Det är TSL som prövar och avgör om ett kortvarigt studiestöd eller ett kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Det kompletterande studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som är godkända för ordinarie studiemedel, vid uppdragsutbildningar som TSL köper i det reguljära utbildningssystemet och vid utbildningar som TSL köper av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas kompletterande studiestöd ska den anställde ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN.

TSL ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§ 10 Företaget och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Av ansökan ska framgå vilka anställda som avses komma i åtnjutande av omställningsstöd. TSL kan särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från företaget och lokal arbetstagarorganisation. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd. Vid anställnings upphörande ska ansökan ha inkommit till TSL inom två år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställde uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställde ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning

saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska TSL presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Avsnitt. 3 Lokalt avtal

§ 11 Företag och lokal arbetstagarorganisation kan träffa avtal om att inte ta omställningsstöd enligt detta avtal i anspråk, med undantag för kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. Ett sådant avtal ska avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget. För företag som träffat sådant avtal reduceras, efter beslut i styrelsen för TSL, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet.

§ 12 Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med ett lokalt avtal enligt § 11 ska TSL tillhandahålla eller finansiera omställningsstöd enligt detta avtal. Återkrav kan riktas mot företaget från TSL.

§ 13 Företag och lokal arbetstagarorganisation som har ingått avtal enligt § 11 kan träffa avtal om att företaget åter ska ansluta sig till TSL:s omställningsstöd. De anställda omfattas av omställningsstödet i detta avtal först efter ett år.

Avsnitt 4. Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

§ 14 TSL kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 5 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning.

Den anställde ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

Den anställde ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TSL.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställde har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättningen på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

Avsnitt 5. Tolkning och tillämpning

§ 15 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av de bestämmelser och villkor i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning, förutom Avsnitt 6 om villkor för AGB. Nämnden ska även vara rådgivande till TSL.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Svenskt Näringsliv och två representanter utsedda av LO. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

Avsnitt 6. Villkor för AGB

§ 16 För försäkring om avgångsbidrag (AGB) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Försäkringsgivare för AGB är Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag (org. nr 502000–9659) (Afa Livförsäkring).

§ 17 Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter som försäkringstagare har mot försäkringsgivare enligt lagen om försäkringsavtal ska dock avse företaget, om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till Afa Livförsäkring.

§ 18 Vid försäkringsfall tillämpas de AGB-villkor som gäller vid uppsägnings-tillfället. Om den anställda slutar sin anställning efter överenskommelse mellan företaget och den anställda tillämpas de AGB-villkor som gäller vid den tidpunkt när det står klart att anställningen kommer att upphöra.

§ 19 Rätt till AGB har den anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till AGB prövad i AGB-nämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

§ 20 Ett helt AGB betalas ut med x kr. Om den anställde före anställningens upphörande uppnått 50 år höjs helt AGB med ett belopp om y kr för varje levnadsår från och med 50 år till och med 60 år. AGB betalas ut i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av heltidsarbete.

Från en anställnings upphörande kan under en därefter löpande femårsperiod totalt endast ett helt AGB betalas ut.

Styrelsen i Afa Livförsäkring ska före ingången av ett nytt kalenderår fastställa AGB-beloppen i första stycket.

§ 21 För rätt till AGB krävs att den anställde vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag som under respektive anställningstid var anslutet till AGB-försäkringen. Femårsperioden ska beräknas bakåt från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Med månad menas 30 dagar.

Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid.

§ 22 För anställd hos företag som har tecknat AGB-försäkring får även anställningstid före försäkringsavtalets ikraftträdande beaktas.

§ 23 Rätt till AGB föreligger längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år.

Rätt till AGB finns dock inte i fall där AGB-försäkringen tecknats inför förestående upphörande av anställning.

§ 24 Rätt till AGB finns inte om den anställde före anställningens upphörande beviljats rätt enligt socialförsäkringsbalken (SFB) till hel sjukersättning. Om den anställde återgår i arbete genom anställning som motsvarar minst hälften av ett heltidsarbete i ett år inom fem år från anställningens upphörande betalas dock AGB ut i efterhand.

§ 25 Rätt till AGB finns inte om den anställde senast tre månader från anställningens upphörande erhållit återanställning eller annan anställning i annat företag inom samma koncern. Detsamma gäller om den anställde avböjt erbjudande om en sådan anställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Rätt till AGB finns inte om den anställde vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget.

Trots ovanstående stycken kan AGB betalas ut om AGB-nämnden anser att särskilda skäl föreligger.

Om den anställde senast tre månader från anställningens upphörande påbörjat ny anställning i samma företag, eller annat företag inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än den tidigare anställningen ska AGB betalas ut i proportion till skillnaden mellan arbetstidsmåten.

§ 26 Den anställde anmäler till Afa Livförsäkring om förhållanden som kan ge ersättning på av Afa Livförsäkring anvisat sätt. Anmälan ska ha kommit in till Afa Livförsäkring inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning ska finnas. Om den anställde återgår i arbete enligt § 24 ska anmälan ha kommit in till Afa Livförsäkring inom två år från det att den anställningstiden varat i ett år.

§ 27 Om tillgångarna i AGB-rörelsen skulle understiga summan av de försäkringstekniska avsättningarna och det lagstadgade minimikapitalkravet IORP II för AGB-rörelsen så upphör försäkringsskyddet att gälla för nytillkomna anställningar som upphört.

Vid krigsförhållande i Sverige upphör AGB-försäkringsskyddet också att gälla.

§ 28 På förfallna AGB-belopp betalas inte ränta.

Bilaga 5**Huvudavtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige**

Genom efterföljande mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtal förbinder sig organisationerna att utöva den verksamhet i arbetsmarknadsnämnden och vad därmed sammanhänger, som enligt avtalet ankommer på dem, samt att verka för att avtalet blir genomfri överenskommelse antaget såsom kollektivavtal mellan de till dem hörande förbunden. I den mån så sker blir avtalet jämväl i övrigt med rättsverkan enligt gällande lag om kollektivavtal bindande för Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen.

Kap I Arbetsmarknadsnämnd**§ 1**

För handläggning av frågor, som är av allmän eller eljest större betydelse för arbetsmarknaden, samt för handläggning av vissa i det följande särskilt angivna frågor utser Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen en gemensam nämnd, arbetsmarknadsnämnden.

§ 2

Såsom skiljenämnd har arbetsmarknadsnämnden att avgöra följande frågor

- a) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap I och II,
- b) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap III.

§ 3

I paritetisk sammansättning har arbetsmarknadsnämnden att handlägga övriga å nämnden enligt detta avtal ankommande frågor.

§ 4

Arbetsmarknadsnämnden består av tre ordinarie ledamöter jämte sex suppleanter för dem från envar av organisationerna. Då nämnden fungerar som skiljenämnd ingår i nämnden en av Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Samtliga ovan angivna ledamöter utses om ej annat överenskommes mellan organisationerna för en tid av tre år.

§ 5

Beslut i nämnden kan fattas endast om nämnden är fulltalig. Då nämnden fungerar som skiljenämnd är den dock beslutsför med fem ledamöter bestående av opartisk ordförande jämte två av vardera Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen utsedda ledamöter.

Framkommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig.

§ 6

I prövning av viss fråga må ej deltaga sådan av Arbetsgivareföreningen respektive Landsorganisationen utsedd ledamot, som direkt berörs av frågan eller är styrelseledamot eller funktionär inom av frågan berörd underorganisation.

§ 7

Vid behandling av ärende, som ankommer på nämnden, skall nämnden kalla representant för vederbörande förbund att deltaga i ärendets handläggning inför nämnden men ej i nämndens beslut. Nämnden må även kunna inkalla av frågan berörd arbetsgivare eller arbetare eller representant för dem att höras inför nämnden.

§ 8

Vid nämnden skall finnas en sekreterare från vardera Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen.

Det ankommer på nämnden att med minsta möjliga tidsutdräkt upptaga och slutföra behandlingen av förekommande ärenden. Vid nämndens sammanträden skall föras protokoll, som justeras av båda parter.

Kap II Förhandlingsordning m.m.

(§ 1 Fredsplikt och förhandlingsordning i Tekoavtalet ersätter detta kapitel.)

Kap III Begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna

§ 1

Stridsåtgärd, vare sig öppen eller hemlig, må ej av part å någondera sidan vidtagas i de fall och under de förutsättningar, som i detta kapitel anges, och åligger det av avtalet bunden organisation att söka hindra underorganisation och enskilda medlemmar att vidtaga sådan åtgärd samt att, om åtgärden redan vidtagits, söka förmå dem att häva den.

Med stridsåtgärd förstås härvid dels arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd, dels sådan uppsägning av arbetsavtal, som vidtages i tvångs- eller skadesyfte. Med stridsåtgärd mot part förstås stridsåtgärd, som i syfte att åvägabringa lösning av en tvist riktas mot någon, vilken äger del i tvisten, eller som eljest med omedelbart syfte vidtages mot annan. Med stridsåtgärd mot tredje man förstås stridsåtgärd, som under en tvist mot någon, vilken icke äger del i tvisten, med syfte att till fördel för part i tvisten öva inverkan på motparten.

Göres rättslig påföljd av avtalsbrott eller av överträdelse av föreningsstadgar gällande, är det ej att anse såsom stridsåtgärd, där ej annat följer av vad här nedan stadgas.

Vad i detta kapitel är föreskrivet skall mellan parterna i detta avtal äga tillämpning jämväl beträffande stridsåtgärd mot någon, som ej är medlem av organisation, för vilken avtalet är gällande.

§ 2

Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon, om därmed åsyftas att av religiösa, politiska eller liknande grunder utöva förföljelse mot honom.

§ 3

Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon för att hindra honom att föra talan inför domstol eller annan myndighet eller avlägga vittnesmål eller tillhandagå ämbetseller tjänsteman eller för att utöva vedergällning för vad han gjort i nu angivet hänseende.

§ 4

Sedan arbetstvist blivit avslutad, får stridsåtgärd i vedergällningssyfte ej vidtagas vare sig mot den, som varit part i tvisten, eller mot annan i anledning av hans förhållande till tvisten.

§ 5

När någon utan biträde av annan än make, barn eller föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning får stridsåtgärd ej vidtagas mot honom i anledning av tvist rörande arbetsförhållandet.

Stridsåtgärd får ej heller eljest vidtagas mot den, som utför arbete i eget företag, om syftet därmed är att förmå denne att till förmån för annan avstå arbetet.

Protokollsanteckning

Vid tillämpning av bestämmelsen i § 5, andra punkten, på delägare i enkelt bolag och handelsbolag skall avgörande avseende fästas vid bolagsförhållandets verkliga beskaffenhet, och anlitaudet av bolagsformen skall sålunda icke i och för sig vara till fyllest för bestämmelsens tillämpning å envar delägare; kan det antagas att bolagsformen tillskapats i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande och måste sålunda någon eller några av bolagsmännen i verkligheten betraktas såsom anställda, skall skydd enligt bestämmelsen icke kunna påkallas för dessa senare.

§ 6

Stridsåtgärd får ej vidtagas, såvida man därmed åsyftar att sig eller annan till orättmätig vinning, förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidtaga liknande åtgärd. Vad i första stycket sägs utgör icke hinder för vidtagande av stridsåtgärd i syfte att indriva betalning av någon, som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse, var till gälden hänför sig, om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro.

§ 7

I de fall, då stridsåtgärd mot part är förbjuden enligt §§ 2–6 i detta kapitel, kap II § 8 eller eljest enligt kollektivavtal eller lag, får sådan åtgärd ej heller riktas mot tredje man.

§ 8

Även om stridsåtgärd mot part är tillåten, får med undantag för de fall, som anges i §§ 9 och 10, stridsåtgärd icke riktas mot tredje man

1. i tvist om ingående av kollektivavtal,
2. i tvist om ingående eller tillämpning av enskilt arbetsavtal,
3. i konkurrenstvist rörande arbetstillfälle,
4. för att förmå part att inträda i eller hindra honom att utträda ur facklig organisation.

§ 9

Det i § 8 stadgade skyddet för tredje man tillkommer endast den som är neutral i tvisten.

Såsom oneutral tredje man anses

1. medlem av en i tvisten invecklad förening, om han annorledes är genom utförande av skyddsarbete, till fördel för motparten i avseende å tvisten åsidosatt sådana förpliktelser gentemot föreningen, vilkas fullgörande icke är stridande mot bestämmelser i detta kapitel,
2. den som under tvist utfört i anledning av tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar,
3. den som för utförande av annat arbete än skyddsarbete under tvist sysselsatt arbetare, vilken i anledning av tvisten blockerats av arbetsgivarparten, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar,
4. den som under tvisten och i anledning av densamma lämnat part ekonomiskt understöd eller efter omläggning eller annan förändring av sin näring eller verksamhet bisprungit honom,

5. den som äger aktier till belopp överstigande hälften av aktiekapitalet i aktiebolaget, som är part i tvisten, eller är delägare utan begränsad ansvarighet i handelsbolag, som är part i tvisten,
6. aktiebolag, vari part i tvisten äger aktier, eller handelsbolag, vari parten är delägare, såvida bolagets verksamhet med hänsyn till aktieinnehavets storlek eller delägarskapets omfattning även som andra omständigheter måste anses i verkligheten drivas för partens räkning.

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete, som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager, vilket ej under konflikten tages i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade. Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Protokollsanteckning

Vid fastställande av bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt

att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet inom olika yrkesområden skall fastställas genom överenskommelse mellan vederbörande förbund samt

att där företaget under konflikten ej bedriver produktion, de ordinarie arbetarna i fall av behov åtager sig utförande av dessa arbeten.

§ 10

Utän hinder av vad i § 8, punkt 1, föreskrives må stridsåtgärd vidtagas, om därmed åsyftas att genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna. Sådan åtgärd får ej omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad även som vägran att taga befattning med varor, vilka är avsedda för eller härrör från rörelse, som drivas av part i den ursprungliga tvisten.

Kap IV Behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner

§ 1

För att i möjligaste mån förhindra att arbetskonflikter inverkar störande på samhällsviktiga funktioner skall Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen till skyndsam prövning gemensamt upptaga varje konfliktsituation, där skydd för ett allmänt intresse påkallas antingen av endera organisationen eller av of-fentlig myndighet eller ock av annat därmed jämförligt organ, som företräder det ifrågakommande allmänna intresset.

§ 2

Prövningen av uppkommen fråga om undvikande, begränsande eller hävande av i § 1 avsedd arbetskonflikt skall företagas i arbetsmarknadsnämnden.

§ 3

Har vid behandling av sådant ärende, som anges i § 2, majoritet vunnits för undvikande eller hävande, helt eller delvis, av en konflikt och för en därmed sammanhängande erforderlig reglering av arbetsvillkoren, ankommer det på Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen att i enlighet därmed, envar å sin sida, ofördröjligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppgörelse mellan berörda parter.

Vid antagande av detta huvudavtal emellan förbund å ömse sidor skall avtalet godkännas att med rättsverkan enligt lagen om kollektivavtal gälla tills vidare med en uppsägningstid av sex månader, dock att om mellan parterna finnes kollektivt löneavtal vid tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av sådan uppsägningstid skulle utlöpa, huvudavtalet skall upphöra att gälla först samtidigt med löneavtalets utlöpande.

Stockholm den 20 december 1938

Svenska Arbetsgivarföreningen

J Sigfrid Edström

Gustaf Söderlund

Carl Joh Malmros

Wiking Johnsson

Ivar O Larson

Axel Bergengren

/Nils Holmström

Bilaga 6

Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

Inledning

TEKOindustrierna och IF Metall har träffat följande överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter.

Arbetsgivare, som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på betalningsförmedlaren överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse och efter samråd med den lokala fackliga organisationen låta uppbörden ske via betalningsförmedlaren och via annan bank eller post.

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

1. Uppbörd av fackföreningsavgift

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

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

2. Avdrag och inbetalning

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

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

Eventuell högsta respektive lägsta medlemsavgift ska vara angiven i hela kronor. Med ”bruttolön” avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetablell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.

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

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

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

3. Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

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

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

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

4. Redovisning

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

För redovisning enligt redovisningslista gäller följande.

På redovisningslistan anges arbetsgivarens namn, arbetsplats och organisationsnummer.

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

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

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

Fackföreningsavgifter

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

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

5. Giltighetstid

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid som Tekoavtalet och därefter med 14 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 7

Avtal om kompetensutveckling

Arbetslivet präglas av allt snabbare förändringar med behov av ständig effektivisering av produktionen. Därmed ökar också kraven på de anställda att anpassa sig till nya förutsättningar och öka sin kompetens.

Behoven av ständig förändring och effektivisering av verksamheten ställer stora krav på utveckling av personalens kompetens. Företaget har det grundläggande ansvaret för att dess behov av kompetens fortlöpande tillgodoses genom lämpliga insatser. Alla anställda skall ha möjlighet att bidra genom eget intresse och engagemang i erforderlig utbildning och kunskapsutveckling.

Det är vidare av stor betydelse att företaget tillämpar lönesystem och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot en kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter och kompetens.

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

Parterna skall i den överenskommelsen beakta förändringar i arbetsinnehåll eller arbetsformer samt kartlägga behov av ny kunskap och vad som behövs för att önskvärd kompetensutveckling kommer till stånd.

En viktig grund för de anställdas och företagens samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

De centrala parterna har att kontinuerligt följa och främja tillämpningen samt utvärdera effekterna av detta avtal.

Bilaga 8

Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö och en väl fungerande företagshälsovård till gagn både för företag och anställda.

Arbetsmiljöarbetet är viktigt för företagens verksamhet och syftar till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön skall också leda till minskad frånvaro samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är ense om att intentionerna i fråga om systematiskt arbetsmiljöarbete, att arbetsmiljöns beskaffenhet ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende ska vara vägledande.

§ 2 Lokal samverkan

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer.

De lokala parternas samverkan är grundläggande för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Lokala överenskommelser bör träffas om formen för samverkan. Hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete skall bedrivas, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering är frågor som kan regleras i lokala överenskommelser som anpassas till företagets verksamhet.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

§ 3 Utbildning

De lokala parterna bedömer behovet av utbildning som kan bestå av grundutbildning och vidareutbildning med beaktande av arbetsmiljöns beskaffenhet i företaget.

Utbildningens innehåll, tidsomfattning, ersättning och därmed förenade frågor är sådant som behandlas inom ramen för lokal samverkan.

Information om arbetsmiljörisker samt skyddsregler ges till alla anställda. De nyanställdas behov skall uppmärksammas särskilt.

§ 4 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Frågor om företagshälsovård bör behandlas i samverkan. Företagshälsovården är en sammanhållen resurs för företag och anställda. Den utformas lokalt med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen.

I företagshälsovårdens uppgifter bör ingå att bedriva ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete utifrån ett helhetsperspektiv med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

Företagshälsovården skall ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa samt föreslå åtgärder. Företagshälsovården skall utgöra en resurs vid rehabilitering och arbetsanpassning och uppföljning av arbetsmiljöförhållanden.

§ 5 Förhandlingsordning

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

Bilaga 9

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan Industrifacket Metall och TEKO, Sveriges Textil- och Modedeföretag

§ 1 Avtalets syfte

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

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

§ 2 Tillämpningsområdet

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

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

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning enligt Tekoavtalet IF Metall med följande särskilda reglering.

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

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

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

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

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

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas månadslön. Månadslönen ska uppgå till lägst 75 procent av minimilönen i Tekoavtalet IF Metall.

§ 5 Övrigt

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

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

§ 6 Giltighetstid

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

TEKO | SVERIGES TEXTIL-
& MODEFÖRETAG

Box 5510, 114 85 Stockholm
telefon 08-762 68 80, www.teko.se



Olof Palmes gata 11, 105 52 Stockholm
telefon 08-786 80 00, www.ifmetall.se