

# Kollektivavtal

## Det blå avtalet

1 januari 2021 - 31 maj 2023

inklusive förändringar gällande  
från och med 1 oktober 2022

 INDUSTRI  
ARBETSGIVARNA



**IFMETALL**



**seko**

SERVICE- OCH  
KOMMUNIKATIONSFAKET

# Allmänna bestämmelser för arbetare inom avtalsområde stål- och metallindustrin, Blå avtalet

---

Föreningen Industriarbetsgivarna  
Industrifacket Metall  
SEKO - Facket för service och kommunikation

Giltighetstid: 1 januari 2021 – 31 maj 2023

*Grå markering - ny överenskommelse sedan Avtal 2017.* |

*Svart markering - fel rättat sedan avtalet först skickades ut.* |

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

## **Företag och driftsenheter som omfattas av detta avtal:**

Alumbra Stockholm AB

Babcock & Wilcox Völund AB

Kockums Industrier AB

MEGTEC Systems AB

Swemaint AB

# Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets tillämpningsområde .....	7
§ 2 Lön.....	8
Mom 1 Löneform.....	8
Mom 2 Lägsta lön .....	9
Mom 3 Lönedifferentiering .....	10
Mom 4 Månadslöneregler .....	11
Mom 5 Löneutbetalning .....	12
§ 3 Arbetstid .....	14
Mom 1 Arbetstidslagen .....	14
Mom 2 Arbetstidens längd .....	14
Mom 3 Inarbetning vid dagarbete och 2-skift .....	15
Mom 4 Arbetstidsbank .....	15
Mom 5 Övertid .....	16
Mom 6 Nödfallsövertid.....	16
Mom 7 Kollektiv produktionsövertid.....	17
Mom 8 Jourtid .....	17
Mom 9 Kontroll av arbetstiden .....	17
Mom 10 Registrering av övertid och jourtid .....	17
Mom 11 Arbetstidsförläggning.....	17
Mom 12 Varierad arbetstid .....	18
Mom 13 Flextid.....	19
Mom 14 Driftsuppehåll vid storhelger .....	19
Mom 15 Annan arbetstidsförläggning.....	20
Mom 16 Arbetstid för deltidarbete .....	20
Mom 17 Raster, måltidsuppehåll och pauser.....	20
Mom 18 Dygnsvila .....	21
Mom 19 Nattvila.....	22
Mom 20 Nattarbete.....	22
Mom 21 Veckovila .....	22
Mom 22 Nationaldag.....	23
Mom 23 Beredskapstjänst.....	23
Mom 24 Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd .....	23

Mom 25 Dispenser .....	24
Mom 26 Förhandlingsordning.....	24
Mom 27 Skadestånd.....	24
<b>§ 4 Ersättning för arbete på obekvämtid och övertid .....</b>	<b>25</b>
Mom 1 Obekvämlighetstillägg .....	25
Mom 2 Övertidstillägg .....	26
Mom 3 Skiftformstillägg .....	27
Mom 4 Ersättning vid veckovila på ordinarie arbetstid.....	28
<b>§ 5 Semester.....</b>	<b>29</b>
Mom 1 Huvudregel .....	29
Mom 2 Semesterdagar .....	29
Mom 3 Anställning för begränsad tid.....	29
Mom 4 Semesterförläggning.....	29
Mom 5 Intermittent deltidsarbete .....	29
Mom 6 Uttag av sparade semesterdagar.....	29
Mom 7 Inarbetade håldagar.....	30
Mom 8 Lön för nyanställd vid semesterstängning .....	30
Mom 9 Semesterlöneberäkning .....	30
Mom 10 Semesterersättning.....	31
Mom 11 Avdrag vid obetald semester .....	32
Mom 12 Annan sysselsättningsgrad.....	32
Mom 13 Utbetalning av semesterlön .....	32
Mom 14 Semesterlön vid sparad semester.....	32
<b>§ 6 Permission och tjänstledighet.....</b>	<b>33</b>
Mom 1 Permission.....	33
Mom 2 Tjänstledighet.....	35
<b>§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.....</b>	<b>36</b>
Mom 1 Rätt till sjuklön .....	36
Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren.....	36
Mom 3 Försäkran och läkarintyg.....	36
Mom 4 Beräkning av sjuklön för månadsavlönade .....	37
Mom 5 Smittbärare .....	38
Mom 6 Ledighet med tillfällig föräldralön.....	39
Mom 7 Justeringsregel .....	39

Mom 8 Lön och ersättning vid olycksfall/arbetskada .....	39
Mom 9 Hälsosafarligt arbete .....	39
<b>§ 8 Permittering och driftsavbrott .....</b>	<b>41</b>
Mom 1 Avtalsregler .....	41
Mom 2 Permitteringslön .....	41
Mom 3 Undantag.....	41
Mom 4 Oförutsedda driftsavbrott.....	42
<b>§ 9 Omflyttning .....</b>	<b>43</b>
Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse .....	43
Mom 2 Definition .....	43
Mom 3 Lön vid omflyttning .....	43
<b>§ 10 Omplacering och tekniska förändringar.....</b>	<b>44</b>
Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse .....	44
Mom 2 Definition .....	44
Mom 3 Lön vid omplacering.....	44
Mom 4 Tekniska förändringar .....	44
Mom 5 Undantag .....	44
<b>§ 11 Arbete utom verkstaden.....</b>	<b>45</b>
Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse .....	45
Mom 2 Grundläggande bestämmelser .....	45
Mom 3 Definitioner.....	45
Mom 4 Reskostnadsersättning m.m.....	46
Mom 5 Restidsersättning .....	47
Mom 6 Traktamente och resetillägg.....	47
Mom 7 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig .....	49
Mom 8 Tjänsteresa utomlands utan övernattnig .....	50
Mom 9 Reseförskott .....	50
Mom 10 Reseräkning .....	51
Mom 11 Arbete utomlands .....	51
<b>§ 12 Anställnings ingående och upphörande .....</b>	<b>52</b>
Mom 1 Anställnings ingående.....	52
Mom 2 Turordning och företrädesrätt till återanställning.....	53
Mom 3 Inhyrning/företrädesrätt .....	56

Mom 4 Lön under uppsägningstiden.....	57
Mom 5 Löneavdrag .....	57
Mom 6 Tjänstgörings- och arbetsgivarintyg.....	58
Mom 7 Slutlön .....	58
Mom 8 Anställnings upphörande vid säkerhetstjänst.....	58
<b>§ 13 Avtalets giltighetstid .....</b>	<b>60</b>
<b>Bilaga 1 Regler för timlön.....</b>	<b>61</b>
<b>Bilaga 2 Arbetstid.....</b>	<b>69</b>
<b>Bilaga 3 Föreskrifter för registrering av övertid och jourtid .....</b>	<b>71</b>
<b>Bilaga 4 Avtal och överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket .....</b>	<b>73</b>
<b>Bilaga 5 Mätning av arbetsresultat.....</b>	<b>75</b>
<b>Bilaga 6 Ackordslöneregler.....</b>	<b>76</b>
<b>Bilaga 7 Löneavtal för avtalsåren 2021 och 2022.....</b>	<b>79</b>
<b>Bilaga 8 Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist .....</b>	<b>82</b>

## **§ 1 Avtalets tillämpningsområde**

Avtalet tillämpas för anställda arbetstagare inom Industrifacket Metalls (IF Metall) och SEKO:s - Facket för Service och Kommunikation organisationsområde vid företag anslutna till Föreningen Industriarbetsgivarna inom avtalsområde stål- och metallindustrin, Blå avtalet (se inledande företagsförteckning).

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



## § 2 Lön

### Mom 1 Löneform

#### Mom 1:1 Definitioner

Löneform kan bestå av:

- Fast lön per månad (månadslön)
  - grundlön och kvalifikationstillägg
- Fast lön per timme (timlön/tidlön)
  - grundlön och kvalifikationstillägg
- Rörlig lön per timme
  - rena ackord
  - blandade ackord
- Kombinationer av fast och rörlig lön per månad
  - bonus, premie och dylikt.

#### Mom 1:2 Lokal överenskommelse om löneform

De lokala parterna träffar överenskommelse om den eller de löneformer som ska tillämpas i företaget.

Överenskommelse kan gälla för samtliga eller grupper av arbetstagare i företaget.

#### Mom 1:3 Löneform och lönedifferentiering gäller tills vidare

Den löneformstillämpning och lönedifferentiering som förekommer i företaget gäller så länge som de lokala parterna inte enas om annat.

#### Mom 1:4 Väsentliga förändringar i lönesystemet

I alla frågor som hör samman med företagets lönesystem och där endera av de lokala parterna begär och motiverar en ändring som bedöms vara av väsentlig betydelse i frågor som rör t.ex. produktivitetsutveckling, arbetsledning, motivation och arbetstillfredsställelse, ska förslaget utredas gemensamt av berörda lokala parter. När utredningen slutförts kan lokal förhandling inledas på grundval av utredningsresultatet.

Inplacering i lönegrupp ska ske enligt grupperingsanvisningarna i mom 2.

Arbetstagare som arbetat minst två år inom metallindustrin ska erhålla högre lön än lägsta lön.

Bestämmelserna om lägsta löner gäller inte elever i yrkesutbildning. För dessa träffas lokal överenskommelse om de betalningsregler som ska gälla.

## Mom 2 Lägsta lön

De i moment 1 angivna värdena för lägsta lön ändras enligt följande:

Vuxna 18 år i	1/1 2021 kr/mån	1/6 2022 kr/mån
- lönegrupp 1	21 650	22 250
- lönegrupp 2	22 625	23 252
- lönegrupp 3	23 650	24 305
- lönegrupp 4	24 716	25 401
- lönegrupp 5	25 838	26 554
Minderåriga 17 år	18 784	19 304
Minderåriga 16 år	16 418	16 873

### Mom 2:1 Grupperingsanvisningar

De lokala parterna inplacerar förekommande arbetsbefattningar i fem grupper i enlighet med branschavtalets grupperingsregler.

Följande grupper förekommer:

- Grupp 1 Arbeta som utförs efter detaljerade instruktioner och följer en given rutin.
- Grupp 2 Arbeta som ställer krav på viss riktad utbildning och praktisk erfarenhet och som i regel utförs efter muntliga och skriftliga instruktioner.

- Grupp 3 Arbete som kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt utöver muntliga eller skriftliga instruktioner ställer krav på omdöme och initiativ eller arbete som medför stor ansträngning och utförs i besvärande arbetsmiljö.
- Grupp 4 Arbete som i hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt ställer stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande eller arbete som kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt utöver muntliga eller skriftliga instruktioner ställer krav på omdöme och initiativ och som medför stor ansträngning och utförs i besvärande arbetsmiljö eller arbete som medför mycket stor ansträngning och utförs i mycket besvärande arbetsmiljö.
- Grupp 5 Arbete som i mycket hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt ställer mycket stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande eller arbete som i hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt ställer stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande och som medför stor ansträngning och utförs i besvärande arbetsmiljö.

### **Mom 3 Lönedifferentiering**

#### **Mom 3:1 Lönenivå och lönespridning**

Lokal överenskommelse bör träffas om lönenivån samt lönespridningen vid företaget. Lönen avvägs med utgångspunkt från arbetets art och krav (arbetets svårighet) samt arbetstagarens kvalifikationer.

#### **Mom 3:2 Arbetsvärdering**

Förekommande arbetsbefattningar arbetsvärderas, rangordnas och grupperas efter svårighetsgrad antingen med hjälp av det system och de riktlinjer som överenskommit lokalt eller med ett förenklat förfarande genom tillvaratagande av vunna erfarenheter av jämförbart slag inom branschen eller enligt grupperingsanvisningarna i § 2 mom 2:1. I begreppet svårighetsgrad innefattas krav ifråga om skicklighet, ansvar, ansträngning och miljö.

### **Mom 3:3 Antal lönegrupper**

Lönegruppernas antal och avgränsningen mellan grupperna fastställs genom lokal överenskommelse. En grundlön per månad eller timme överenskommes för respektive lönegrupp.

Kan parterna inte enas ifråga om antalet grupper ska arbetsbefattningarna för arbetstagare fyllda 18 år fördelas i fem lönegrupper.

### **Mom 3:4 Kvalifikationsvärdering**

De lokala parterna kan enas om att komplettera lönesystemen med kvalifikations-tillägg där hänsyn tas till arbetstagarens kompetens.

### **Mom 3:5 Premie, bonus**

Grundlönen och kvalifikationstillägget per månad, eller enbart grundlönen, kan efter lokal överenskommelse kombineras med en premie, bonus eller dylikt.

## **Mom 4 Månadslöneregler**

### **Mom 4:1 Överenskommelse om månadslön**

Träffar de lokala parterna överenskommelse om tillämpning av fast lön per månad, månadslön, enligt reglerna i denna paragraf gäller följande bestämmelser i mom 1:1–1:4 och 3:1–3:5.

### **Mom 4:2 Begreppet månadslön**

Med månadslön avses ett visst fastställt belopp per kalendermånad oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

### **Mom 4:3 Löneberäkningsregler**

Löneberäkning:

Lön per dag utgör:

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

Lön per timme utgör:

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

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

Vid beräkning av lön per dag och timme medtas inte eventuell premie, bonus och dylikt om denna betalas per arbetad timme. Om premien är månadsbaserad ska den ingå i beräkningen.

### **Anmärkning**

*För arbetstagare med lön per månad betalas vid helgdag som infaller måndag-fredag eventuell timbaserad premielönedel beräknad enligt medeltimförtjänstmetoden i denna paragraf. Arbetstagare med ob-ersättning erhåller kompensation för utebliven sådan.*

### **Mom 4:4 Löneberäkning vid annan frånvaro**

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

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

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

### **Mom 4:5 Lön för del av löneperiod**

Börjar eller slutar arbetstagaren sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt.

För varje kalenderdag anställningen omfattar betalas en daglön =

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

## **Mom 5 Löneutbetalning**

### **För arbetstagare med lön per månad:**

Lönen betalas en gång per månad i efterskott om inte parterna är överens om annat och på löneutbetalningsdagar enligt lokal överenskommelse.

Lönen betalas över bank eller post. I samband därmed ska lönespecifikation överlämnas. Om ordinarie avlöningsdag infaller på lördag, söndag, helgdag eller helg-dagsafton betalas lönen närmast föregående arbetsdag.

**För arbetstagare med lön per timme:**

Lönen betalas varannan vecka i efterskott, om inte parterna är överens om annat, på löneutbetalningsdagar enligt lokal överenskommelse. Lönen betalas över bank eller post. I samband därmed ska lönespecifikation överlämnas. Om ordinarie avlöningsdag infaller på lördag, söndag, helgdag eller helgdagsafton betalas lönen närmast föregående arbetsdag.

## § 3 Arbetstid

### Mom 1 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen ersätts i sin helhet med denna paragraf. För minderåriga gäller arbetsmiljölagens regler.

### Mom 2 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden, vilken efter lokal överenskommelse kan genomsnittsberäknas över en längre period än ett år, skall i medeltal per år och helgfri vecka vid nedanstående arbetstidsformer utgöra:

	Årsarbetstid cirka timmar	Timmar per helgfri vecka
Dag- och 2-skiftsarbete	2 007	40
3-skiftsarbete med intermittent drift	1 904	38
3-skiftsarbete med kontinuerlig drift med helguppehåll	1 799	36
3-skiftsarbete med kontinuerlig drift utan helguppehåll	1 754	35
Ständigt nattarbete	1 537	34

Arbetstidsformerna bör anpassas efter de lokala förutsättningarna. Detta innebär att även andra arbetstidsformer med andra driftstider än de hittills vanligen tillämpade kan utnyttjas. Som exempel på sådana arbetstidsformer kan nämnas kontinuerligt dagarbete och kontinuerligt 2-skiftsarbete.

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader. Vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden ska betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala och inte medräknas.

Vid lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer än som anges i detta moment, första stycket, bestämmes arbetstidens längd samt driftsuppehåll enligt mellan parterna överenskomna riktlinjer.

### **Mom 3 Inarbetning vid dagarbete och 2-skift**

Arbetstagare som fullgjort 40-timmarsperiod (exklusive övertidsarbete) i dagarbete eller i 2-skiftsarbete äger rätt att tillgodoräkna sig 24 minuters respektive 2 timmars betald ledighet. Vid kortare arbetstid än ordinarie dagtidsarbete utgår betald ledighet i proportion härtill. De lokala parterna kan enas om att sådan ledighet eller del därav kan schemaläggas. Med arbetad tid skall härvid likställas tid, då arbetstagaren haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, haft kompensation för övertidsarbete samt varit ledig under i arbetstidsschemat infallande helgdagar måndag-fredag.

Ledighet som ej schemalagts skall tillföras arbetstagarens arbetstidsbank, se mom 4.

### **Mom 4 Arbetstidsbank**

Arbetstagare har rätt att i arbetstidsbank spara arbetstid.

De lokala parterna kan komma överens om formerna för sparande i arbetstidsbank.

Till arbetstidsbank skall föras ej schemalagd ledighet enligt mom 3 samt ledighet enligt mom 5.

Arbetstagare har rätt att efter överenskommelse med arbetsgivare disponera tid ur den individuella arbetstidsbanken som ledighet, vilken skall planeras och förläggas utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens berättigade intressen.

Vid uttag av ledighet betalas lön som om arbete skulle ha utförts.

Vid uttag av ledighet som tillförts arbetstidsbank enligt mom 5 eller tid som avsatts till arbetstidskonto skall motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

Då anställning upphör utbetalas inestående tid med för arbetstagaren aktuell lön (grundförtjänst).



### **Anmärkning**

*Parterna har noterat att det på avtalsområdet förekommer att anställdas saldon i arbetstidsbanken är höga. Detta kan innebära en risk och belastning för såväl företaget som den anställde. Mot denna bakgrund bör årlig avstämning ske och en diskussion härvid föras om hur dessa höga saldon ska hanteras.*

### **Mom 5 Övertid**

Vid behov bör arbetstagaren, om vederbörande inte är förhindrad, arbeta på övertid i den utsträckning som medges i denna paragraf. Såväl meddelande om övertidsarbete som meddelande om förhinder ska lämnas i så god tid som möjligt, dock senast före sista rast under ordinarie arbetstid.

Som övertid räknas arbete utöver arbetstidsmättet per dag enligt det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat.

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

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

Kompensationsledighet för övertidsarbete får överföras från ett kalenderår till ett annat. Sådan kompensationsledighet behandlas på samma sätt som annan kompensationsledighet för övertidsarbete.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om följande avvikelser:

- Begränsningsperioden kalenderår för uttag av 200 timmar övertid kan ersättas med annan bestämd tolv månadersperiod.
- Extra övertid utöver övertidsutrymmet på 200 timmar kan tas ut efter lokal överenskommelse.

### **Mom 6 Nödfallsövertid**

Har en natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som arbetsgivaren inte kunnat förutse, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom,

ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 5.

Arbetsgivaren ska snarast underrätta fackklubben om övertidsarbetet.

Om nödfallsövertid pågår längre tid än två dygn från arbetets början ska det anmälas till IF Metall/SEKO.

### **Mom 7 Kollektiv produktionsövertid**

Genom lokal överenskommelse för samtliga arbetstagare i verkstad, avdelning eller grupp kan arbetstidsschemat förlängas för minst fyra veckor enligt en på förhand uppgjord plan (kollektiv produktionsövertid).

### **Mom 8 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 med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning räknas inte som jourtid.

### **Mom 9 Kontroll av arbetstiden**

Arbetstagaren är skyldig att följa de regler för registrering och kontroll av arbetstiden som företaget och fackklubben träffar överenskommelse om.

### **Mom 10 Registrering av övertid och jourtid**

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt mom 5 och jourtid enligt mom 8 i enlighet med av Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall och SEKO gemensamt utarbetade föreskrifter.

Arbetstagarna samt företrädare för fackklubben eller IF Metall respektive SEKO har rätt att ta del av dessa anteckningar. Saknas fackklubb har företrädare för lokalavdelning motsvarande rätt.

### **Mom 11 Arbetstidsförläggning**

För varje arbetsplats träffas lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning. Olika förläggning av arbetstiden under olika tidsperioder liksom olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna genomföras. Ordinarie arbetstid ska inte läggas ut på midsommar-, jul- och nyårsafton.

### Anmärkning

*I samband med överenskommelse om arbetstidsschema ska en fast indelning avseende sjudagarsperioder för beräkning av veckovila anges (se mom 21).*

Periodindelningen fastställs av arbetsgivaren efter samråd mellan de lokala parterna.

Utnyttjas möjligheten att genom särskild lokal överenskommelse variera arbetstiden, ska de lokala parterna i samband därmed träffa överenskommelse om betalningsregler. Sådan överenskommelse kan sträcka sig över årsskifte.

Om parterna inte enas ska arbetstiden förläggas enligt följande:

Dagtid:	Måndag-fredag kl. 07.00-17.30 med 30 minuters rast
2-skift:	1:a skiftet: Måndag-fredag kl. 05.30-14.00 med 30 minuters rast 2:a skiftet: Måndag-fredag kl. 14.00-22.30 med 30 minuters rast
Intermittent 3-skiftsarbete:	Skiftordningen påbörjas tidigast söndag kl. 22.00
Ständigt nattarbete:	Efter lokal överenskommelse kan ständigt nattarbete införas

## Mom 12 Varierad arbetstid

### Varierad arbetstid

I syfte att utjämna beläggnings- och efterfrågesvängningar över åren finns möjlighet att över en längre period genomsnittsbereäkna det ordinarie arbetstidsmålet, varierad arbetstid. Behovet av varierad arbetstid är olika. Genom denna typ av arbetstidslösning ges alternativ till traditionella åtgärder såsom t.ex. uppsägningar i samband med en efterfrågenedgång.

### Arbetstidskonto

Tid över- eller understigande genomsnittligt veckoarbetstidsmål enligt mom 2 noteras på särskilt arbetstidskonto.

Överenskommelse bör träffas om maximalt minus- respektive plussaldo, alternativt hur års- eller veckoarbetstid kan variera.

### **Lön och andra ersättningar**

Lön och andra ersättningar utbetalas enligt genomsnittligt veckoarbetstidsmått enligt mom 2 såvida de lokala parterna inte enas om annat.

För timmar som noteras på arbetstidskonto utges ej lön eller andra ersättningar, eller görs löneavdrag.

### **Anställnings upphörande**

Då anställning upphör genom egen uppsägning regleras arbetstidskonto genom att ersättning utbetalas eller skuld kvittas.

Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist förfäres på samma sätt, dock att minussaldo efterskänkes. Vid avskedande eller uppsägning p.g.a. personliga skäl görs som vid egen uppsägning.

### **Mom 13 Flextid**

Om verksamheten tillåter det kan de lokala parterna träffa överenskommelse om tillämpning av s k flextid. Innan flextid införs måste tillämpningsregler överenskommas mellan de lokala parterna.

### **Mom 14 Driftsuppehåll vid storhelger**

Vid kontinuerlig drift ska, såvida de lokala parterna inte enas om annat, driftsuppehåll i samband med storhelger göras enligt följande:

#### **Vid nyår**

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före nyårsafton till förmiddagsskiftets början dagen efter nyårsdagen.

#### **Vid påsk**

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före långfredagen till nattskiftets början andan dag påsk.

#### **Vid 1 maj**

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till nattskiftets början 1 maj.

#### **Vid pingst**

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före pingstafton till förmiddagsskiftets början dagen efter pingstdagen.

### **Vid midsommar**

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före midsommarafton till natts skiftets början dagen efter midsommardagen.

### **Vid jul**

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före julafton till natts skiftets början annandag jul.

Är parterna lokalt överens kan arbete pågå även under ovannämnda helger.

## **Mom 15 Annan arbetstidsförläggning**

Önskar arbetsgivaren eller arbetstagaren förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller för huvuddelen av arbetstagarna enligt detta moment träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta IF Metallklubben/SEKO-klubben om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

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

Träffas sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare ska reglerna i momenten 17–21 nedan iakttas.

## **Mom 16 Arbetstid för deltidarbete**

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om de arbetstider som gäller för deltidarbete.

Med deltidarbete avses att anställningen gäller del av ordinarie arbetstid. Partiell ledighet med stöd av lagstiftning räknas inte som deltidarbete.

## **Mom 17 Raster, måltidsuppehåll och pauser**

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut under den dagliga arbetstiden så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. 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 ingår i arbetstiden.

### **Anmärkning**

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

## **Mom 18 Dygnsvila**

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om andra regler än de som anges i detta moment.

Arbetare ska som huvudregel ha minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt för denne gällande arbetstidsschema.

Om arbetare av sakliga driftskäl eller av skäl som inte kunnat planeras ej erhållit 11 timmars dygnsvila enligt huvudregeln, ska arbetsgivaren pröva om arbetaren istället kan erhålla förskjuten eller förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperiod fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Förskjuten dygnsvila som förläggs till ordinarie arbetstid är obetald. Med förlängd dygnsvila avses, att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod varit kortare än 11 timmar ska dygnsvilan enligt huvudregeln under nästa 24-timmarsperiod förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar den faktiskt varit.

Om förskjuten eller förlängd dygnsvila av driftskäl enligt ovan inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetare under en period av två veckor erhålla minst 120 timmar dygnsvila. I dessa timmar ska ej veckovila enligt arbetstidslagen inräknas. Har arbetare under sådan period erhållit färre timmar dygnsvila ska kvarvarande timmar föras till arbetarens tidsbank.

### **Anmärkning**

- 1. Om beordrat övertidsarbete efter arbetarens begäran delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska reglerna i detta moment inte tillämpas.*
- 2. Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att, för lokal facklig organisation, månadsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför.*

3. *Med anledning av införandet av regler om dygnsvila är parterna överens om att s.k. dubbelskift enbart får tillgripas vid tillfällen då någon annan lösning inte står till buds.*

### **Mom 19 Nattvila**

Arbetstagaren ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från nattviloregeln. Överenskommelsen ska gälla för viss begränsad tid, för visst arbete samt ange antalet berörda arbetstagare. IF Metall/SEKO har rätt att om synnerliga skäl föreligger förklara sådan lokal överenskommelse ogiltig.

Avvikelse från nattviloregeln får ske utan lokal överenskommelse om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före kl. 05.00 eller efter kl. 24.00. Om denna avvikelsemöjlighet utnyttjas ska arbetsgivaren informera fackklubben.

### **Mom 20 Nattarbete**

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.

### **Mom 21 Veckovila**

Arbetstagaren ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet, veckovila, under varje period om sju dagar (beträffande indelningen i sjudagarsperioder, se anmärkning till mom 11). Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Tid då arbetstagaren har beredskapstjänst räknas inte som veckovila.

Avvikelse från veckoviloregeln får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om följande avvikelser från huvudregeln:

- a. Om arbetstagaren under en sjudagarsperiod inte erhållit erforderlig veckovila, ska arbetstagaren under nästföljande sjudagarsperiod erhålla 72 timmars sammanhängande ledighet.

För ledighet på ordinarie arbetstid utbetalas ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt reglerna i § 4 mom 4.

- b. Om det vid kontinuerligt skiftarbete föreligger svårigheter att upprätta skiftscheman som uppfyller reglerna om veckovilan, kan veckovilan beräknas på annat sätt i syfte att uppnå ändamålsenliga scheman.

### **Mom 22 Nationaldag**

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att arbetare som är anställd på nationaldagen, i arbetstidsbanken eller på annat sätt, erhåller 2 timmar och 18 minuter. Detta gäller inte arbetare sysselsatta i kontinuerlig skiftgång, semestervikarier eller feriearbetare. För deltidanställd arbetare gäller att tiden proportioneras till sysselsättningsgrad.

### **Mom 23 Beredskapstjänst**

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa beredskapstjänst, varvid betalningsregler och scheman upprättas.

Med beredskapstjänst avses tid då arbetstagaren inte är skyldig att uppehålla sig på arbetsstället men efter överenskommelse är beredd att inom viss kortare tid efter kallelse (per telefon, med personsökare etc.) inställa sig i arbete.

### **Mom 24 Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd**

Stål och Metallindustrins Arbetstidsråd prövar tvister om tolkning och tillämpning av denna paragraf eller med stöd därav träffade överenskommelser. Rådet består av fyra ledamöter. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet utser två ledamöter och arbetstagarparterna två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av parterna för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal kan på ledamots begäran rådet förstärkas med ytterligare en ledamot. Vid behov utses sådan ledamot gemensamt av parterna.



### **Mom 25 Dispenser**

Kan överenskommelse om avvikelser från reglerna om nattvila och veckovila inte träffas kan ansökan om dispens göras hos rådet. Dispensansökan kan prövas av rådet utan hinder av förhandlingsordningen.

### **Mom 26 Förhandlingsordning**

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

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

Tvist kan av endera parten senast inom två månader från avslutad central förhandling hänskjutas till rådet för avgörande. Rådets beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjuts till Arbetsdomstolen senast inom en månad från dagen för rådets beslut. Dispenser kan inte bli föremål för Arbetsdomstolens prövning.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

### **Mom 27 Skadestånd**

Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd har rätt att döma ut skadestånd om arbetsgivaren bryter mot denna paragraf eller mot överenskommelse som har träffats med stöd av dessa regler. Sådant skadestånd ska tillfalla IF Metalls Fritidsfond. Rådets beslut vid ostridigt avtalsbrott kan inte föras vidare till Arbetsdomstolen för prövning.

Arbetstidslagens regler ska vara vägledande när rådet beslutar om storlek och jämkning av skadestånd.

## § 4 Ersättning för arbete på obekvämtid och övertid

### Mom 1 Obekvämlighetstillägg

- A För arbete på obekvämtid kl. 16.30-06.30 betalas alla dagar följande tillägg per timme:

	Från 1/1 2021 öre/timme	Från 1/6 2022 öre/timme
16.30-22.30	2 703	2 778
22.30-06.30	3 546	3 644

#### Anmärkning

*De lokala parterna har rätt att träffa överenskommelse om andra tider om förhållandena så kräver. Sker detta ska örestalen justeras i motsvarande mån.*

- B För arbete under helger och veckoslut betalas tillägg utöver vad som anges under A enligt följande:

	Från 1/1 2021 öre/timme	Från 1/6 2022 öre/timme
Från kl. 22.30 dag före lördag och helgdag till kl. 22.30 på söndag och helgdag eller där flera sådana följer på varandra kl. 22.30 den sista av dem	7 572	7 782

#### Anmärkning

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

- C För arbete under storhelger som anges i § 3 mom 14 betalas tillägg utöver vad som anges i punkt A med:

Från 1/1 2021 öre/timme	Från 1/6 2022 öre/timme
17 346	17 826

### Anmärkning

*Tillägg enligt punkt B och C betalas inte samtidigt.*

## Mom 2 Övertidstillägg

Vid övertidsarbete betalas ersättning dels med tillägg i öre per timme enligt tabellen nedan, dels med ersättning för den arbetade tiden. Ersättning för den arbetade tiden utges antingen i pengar eller om arbetstagaren så önskar i form av ledig tid, kompensationsledighet. Kollektiv produktionsövertid kompenseras enbart i pengar.

Sker övergång från ett arbetstidsschema till ett annat, exempelvis från dagtid till tvåskift, utan arbetsuppehåll om minst elva timmar ska övertidsersättning betalas för så många timmar som arbetsuppehållet understiger detta.

### Övertid

	Från 1/1 2021 öre/timme	Från 1/6 2022 öre/timme
Måndag-fredag (arbetsdagar)	7 536	7 707
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstids- schema	9 569	9 878
Lör-, sön-, helgdagar, nyårs-, jul-, påsk-, pingst- och midsommarafton	12 826	13 117

Kollektiv produktionsövertid och övertid på skift

	Från 1/1 2021 öre/timme	Från 1/6 2022 öre/timme
Måndag-fredag (arbetsdagar)	9 659	9 878
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstidsschema	12 826	13 117
Lör-, sön-, helgdagar, nyårs-, jul-, påsk-, pingst- och midsommarafton	14 956	15 296

**Anmärkningar**

1. Övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid betalas inte samtidigt med undantag för de fall då ordinarie arbetstid är förlagd till tid då tillägg enligt B eller C i mom 1 betalas.
2. Lör-, sön- och helgdagar samt helgdagsaftnar räknas från kl. 18.00 sista arbetsdagen före sådan dag till kl. 06.00 påföljande vardag. I övrigt går gränserna kl 00.00.
3. I övertidstilläggen ingår semesterlön på lönen för den arbetade övertiden.

**Mom 3 Skiftformstillägg**

Vid skiftarbete och ständigt nattarbete betalas skiftformstillägg i procent på lönen per timme och ackord enligt följande:

	Lön per månad
intermittent 3-skift	1,6 %
kontinuerligt 3-skift	8,9 %
kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift	10,2 %
ständigt nattarbete	2,8 %

#### **Mom 4 Ersättning vid veckovila på ordinarie arbetstid**

Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid erhåller

- arbetstagare med lön per månad:
  - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie

Arbetstagare med OB-ersättning erhåller kompensation för sådan utebliven ersättning.

## **§ 5 Semester**

### **Mom 1 Huvudregel**

Semester gäller enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag. Semesteråret utgörs av perioden 1 april-31 mars. Motsvarande tid närmast före semesteråret är intjänandeår.

### **Mom 2 Semesterdagar**

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

### **Mom 3 Anställning för begränsad tid**

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som inte avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan istället till semesterersättning. Arbetsgivaren kan komma överens med arbetstagaren om att betala semesterersättning med 13,0 procent på utbetald lön istället för ersättning enligt beräkningsmetoderna i mom 9.

Om en nyanställd arbetstagare beviljas tjänstledighet under företagets huvudsemester, ska tjänstledigheten jämnas med obetald semesterledighet. Ledigheten betraktas härigenom såsom anställningstid vid beräkning av antalet betalda semesterdagar påföljande semesterår.

### **Mom 4 Semesterförläggning**

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat förläggs fyra veckor av semestern i perioden juni-augusti. Överskjutande semester kan efter enskild eller kollektiv överenskommelse förläggas till enskilda dagar eller till sammanhängande period.

### **Mom 5 Intermittent deltidarbete**

Vid förläggning av semester för intermittent deltidarbete ska semestern utläggas på så många arbetsdagar av 25 som motsvarar deltidarbetarens andel av full arbetstid. Uppstår brutet tal ska höjning ske till närmast högre hela tal.

### **Mom 6 Uttag av sparade semesterdagar**

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de intjänats.

## **Mom 7 Inarbetade håldagar**

Enligt arbetstidsschemat inarbetade håldagar är semesterlönegrundande.

## **Mom 8 Lön för nyanställd vid semesterstängning**

Vid semesterstängning under huvudsemester har nyanställd arbetare som har intjänat färre än 10 betalda semesterdagar rätt till ledighet med bibehållen lön (förskottssemester) upp till 10 dagar. Utnyttjande av sådan rätt kräver skriftlig överenskommelse.

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

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

Avdrag skall dock ej göras om anställningen upphört på grund av

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

## **Mom 9 Semesterlöneberäkning**

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semesteren och semestertillägg enligt följande.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

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

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

- arbetstagarens medeltimförtjänst under närmast föregående kalenderår på eventuella premielönedelar, ersättning för gångtid och restid, tillägg för arbete på obekvämtid, övertidstillägg, ersättning för arbetsberedskap samt övriga semesterlönegrundande tillägg multiplicerad med faktorn 9,84 (8 x 1,23). Faktorn 9,84 anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under intjänandeåret.

Om semesterlönen per dag inte uppgår till 1 264 kr för vuxna arbetstagare och 948 kr för minderåriga arbetstagare betalas en extra semesterutfyllnad per dag motsvarande skillnaden mellan 1 264 (948) kr och arbetstagarens semesterlön per dag.

Denna semesterutfyllnad betalas ej till arbetstagare med mindre än 2 års obruten anställning vid företaget.

### **Anmärkning**

*1 351 (1 013) kronor avser semesteråret 1 april 2021 – 31 mars 2022.*

*1 382 (1 036) kronor avser semesteråret 1 april 2022 – 31 mars 2023.*

För att kontrollera om arbetstagaren har rätt till semesterutfyllnad görs nedanstående beräkning (semesteråret 1 april 2021 - 31 mars 2022).

Arbetstagarens semesterlön per dag beräknas enligt nedan och jämförs med 1 351 (1 013) kronor.

$$4,6 \% \times \text{månadslönen} + \text{semestertillägg per dag}$$

För deltidsarbetare justeras 1 351 (1 013) kronor och kontrollberäkningen med hänsyn till sysselsättningsgraden.

### **Mom 10 Semesterersättning**

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats i samband med semesterledighet. Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag samt semestertillägg enligt mom 9.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.



### **Mom 11 Avdrag vid obetald semester**

För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

### **Mom 12 Annan sysselsättningsgrad**

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Har sysselsättningsgraden ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

### **Mom 13 Utbetalning av semesterlön**

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat betalas semestertillägget ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern. Om arbetstagaren sparar semester ska semestertillägg inte betalas för de semesterdagar som sparas.

### **Mom 14 Semesterlön vid sparad semester**

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 9.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

## § 6 Permission och tjänstledighet

### Mom 1 Permission

Med permission avses ledighet med bibehållen lön.

Arbetstagare, som önskar erhålla permission, ska - om så är möjligt - ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Permission beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
A Eget bröllop	Bröllopsdagen
B Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle	Högst 1 dag
C Nära anhörigs begravning	Jordfästningsdagen eller gravsättningsdagen jämte erforderlig restid, totalt högst 3 dagar
D Egen 50-årsdag	Födelsedagen
E Hastigt uppkommande sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran)	Högst 1 dag per tillfälle

#### Anmärkning till punkt E

*Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring ger ersättning för vård av sjukt barn.*

<b>F Eget läkar- eller tandläkarbesök i följande fall</b>	
1 Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar be handling och under förutsättning att ersättning inte betalas från allmän försäkringskassa	Tid som åtgår för första besöket inklusive restid Beträffande arbetsskada se § 7 mom 9
2 Vid av företaget anordnad hälsokontroll och av sådan kontroll föranledd remiss till annan läkare eller sjukhus	Tid som åtgår för besöket inklusive restid
3 Vid besök på sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av företaget anvisad läkare, liksom till följd härav av annan läkare föreskrivna återbesök. Permission ska medges för högst 5 sådana återbesök föreskrivna av annan läkare	Tid som åtgår för besöket inklusive restid
G Besök vid företagshälsovårdscentral	Tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid

### **Anmärkning till punkt G**

*De lokala parterna bör komma överens om tillämpningen.*

Med ”nära anhörig” förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden, d.v.s. om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn.

Permission beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortovarodagar som betalas av försäkringskassa eller annan försäkringsinrättning).

Med bibehållen lön enligt detta moment avses

- för arbetstagare med lön per månad:
  - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie
- för arbetstagare med lön per timme:
  - den aktuella timlön (dvs timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
  - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period efter lokal överenskommelse.

### **Mom 2 Tjänstledighet**

Tjänstledighet är ledighet utan lön och andra anställningsförmåner.

Tjänstledighet kan beviljas om detta inte medför olägenhet för verksamheten vid företaget.

#### **Anmärkning**

*Detta innebär inte inskränkning i de lagliga rättigheter som tillkommer arbetstagarna.*

Arbetstagare, som önskar erhålla tjänstledighet, ska ansöka om denna i god tid innan ledigheten ska börja. Ansökan som avser tjänstledighet med anledning av studieledighetslagen ska lämnas senast 1 månad innan ledigheten ska börja om ledigheten avses omfatta minst 1 år. I ansökan ska arbetstagaren ange önskad tidsperiod för tjänstledigheten.

Vid tjänstledighet för arbetstagare med lön per månad görs löneavdrag enligt § 2 mom 4:4.

## **§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.**

### **Mom 1 Rätt till sjuklön**

Arbetstagaren har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 3 tredje stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 4.

Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningen.

### **Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren**

Frånvaro på grund av sjukdom ska snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska dessutom snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om beräknad tidpunkt för återgång i arbetet.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalansen.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

### **Mom 3 Försäkran och läkarintyg**

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Vid upprepade sjukdomsfall och/eller där missbruk befaras kan arbetsgivaren begära att arbetaren, för att ha rätt till sjuklön och permission, redan från första dagen ska styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Sådan begäran ska lämnas i förväg. Arbetsgivaren äger i sådana fall rätt att

anvisa läkare, eller vårdinrättning som ska utfärda intyget. Följs ej sådan anvisning föreligger ingen rätt till sjuklön eller permission. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren. Begäran om förstadagsintyg samt vilken läkare eller vårdinrättning som anvisas ska föregås av samråd med lokal facklig organisation. Begäran om förstadagsintyg samt anvisning av läkare ska vid behov förnyas efter sex månader.

#### **Mom 4 Beräkning av sjuklön för månadsavlönade**

##### **a) Sjukdomsfall 1 - 14 dagar**

###### *Löneavdrag*

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden görs sjukavdrag per timme:

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

###### *Karensavdrag*

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

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

###### *Sjuklön*

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas sjuklön enligt nedan:

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

Därutöver betalas, för sjukfrånvaro överskridande 20 % av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden, sjuklön med 80 procent av de eventuella premielönedelar och den OB-ersättning arbetstagaren skulle ha fått om arbete utförts.

##### **b) Sjukdomsfall längre än 14 dagar**

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden görs avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Vid frånvaro hel månad med kalenderdagsavdrag görs avdrag med hela månadslönen.

c)

Vid upprepade fall av korttidsfrånvaro på grund av sjukdom, eller då missbruk befaras kan efter samråd med lokal facklig organisation följande regel tillämpas.

Då arbetare, efter att ha fullgjort minst halva sitt arbetspass avbryter arbetet på grund av sjukdom, kan permission beviljas för resterande del av arbetspasset. Sjukperiodens början ska i så fall räknas från den första sjukfrånvarodagen efter sådan permission. Beslut om att tillämpa denna regel ska vid behov förnyas efter sex månader.

### **Anmärkningar**

1. *För arbetstagarare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs inget karensavdrag (15 § SjLL).*
2. *Om arbetstagararen under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft sammanlagt tio karensavdrag görs inget ytterligare karensavdrag (6 § 3 st SjLL).*
3. *Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden (7 § 3 st SjLL).*

### **Mom 5 Smittbärare**

Om arbetstagararen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärappenning enligt socialförsäkringsbalken gäller följande:

För varje timme arbetstagararen är frånvarande görs avdrag med

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

## Mom 6 Ledighet med tillfällig föräldralön

Vid frånvaro med tillfällig föräldralön görs avdrag för varje timme arbetstagaren är frånvarande med

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

## Mom 7 Justeringsregel

Då den arbetade tiden, inklusive eventuell betald tid för arbetsfri dag eller inarbetad dag, uppgår till högst 16 timmar under en månad, görs inte löneavdrag enligt mom 4 b) utan istället beräknas lönen för denna tid enligt löneberäkningsmetoden "lön per timme".

## Mom 8 Lön och ersättning vid olycksfall/arbetskada

Lön betalas vid läkarbesök för arbetskada eller befarad sådan. Detta gäller även olycksfall som inträffat under färd till eller från arbetsplatsen. Om läkaren föreskriver återbesök betalas lön också för detta. Vid sjukskrivning tillämpas istället sjuklönereglerna. Lön utgår inte om ersättning istället ska utgå från TFA-försäkring eller motsvarande.

Ersättning betalas för styrkta resekostnader och läkarvårdskostnader enligt gällande landstingstaxa, om dessa inte ersätts av Försäkringskassan, genom AMF-försäkring eller på annat sätt.

## Mom 9 Hälssofarligt arbete

Arbetstagare som utför särskilt hälssofarligt arbete ska genom arbetsgivarens försorg genomgå periodiskt återkommande läkarundersökning.

Arbetstagare som tidigare varit sysselsatt i hälssofarligt arbete men förflyttats till annat arbete hos samma arbetsgivare har också rätt till undersökning i den mån läkare anser det nödvändigt.

Om ersättning inte betalas från försäkringsanstalt enligt socialförsäkringsbalken, betalar arbetsgivaren läkarundersökning och lön för förlorad arbetstid i samband med läkarundersökningen.



Lön enligt mom 10

- för arbetstagare med lön per månad:
  - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie
- för arbetstagare med lön per timme:
  - den aktuella timlön (d.v.s. timlön inklusive eventuella individuella tilllägg) som gäller för arbetstagaren eller
  - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period som överenskommit lokalt.

## § 8 Permittering och driftsavbrott

### Mom 1 Avtalsregler

Utöver reglerna om permittering i lagen om anställningsskydd (LAS) gäller permitteringslönebestämmelserna i mom 2–3.

### Mom 2 Permitteringslön

Vid permittering betalas permitteringslön enligt följande:

- för arbetstagare med lön per månad:
  - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie
- för arbetstagare med lön per timme:
  - den aktuella timlön (d v s timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
  - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period som överenskommits lokalt.

Arbetstagare med OB-ersättning enligt § 4 mom 1 erhåller kompensation för sådan utebliven ersättning.

Samma rätt till lönekomensation gäller i de fall arbetstagare skulle fullgjort beredskapstjänst (se § 3 mom 23) enligt schema som fastställts före permitteringsbeslutet.

### Anmärkning

*Vid permittering, som omfattar del av arbetsdag enligt arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning, betalas permitteringslön enligt reglerna i detta moment. Permitteringslön betalas dock inte i de undantagsfall som finns upptagna i mom 3.*

### Mom 3 Undantag

Permitteringslön betalas inte vid permittering som föranletts av

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

#### **Mom 4 Oförutsedda driftsavbrott**

Vid oförutsedda driftsavbrott som inte medför permittering bibehåller arbetstagar-  
ren sin lön enligt definitionen i mom 2.

## § 9 Omflyttning

### Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse

Betalningsreglerna vid omflyttning i mom 2-3 gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

### Mom 2 Definition

Med omflyttning avses tillfällig övergång till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren ska återgå till sin tidigare befattning.

### Mom 3 Lön vid omflyttning

För arbetstagare med lön per månad:

Vid omflyttning till befattning med högre lön betalas den för den ”nya” befattningen gällande lönen från och med närmast efterföljande ny löneperiod.

Vid återgång till ordinarie befattning betalas ordinarie lön vid nästkommande löneperiod. Löneförändringar får inte göras för kortare tid än en månad.

Vid omflyttning till befattning med lägre lön betalas oförändrad lön under två avlöningsperioder efter omflyttningen. Då en omflyttning till befattning med lägre lön varat två avlöningsperioder ska överläggning upptas om eventuell omplacering.

## **§ 10 Omplacering och tekniska förändringar**

### **Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse**

Betalningsreglerna vid omplacering och tekniska förändringar i mom 2–5 gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

### **Mom 2 Definition**

Med omplacering avses varaktig övergång till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren ska stanna kvar i den nya befattningen.

Beträffande tekniska förändringar se mom 4.

### **Mom 3 Lön vid omplacering**

För arbetstagare med lön per månad:

Vid omplacering till befattning med högre lön betalas den för den nya befattningen gällande lönen från och med närmast efterföljande ny löneperiod.

Vid omplacering till befattning med lägre lön bibehålls, om arbetstagaren varit anställd minst ett år, den tidigare utgående lönen som personlig lön. Mellanskillnaden utgör omplaceringstillägg. Avräkning från omplaceringstillägg sker i den mån arbetaren erhåller mer än lönepottens storlek.

### **Mom 4 Tekniska förändringar**

Vidtas tekniska förändringar beträffande produkter eller produktionshjälpmedel innebärande att den ursprungliga befattningen värderas lägre än tidigare gäller reglerna i mom 3.

### **Mom 5 Undantag**

Arbetsgivaren har inte skyldighet att betala personlig lön/omplaceringstillägg då omplacering föranleds av arbetstagarens eget förvållande, såvida inte annat överenskommit lokalt.

## § 11 Arbete utom verkstaden

### Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse

Reglerna för arbete utom verkstaden i mom 2–10 gäller om inte de lokala parterna, helt eller delvis, kommer överens om något annat.

De lokala parterna ska fastställa var den ordinarie arbetsplatsen är belägen.

Om speciella lokala förutsättningar föreligger bör de lokala parterna ta hänsyn härtill och komma överens om erforderliga anpassningar. De delar som är anpassade till skattereglerna bör inte ändras.

### Mom 2 Grundläggande bestämmelser

Arbetstagaren har rätt till reskostnadsersättning och restidsersättning vid tjänsteresa. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattnings har arbetstagaren rätt till traktamente och resetillägg. Vid tjänsteresa som inte medför övernattnings kan resetillägg betalas.

Ersättning enligt denna paragraf betalas inte till arbetstagare som vid arbete på arbetsplats utom verkstaden anställts direkt av arbetsledningen på denna arbetsplats eller i de fall arbetstagare har anställts för arbete utom verkstaden och lönevillkoren enligt enskild eller lokal överenskommelse har fastställts med hänsyn härtill.

### Mom 3 Definitioner

<b>Avresedag</b>	Dag då tjänsteresa påbörjas
<b>Bostad</b>	Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten
<b>Dag</b>	Tiden mellan 06.00 och 24.00
<b>Egen bil</b>	Bil som ägs av arbetstagaren eller av någon som varken föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den
<b>Hemkomstdag</b>	Dag då tjänsteresa avslutas
<b>Natt</b>	Tiden mellan 00.00 och 06.00
<b>Ordinarie</b>	Den arbetsplats där arbetstagaren fullgör huvuddelen arbetsplats av sin tjänstgöring

<b>Tjänsteresa</b>	Resa som föranleds av tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten
<b>Vanliga verksamhetsorten</b>	Ett område på ett avstånd av 50 kilometer från den ordinarie arbetsplatsen och från bostaden
<b>Övernattning</b>	Tjänsteresa som medför bortovaro som sträcker sig över en natt

## **Mom 4 Reskostnadsersättning m.m.**

### **Mom 4:1 Val av färdmedel**

Arbetstagaren ska inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

### **Mom 4:2 Reskostnadsersättning vid resa med tåg, båt, buss eller flyg**

Om arbetsgivaren inte tillhandahållit färdbiljett erhålls, mot uppvisande av använd biljett, den faktiska kostnaden för förstaklassbiljett vid tågresa, även sov- vagn, och biljett vid båt-, buss- och flygresor.

### **Mom 4:3 Reskostnadsersättning vid resa med egen bil**

Om resa med egen bil har överenskommit för arbetstagaren ersättning enligt följande såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

<b>Milersättning för varje mil</b>	<b>Grundersättning</b>	<b>Tillägg</b>
	18,50 kr/mil	12,00 kr/mil

### **Mom 4:4 Reskostnadsersättning vid annat färdmedel**

Om allmänt färdmedel saknas, eller om resan företas med motorcykel eller på annat sätt, betalas ersättning efter överenskommelse.

### **Mom 4:5 Undantag från mom 4:2 – 4:4**

Reskostnadsersättning enligt mom 4:2 – 4:4 erhålls inte när arbetsgivaren, utan kostnad för arbetstagaren, tillhandahållit månadskort, årskort och dylikt.

### **Mom 4:6 Logikostnad**

Vid tjänsteresa som medför övernattning ersätts styrkt logikostnad för arbetstagaren. Om kostnaden väsentligt överstiger prisläget på orten har arbetsgivaren rätt att jämka ersättningen.

## **Mom 5 Restidsersättning**

Vid arbete utom verkstaden betalas ersättning för restid med arbetstagarens ordinarie timlön, oavsett på vilken tid resan företas. Beräkning av restid sker som huvudregel med utgångspunkt från verkstaden.

Beger sig arbetstagaren direkt från hemmet till en arbetsplats utom verkstaden betalas ersättning endast om restiden överstiger tiden för resa mellan hemmet och verkstaden.

Om arbetstagaren måste avbryta arbetet på grund av tjänsteresa betalas ersättning med arbetstagarens ordinarie timlön för sådan ordinarie arbetstid som åtgår för nödvändiga personliga förberedelser i samband med resan.

Väntetid på reselägenhet under verkstadens ordinarie dagarbetstid betalas som restid.

Tillhandahålls arbetstagaren i samband med resa sovplats som kan utnyttjas under minst 6 timmar betalas inte ersättning för restid för tiden kl. 22.00 - 07.00. I annat fall betalas inte ersättning för den kortare tid sovplatsen faktiskt kunnat utnyttjas. Vid arbete på arbetsort, där arbetstagaren övernattar, betalas om arbetstagaren inte kan erhålla logi av tillfredsställande beskaffenhet i arbetsplatsens närhet, ersättning för restiden mellan bostaden och arbetsplatsen om och i den mån restiden överstiger 15 minuter i vardera riktningen.

Då arbetsgivaren inte bekostar kommunikationsmedlet, räknas gångtiden som restid.

## **Mom 6 Traktamente och resetillägg**

### **Mom 6:1 När traktamente betalas**

Traktamente betalas vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten och som medför övernattnings.

Vid beräkning av tiden gäller att tjänsteresan kan påbörjas respektive avslutas antingen vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid bostaden.



### Mom 6:2 Traktamenten

För tjänsteresa betalas traktamente med fastställt belopp för hel eller del av dag.

Vid tjänsteresa som pågår mer än tre månader i en följd reduceras traktamentet.

Nattraktamente om 110 kronor per natt betalas endast om arbetstagaren inte erhållit av arbetsgivaren betalt logi och inte heller fått logikostnad betald på annat sätt. Nattraktamente erhålls inte om arbetstagaren kör bil, reser på tåg med sittplatsbiljett eller arbetar under natt. I betalt logi inräknas sovplats på tåg och båt. Om tjänsteresan varat mer än 3 månader betalas därefter utöver nattraktamente ett nattillägg om 110 kronor.

En tjänsteresa anses bruten bara av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor.

Kortare uppehåll samt uppehåll för semester eller sjukdom bör leda till att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente betalas under uppehållet.

### Anmärkning

*Traktamentsbeloppen och milersättning ska följa Skatteverkets schablonbelopp för skattefria traktamenten.*

Traktamenten betalas enligt följande.

<b>Dagtraktamente</b>	<b>3 mån</b>	<b>Mer än 3 mån</b>
Hel dag	220 kr	154 kr
Del av dag (avrese- och hemkomstdagen)	110 kr	

Som hel dag räknas även avresedagen, om resan påbörjats före kl. 12.00 och hemkomstdagen om resan avslutats efter kl. 19.00.

Om arbetsgivaren direkt eller indirekt svarar för kostnader för måltider reduceras traktamentet enligt följande.

<b>Dagtraktamente</b>	<b>220 kr</b>	<b>154 kr</b>	<b>110 kr</b>
Frukost, lunch och middag	198 kr	139 kr	99 kr
Lunch och middag	154 kr	108 kr	77 kr
Lunch eller middag	77 kr	54 kr	39 kr
Frukost	44 kr	31 kr	22 kr

### **Mom 6:3 Resetillägg**

Resetillägg betalas enligt följande då traktamente för hel eller del av dag utbetalas.

<b>Resetillägg</b>	<b>3 mån</b>	<b>Mer än 3 mån</b>
Hel dag	160 kr	120 kr
Del av dag (avrese- och hemkomstdag)	80 kr	

Som hel dag räknas även avresedagen, om resan påbörjats före kl. 12.00 och hemkomstdagen om resan avslutats efter kl. 19.00.

Om arbetsgivaren svarar för kostnader för samtliga måltider reduceras resetillägget till 20 kronor.

Resetillägget ska ingå i underlaget för beräkning av semesterlön och semesterersättning.

### **Mom 7 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning**

Vid arbete utom verkstaden som inte medför övernattning betalas resetillägg under förutsättning att arbetsplatsen är belägen utanför ett av de lokala parterna fastlagt, ortspecifikt, område kring verkstaden. Detta område får fastläggas till lägst 5 km och högst 50 km.

Vid bortovaro mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	100 kr*
Vid bortovaro mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	200 kr*

Om arbetsgivaren direkt eller indirekt svarar för kostnader för måltider reduceras resetillägget enligt följande.

För frukost	40 kr
För lunch	50 kr
För middag	130 kr
dock högst erhållet resetillägg	

De lokala parterna kan alternativt sluta avtal om annan ersättning eller annan avlösningsförmån vid sådan tjänsteresa.

*\*Resetillägget ovan inkluderar semesterlön och i förekommande fall semesterersättning.*

## Mom 8 Tjänsteresa utomlands utan övernattning

Vid tjänsteresa utomlands utan övernattning betalas resetillägg per dag enligt följande:

$$\frac{\text{Berört lands traktamente}}{\text{Svenska dagtraktamentet}} \times \text{Resetillägg}$$

## Mom 9 Reseförskott

Arbetstagaren har rätt till förskott på ersättning enligt denna paragraf. Om förskottet är större än det belopp arbetstagaren redovisar enligt reseräkningen ska överskjutande del betalas tillbaka. Sådant överskjutande förskott får kvittas mot arbetstagarens lön vid närmast påföljande löneutbetalning.

## **Mom 10 Reseräkning**

Reseräkning, undertecknad av arbetstagaren, ska inges till arbetsgivaren senast 10 arbetsdagar efter det att tjänsteresan avslutats, om inte annat överenskommit. Reseräkningen ska innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma ersättningen enligt denna paragraf. Om arbetsgivaren tillhandahåller särskild blankett ska denna användas.

Färdbiljetter, kvitto på övriga färdkostnader och kvitto på logikostnader ska bifogas.

## **Mom 11 Arbete utomlands**

Innan arbetstagare anträder utlandsresa avsedd att pågå mer än en vecka ska lokal överenskommelse träffas om villkoren för utlandsarbetet. Före utlandsresa kortare tid än en vecka bör enskild överenskommelse träffas om villkoren för utlandsarbete. Saknas sådan överenskommelse tillämpas bestämmelserna i Blå avtalet i tillämpliga delar.

Vid arbete utomlands ska arbetstagaren tillförsäkras motsvarande avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som vid arbete i Sverige.

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses AGS, Avtalspension SAF- LO, TFA, TGL och Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv-LO.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

### **Anmärkning**

*Med förmåner enligt socialförsäkringsbalken avses förmåner som tidigare reglerades i lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning- och ATP-förmåner enligt lagen om allmän försäkring.*

En grundläggande förutsättning för arbetsgivarens försäkringsåtagande är att arbetstagaren inte begär utflyttning från Sverige under det första tjänstgöringsåret.

## § 12 Anställnings ingående och upphörande

### Mom 1 Anställnings ingående

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

Anställning gäller tills vidare om inte annat avtalats i enlighet med nedan.

Arbetsgivare och arbetare kan skriftligen komma överens om anställning för viss tid, dock längst 12 månader. Arbetare får under en treårsperiod omfattas av sådana anställningar sammanlagt under högst 18 månader. Tidsgränserna gäller inte sammanhängande vikariat. Den fackliga organisationen ska skriftligen delges överenskommelse enligt detta stycke.

Efter lokal överenskommelse kan anställning för viss tid förlängas eller överenskommelse träffas om längre anställning än vad som anges i tredje stycket. Saknas IF Metallklubb/SEKO-klubb kan arbetsgivaren och arbetaren komma överens om sådan anställning, dock för högst 24 månader, utan stöd av överenskommelse med lokal facklig organisation, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

#### **Anmärkning till fjärde stycket sista meningen**

*Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal organisation omfattande det företag som tvisten gäller.*

För anställning på viss tid gäller en månads ömsesidig uppsägningstid. Arbetsgivare och arbetare kan komma överens om längre uppsägningstid än en månad, eller att anställningen inte ska kunna sägas upp innan avtalstidens utgång.

#### **Anmärkning till femte stycket**

*Vid uppsägning från arbetsgivarens sida krävs sakliga skäl för uppsägning.*

Om arbetaren vid uppsägning eller då anställning av annan anledning upphör har företrädesrätt till återanställning ska arbetaren skriftligen få besked om detta. Om det krävs anmälan för att göra företrädesrätten gällande ska detta anges.

Arbetsgivare och arbetaren kan komma överens om att anställning ska kunna avbrytas i förtid under de första sex månaderna. Så kan ske då arbetaren exempelvis

är nyutbildad eller annars oprövad i arbetet, eller då andra skäl föreligger. Den fackliga organisationen ska delges sådan överenskommelse. Då arbetsgivare på så sätt avser att avbryta en anställning ska denne underrätta arbetaren samt den lokala fackliga organisationen minst två veckor i förväg. Om något avbrytande inte sker övergår anställningen per automatik i en tillsvidareanställning.

### **Anmärkning till sjätte stycket**

*Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, kan den påkalla lokal förhandling i ärendet. Löses ej tvisten kan arbetsgivarparten begära central förhandling. Om tvisten efter sådan central förhandling ännu ej lösts erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal organisation omfattande det företag tvisten gäller.*

Anställning för begränsad tid bör i normalfallet inte vara kortare än en månad. Om en arbetare varit anställd som vikarie mer än tre år under de senaste fem åren övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

## **Mom 2 Turordning och företrädesrätt till återanställning**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt vid återintagning efter sådan åtgärd kan de lokala parterna träffa överenskommelse om turordning mellan arbetstagarna. Förbunden kan när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

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

I anslutning till lagen om anställningsskydds regler om företrädesrätt till återanställning gäller att sådan rätt tillfaller arbetare som under en treårsperiod varit anställd i minst 12 månader. Företrädesrätten gäller under nio månader efter anställningens upphörande.

### **Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap. 3 §§ 8-9:**

#### **Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

”§ 8

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

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

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

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

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

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.”*

### **Anmärkning till mom 1-2**

*Lokal överenskommelse träffas mellan företaget och fackklubben. Saknas fackklubb träffas motsvarande överenskommelse med lokalavdelningen.*

### **Mom 3 Inhyrning/företrädesrätt**

Då företag avser anlita bemanningsföretag samtidigt som uppsagda arbetare har företrädesrätt till återanställning gäller särskilda regler enligt bilaga 8. (Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist).

### **Huvudavtalets regler vid längre inhyrning**

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

#### **§ 10:**

#### **Om uthyrning**

##### **”§ 10**

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

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

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

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

### **Mom 4 Lön under uppsägningstiden**

Om arbetstagaren inte bereds arbete under uppsägningstiden betalas ordinarie lön. Motsvarande gäller arbetstagare som skulle ha deltagit i arbetsberedskap.

Ordinarie lön enligt detta moment är

- för arbetstagare med lön per månad:
  - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie
- för arbetstagare med lön per timme:
  - den aktuella timlön (d v s timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
  - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal, eller annan period efter lokal överenskommelse, före uppsägningen.

Arbetstagare med OB-ersättning erhåller kompensation för sådan utebliven ersättning.

### **Mom 5 Löneavdrag**

Iakttar inte arbetstagaren uppsägningstid är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön före skatteavdrag avdra ett belopp motsvarande

- 35 % av månadslönen (för arbetstagare med lön per månad) eller
- hälften av lägsta timlön (för arbetstagare med lön per timme)

för ordinarie arbetstimmar under uppsägningstid som återstår vid avgången.

## Mom 6 Tjänstgörings- och arbetsgivarintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens sida har arbetaren rätt att erhålla tjänstgöringsintyg, vilket utvisar

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

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetaren har begärt att få intyget.

### Anmärkning

*Härvid ska noteras att arbetsgivaren har en skyldighet att utfärda ett intyg (ett så kallat arbetsgivarintyg) om arbetstagarens arbetsförhållanden och de uppgifter i övrigt som behövs för att bedöma hans eller hennes rätt till ersättning enligt lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Sådant intyg ska utfärdas skyndsamt.*

## Mom 7 Slutlön

Då arbetstagare slutar betalas slutlön direkt till arbetstagarens banklönekonto eller motsvarande vid första ordinarie löneutbetalningstidpunkt månaden efter det att anställningen upphörde.

Överenskommelser mellan företag att inte anställa arbetstagare förrän viss tid förflutit efter den senaste anställningens upphörande strider mot avtalet.

## Mom 8 Anställnings upphörande vid säkerhetstjänst

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande för arbetstagare med minst två års sammanhängande anställning vid företaget:

En arbetstagare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom/funktionsbegränsning inte längre uppfyller Transportstyrelsens krav för trafiksäkerhetstjänst och därför sägs upp på grund av personliga skäl har rätt till två månaders förlängd uppsägningstid. Sjukdomen ska vara styrkt genom läkarintyg.

För det fall arbetstagaren under den förlängda uppsägningstiden inte kan beredas arbete hos arbetsgivaren ska istället utgå avgångsvederlag motsvarande två må-

nadslöner utöver ordinarie uppsägningstid. Även i annat fall kan överenskommelse träffas om att ersätta den förlängda uppsägningstiden med avgångsvederlag, eller annan lösning som syftar till nyanställning.

## § 13 Avtalets giltighetstid

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

Såvida förtida uppsägning enligt ovan inte sker gäller överenskommelsen efter den 31 maj 2023 för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställs senast två månader före den 31 maj 2023. Om begäran om förhandling framställs före denna tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 maj 2023 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 17 december 2020

FÖRENINGEN  
INDUSTRIARBETSGIVARNA

Per Widolf  
Christian Rimmerfeldt

INDUSTRIFACKET  
METALL

Tommy Thunberg Bertolone  
Thomas Nilsson

SEKO - Facket för Service och  
Kommunikation

Fredrik Bäckström  
Ola Brossberg  
Christer Bäcklin  
Margareta Hanning  
Johan Ohlson  
Anders Stemer  
Jan Tellow

## Bilaga 1

### Regler för timlön

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

Vuxna 18 år i	1/1 2021 öre/tim	1/6 2022 öre/tim
- lönegrupp 1	12 442	12 787
- lönegrupp 2	13 002	13 362
- lönegrupp 3	13 591	13 967
- lönegrupp 4	14 204	14 597
- lönegrupp 5	14 849	15 260
Minderåriga 17 år	10 796	11 095
Minderåriga 16 år	9 436	9 697

Inplacering i lönegrupp ska ske enligt grupperingsanvisningarna i § 2 mom 2:1.

Arbetstagare som arbetat minst två år inom metallindustrin ska erhålla högre lön än lägsta lön.

Bestämmelserna om lägsta löner gäller inte elever i yrkesutbildning. För dessa träffas lokal överenskommelse om de betalningsregler som ska gälla.

## § 4 Ersättning för arbete på obekvämtid och övertid

### Mom 3 Skiftformstillägg

Vid skiftarbete, s.k. ständigt nattarbete och veckoslutsarbete, betalas skiftformstillägg i procent på lönen per timme och ackord enligt följande:

	Lön per timme*)
Intermittent 3-skift	7 %
Kontinuerligt 3-skift	21 %
Kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift	26 %
Ständigt nattarbete	21 %

\*) Gäller även för tidsbunden premiedel vid lön per månad.

- arbetstagare med lön per timme:
  - den aktuella timlön (d.v.s. timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
  - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period efter lokal överenskommelse.

### Mom 4 Ersättning vid veckovila på ordinarie arbetstid

Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid erhåller

- arbetstagare med lön per timme:
  - den aktuella timlön (d v s timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
  - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period efter lokal överenskommelse.

Arbetstagare med OB-ersättning erhåller kompensation för sådan utebliven ersättning.

## § 5 Semester

### Mom 9 Semesterlöneberäkning

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning gäller följande.

Underlag för beräkning av semesterlön är arbetstagarens medeltimförtjänst under det närmast föregående kalenderåret. Medeltimförtjänsten beräknas genom att summan av tidlön och ackord, inklusive skiftformstillägg, ersättning för gångtid och restid, tillägg för arbete på obekvämtid, övertidstillägg, ersättning för arbetsberedskap samt övriga semesterlönegrundande tillägg, divideras med antalet arbetade timmar. Den framräknade medeltimförtjänsten ökas med 4,3 procent som motsvarar helglön.

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

Om medeltimförtjänsten inte kan beräknas på detta sätt för en arbetstagare med rätt till semesterlön, uppskattas medeltimförtjänsten med hänsyn till den lön som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit under kalenderåret närmast före semesteråret om vederbörande då utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

För varje betald semesterdag multipliceras den beräknade medeltimförtjänsten med en timfaktor. Vid en arbetstid av 40 timmar i genomsnitt per vecka är denna timfaktor 8. Timfaktorn ska anpassas till veckoarbetstiden.

#### **Anmärkning**

*Vid beräkning av semesterlön för betald semesterdag i samband med intermittert treskiftsarbete (38-timmarsvecka) är timfaktorn 7,6, vid kontinuerligt skiftarbete (36-timmarsvecka) 7,2 samt vid kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift (35-timmarsvecka) 7,0.*

Semesterlönen per dag erhålls genom att multiplicera det framräknade beloppet med faktorn 1,23.

Semesterlönen per dag ska dock uppgå till lägst 1 351 kronor för vuxna arbetstagare och 1 013 kronor för minderåriga arbetstagare.



### **Anmärkning**

*1 351 (1 013) kronor avser semesteråret 1 april 2021 – 31 mars 2022.*

*1 382 (1 036) kronor avser semesteråret 1 april 2022 – 31 mars 2023.*

### **Mom 16 Annan sysselsättningsgrad**

Om arbetstagaren under intjänandeåret helt eller delvis haft annan arbetstid än vid semestertillfället (annan sysselsättningsgrad) ska timfaktorn respektive 1 351 (1 013) kronor per dag (semesteråret 1 april 2021 - 31 mars 2022) anpassas härtill. Har sysselsättningsgraden ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

### **Mom 17 Semesterlön vid sparad semester**

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

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

### **Anmärkning**

*Vid övergång till eller från intermittent eller kontinuerligt skiftarbete kan särskild beräkning krävas för sparad semester.*

## **§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.**

### **Mom 4 Beräkning av sjuklön**

För arbetstagare med lön per timme beräknas sjuklönen enligt följande.

Vid frånvaro på grund av sjukdom betalas inte lön.

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

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

För sjukfrånvaro överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till betalas, för varje timme arbetaren är frånvarande till och med dag 14 i sjukperioden, sjuklön med 80 % av

- arbetstagarens aktuella timlön (inklusive eventuella skiftformstillägg) eller
- arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord (inklusive eventuella skiftformstillägg) enligt senast kända kvartalslönestatistik eller annan period efter lokal överenskommelse.

Därutöver betalas, för sjukfrånvaro överskridande 20 % av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden, till och med dag 14 i sjukperioden, sjuklön med 80 procent av de eventuella premielönedelar och den OB-ersättning arbetstagaren skulle ha fått om arbete utförts.

### **Anmärkningar**

1. *För arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden betalas sjuklön med 80 % utan karensavdrag. 15 § SjLL).*
2. *Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft sammanlagt tio karensavdrag betalas sjuklön den kommande sjukperioden med 80 procent utan karensavdrag (6 § 3 st SjLL).*
3. *Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden (7 § 3 st SjLL).*

## **§ 9 Omflyttning**

### **Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse**

Betalningsreglerna vid omflyttning i mom 2-3 gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

### **Mom 2 Definition**

Med omflyttning avses tillfällig övergång till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren ska återgå till sin tidigare befattning.

### **Mom 4 Omflyttningstillägg**

För arbetstagare med lön per timme:

Vid omflyttning till befattning med högre lön betalas från och med omflyttningdagen den för den nya befattningen gällande lönen.

Vid omflyttning till befattning med lägre lön betalas under fyra avlöningsperioder efter omflyttningen - förutom eventuella upplärnings- eller inkörningstillägg - ett personligt tillägg (omflyttningstillägg) motsvarande skillnaden mellan arbetstagarens medeltimförtjänst under senast kända kvartal eller annan lokalt överenskommen period och den nya befattningens medeltimförtjänst under motsvarande period. (Medeltimförtjänst = medeltimförtjänsten på tidlön och ackord exklusive semesterlön, helglön, OB- och övertidstillägg.) Då en omflyttning till befattning med lägre lön varat fyra avlöningsperioder ska överläggning upptas om eventuell omplacering.

## **§ 10 Omplacering**

### **Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse**

Betalningsreglerna vid omflyttning i mom 2-5 gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

### **Mom 2 Definition**

Med omplacering avses varaktig övergång till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren ska stanna kvar i den nya befattningen.

Beträffande tekniska förändringar se mom 4.

### **Mom 3 Lön vid omplacering**

För arbetstagare med lön per timme:

Vid omplacering till befattning med högre lön betalas från och med omplaceringsdagen den för den nya befattningen gällande lönen.

Vid omplacering till befattning med lägre lön betalas till arbetstagare som varit anställd minst ett år - förutom eventuella upplärnings- eller inkörningstillägg - ett personligt tillägg (omplaceringstillägg), motsvarande skillnaden mellan arbetstagarens medeltimförtjänst under senast kända kvartal eller motsvarande lokalt överenskommen period och medeltimförtjänsten för den nya befattningen under motsvarande tid. (Medeltimförtjänst = medeltimförtjänsten på tidlön och ackord exklusive semesterlön, helglön, OB- och övertidstillägg.) Fram till dess lönen anpassats till den nya befattningen betalas endast av förbunden överenskomna generella lönehöjningar.

## **Mom 4 Tekniska förändringar**

Vidtas tekniska förändringar beträffande produkter eller produktionshjälpmedel innebärande att den ursprungliga befattningen värderas lägre än tidigare gäller reglerna i mom 3.

## **Mom 5 Undantag**

Arbetsgivaren har inte skyldighet att betala personlig lön/omplaceringstillägg då omplacering föranleds av arbetstagarens eget förvållande, såvida inte annat överenskommits lokalt.

## **§ 11 Helglön**

De lokala parterna kan, med utgångspunkt från nedan i paragrafen angivna bestämmelser, överenskomma om särskilda regler för utbetalning av helglön.

Helglön utges för arbetstagare med lön per timme enligt följande:

### **Mom 1 Helgdagar**

Om helgdag infaller måndag-fredag betalas helglön för följande dagar.

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi himmels färd dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Helglön betalas också när helgdag infaller under permittering eller semester, eller när en frånvaroperiod inleds eller avslutas med helgdag. Likaså betalas helglön vid frånvaro hel kalendermånad på grund av permittering eller semester.

### **Mom 2 Helglöneberäkning**

Helglön utgör arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord samt tillägg för arbete på obekvämtid och ersättning för arbetsberedskap under senast kända kvartal, eller annan period efter lokal överenskommelse, multiplicerad med 8,0. I beräkningsunderlaget ingår inte övertidstillägg, helglön, semesterlön eller förmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Med senast kända kvartal avses, om inte annat överenskommits lokalt

- för nyårsdagen och trettondagen tredje kvartalet föregående år
- för långfredagen och annandag påsk fjärde kvartalet föregående år
- för 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen och midsommarafton första kvartalet
- för julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton tredje kvartalet.

I samband med övergång till nytt avtalsår ska medeltimförtjänsten höjas med generell löneökning för de helglöner som inte omfattas av höjningen.

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

### **Mom 3 Deltidsarbete**

För deltid arbetare multipliceras medeltimförtjänsten, beräknad enligt mom 2, med det tal som erhålls när antalet ordinarie arbetstimmar per vecka under senaste kvartal delas med 5,0.

Med deltid arbetare menas därvid sådan arbetstagare för vilken arbetstidsschemat inte inbegriper mer än 30 timmar per vecka i genomsnitt. Som deltid arbetare ska dock inte räknas arbetstagare som på grund av olycksfall eller sjukdom tillfälligtvis måste utföra arbete under kortare tid än den för arbetet ifråga gällande arbetstiden per dag.

### **Mom 4 Uppskattad beräkning**

I de fall medeltimförtjänsten enligt mom 2-3 inte kan beräknas, uppskattas helglönen med hänsyn till den lön som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit under senast kända kvartal om vederbörande då utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

### **Mom 5 Undantag**

Rätt till helglön bortfaller i följande fall:

- Vid frånvaro, om rätt till ersättning enligt lagen om allmän försäkring föreligger för helgdagen. Detta gäller dock inte under sjuklöneperiod för arbetstagare i kontinuerligt skift.
- För visstidsanställd som har kortare anställningstid än 30 kalenderdagar närmast före den aktuella helgdagen.
- Då helgdag infaller under annan frånvaro än sjukfrånvaro som varat i mer än 30 kalenderdagar.

## Bilaga 2 Arbetstid

### Livsarbetstid

Parterna har diskuterat arbetstidsfrågan och enats om att denna fråga i första hand bör hanteras av de lokala parterna i syfte att träffa en överenskommelse härom. De lokala parterna har möjlighet att i stället för arbetstidsförkortning använda nedanstående utrymme helt eller delvis till att öka den lokala potten.

Lokal överenskommelse kan träffas om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie) inom de utrymmen som framgår av nedan. Träffas inte lokal överenskommelse gäller följande.

1. Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 maj varje år 3,5 % av den anställdes lön (ej semesterlön/semesterersättning) under respektive år (TAHS).

### Anmärkning

*I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet.*

2. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid eller som pensionspremie.
3. Möjligheten till återföring av timmar som tillgänglig övertid i § 3 mom 5 utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 2.
4. Vid företag där de lokala parterna enats om att istället för arbetstidsförkortning helt eller delvis enligt första stycket öka potten, ska utrymmet enligt punkt 1 ovan minskas i motsvarande mån.

### Anmärkning 1

*Den anställde bestämmer hur uttag skall ske. Bestämmer den anställde att uttaget skall ske som betald ledig tid skall ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.*

*Detta gäller även utläggning enligt tidigare överenskommen rätt för arbetare med dagarbete vid heltidsanställning, och vid deltidanställning i proportion, att er-hålla 24 minuters ledighet för varje arbetad vecka.*

**Anmärkning 2**

*Om den anställda vid varje avtalsårs utgång efter avsättning har en större tillgång än som motsvarar 3,5 %, skall den överskjutande delen utges till den anställda som pensionspremie.*

**Anmärkning 3**

*Belopp motsvarande avsättning enligt punkt 2 är förfallet till kontant betalning då anställningen upphör. Lokal överenskommelse kan träffas om att en anställd skall kunna kontant disponera även "större tillgång än som motsvarar 3,5 %" enligt anmärkning 2 ovan.*

**Anmärkning 4**

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

## **Bilaga 3**

### **Föreskrifter för registrering av övertid och jourtid**

Gällande mellan Stål och Metall och IF Metall respektive SEKO.

#### **Allmänt**

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid och jourtid.

Anteckningar ska vara tydliga och överskådligt uppställda i t ex journal eller data-lista.

Anteckningarna ska innehålla uppgift om arbetsgivarens namn, arbetsställets beteckning, arbetstagarens namn och - om så behövs - anställningsnummer eller personnummer.

Arbetstagaren, företrädare för fackklubben eller IF Metall respektive SEKO har rätt att ta del av dessa anteckningar. Saknas fackklubb har företrädare för lokalavdelningen motsvarande rätt.

#### **Övertid**

Av anteckningarna ska framgå

- tidsperioden anteckningarna avser
- utförd övertid under perioden och från årets början
- uttagen kompensationsledighet på grund av övertid under perioden och från årets början
- inestående kompensationsledighet på grund av övertidsarbete

#### **Tvåskift**

Om tvåskift förekommer ska det klart framgå vad som är intjänad och uttagen kompensationsledighet på grund av tvåskiftsarbete och på grund av övertidsarbete.

Extra övertid genom överenskommelse eller dispens

Extra övertid genom överenskommelse eller dispens markeras särskilt.

#### **Nödfallsövertid**

Har nödfallsövertid förekommit markeras det särskilt. Vid nödfallsövertid ska anteckningarna kompletteras med uppgift om



- den händelse som föranlett övertiden
- när arbetet började
- när fackklubben respektive IF Metall/SEKO underrättades
- när arbetet slutade
- antalet berörda arbetstagare
- det totala antalet övertidstimmar

### **Jourtid**

Föreskrifter för hur jourtid ska registreras har inte utarbetats. Kontakta de centrala parterna för information om jourtid förekommer.

### **Rapportperiod**

Anteckningarna ska föras så att övertiden kan summeras för den fastställda löneperioden, antingen en fyraveckorsperiod eller en kalendermånad (rapportperiod).

Anteckningarna som avser rapportperioden ska finnas tillgängliga i samband med löneutbetalningen för perioden.

### **Anmärkning**

*Vid tvåveckorslön ska anteckningarna vara tillgängliga vid löneutbetalningen för den andra tvåveckorsperioden i rapporttiden.*

### **Särskilda frågor**

Fackklubben ska få kopia av anteckningarna efter varje rapportperiod om lokal överenskommelse inte träffats om annat.

Förs anteckningarna på data ska systemet ge larm när nettoövertiden uppgår till 150 timmar eller mer för enskild arbetstagare, om lokal överenskommelse inte träffats om annat.

Handlingar om extra övertid (t.ex. månadsöverenskommelser) bör finnas tillgängliga i anslutning till anteckningarna.

Anteckningarna och andra handlingar, t ex månadsöverenskommelser, ska sparas i 3 år.

## **Bilaga 4**

### **Avtal och överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket**

Huvudavtal mellan SAF och LO

Jämställdhetsavtal mellan SAF, LO och PTK

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS, mellan SAF och LO

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, mellan SAF, LO och PTK

Tjänstegruppplivförsäkring, TGL, mellan SAF och LO

Försäkring om avgångsbidrag, AGB, mellan SAF och LO

Överenskommelse om inkassering av medlemsavgifter mellan Stål och Metall och IF Metall

Överenskommelse om regler för permitteringslön

Utvecklingsavtal mellan SAF, LO och PTK med tillägg och ändringar överenskomna mellan SMF och Metall/SIF/LEDARNA/CF

Riktlinjer för produktivitetsfrämjande åtgärder jämte tillhörande överenskommelse och rekommendationer antagna av SMF och Metall/SIF/LEDARNA/CF

Överenskommelse mellan SMF och Metall angående företagsförlagd yrkesutbildning

Överenskommelse mellan SMF och Metall gällande arbetsplatsförlagd utbildning i gymnasieskolans yrkesinriktade utbildningar

Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering mellan SAF och LO/PTK

Överenskommelse om beredskapsavtal

Avtal mellan SMF och Metall/SEKO avseende anpassad studiegång och praktikarbete

Avtal Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv – LO

Avtal mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall angående yrkesintroduktion

Överenskommelse om höjning av garantilöner och ob-tillägg avseende Blå avtalet

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Svenskt Näringsliv –  
LO den 22 juni 2022

## **Bilaga 5**

### **Mätning av arbetsresultat**

#### **Mom 1 Regler för rörlig eller delvis rörlig lön**

Vid lokal överenskommelse om tillämpning av rörlig eller delvis rörlig lön grundad på arbetsresultat gäller reglerna i mom 2-3 och i förekommande fall "Ackordslönerregler" (bilaga 6).

#### **Mom 2 Norm för mätning av resultat**

En norm överenskommits mot vilken uppnådda arbetsresultat jämförs för mätning av resultatet. Normen fastställs med hjälp av arbetsmätning eller på grundval av erfarenhetsvärden.

#### **Mom 3 Mått på arbetsresultat**

Arbetsresultat uttrycks vanligen i mått med anknytning till tid, mängd, kvalitet eller i varierande ekonomiska termer. Arbetsmätning kan ske direkt genom tidmätning eller indirekt med tidformler eller motsvarande underlag. Erfarenhetsvärden kan dokumenteras med statistik, kapacitetsuppgifter, produktionsdata, kravspecifikationer etc.

## Bilaga 6

### Ackordslöneregler

#### Mom 1 Överenskommelse om ackordstillämpning

Träffar de lokala parterna överenskommelse om ackordstillämpning gäller följande bestämmelser i mom 2-11.

#### Mom 2 Ackordsformel

Beräkningen av ackord i samband med arbetsstudier ska i princip ske efter formeln

$$x = t \cdot u \cdot \left(1 + \frac{f}{100}\right) \cdot \frac{p}{60}$$

där

- x = ackordet i öre
- t = uttagen verktyd i minuter
- u = utjämningsfaktor
- f = fördelningstillägg i %
- p = penningfaktor i öre/timme

Uttagen verktyd uträknas enligt ”medelvärdeometoden”.

Utgjämningsfaktorn bestäms med hänsyn till arbetstagarens prestation under arbetsstudien (u = 1 för normal prestation av en medelgod van arbetstagar, större än 1 om prestationen är högre och mindre än 1 om den är lägre). Fördelningstillägget beräknas med hänsyn till de nödvändiga fördelningstiderna för respektive arbeten.

Vid tvångsstyrt arbete där uppberetningsmöjligheter helt eller delvis saknas, multipliceras motsvarande del av verktyden med en faktor Z. Faktorns storlek bestäms med utgångspunkt från aktuellt förtjänstläge och beräknad uppberetning.

#### Mom 3 Förtjänstgaranti vid arbetsstudier

Medan arbetsstudier pågår och till dess ackord erbjuds är arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal garanterad.

### **Mom 4 Ackordspris**

Överenskommelse om ackordspriset träffas genom förhandling mellan företaget och den eller de arbetstagare som ska utföra arbetet. Uppgörelse ska i regel ske innan arbetet påbörjas. Om båda parter är ense därom kan ackordspriset fastställas viss tid efter det att arbetet igångsatts.

Föreligger svårigheter att sätta ackord t.ex. på grund av stora variationer ifråga om tid, volym och utförande, kvalitetskrav, brådskan eller sällan förekommande arbeten, ska arbetstagaren kompenseras för utebliven ackordsförtjänst och i stället erhålla sin medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period efter lokal överenskommelse.

### **Mom 5 Blandackord**

Innan blandackord införs ska grunderna fastställas genom lokal överenskommelse.

### **Mom 6 Arbetsstudier**

När ackord fastställs med hjälp av arbetsstudier har berörda arbetstagare och facklig förtroendeman rätt att ta del av grunderna för därvid tillämpat system och av arbetsstudien. Detsamma gäller ifråga om diagram och tabeller i den mån de ligger till grund för ackordsuppgörelsen. Även arbetstagaren kan begära att visst arbete ska tidsstuderas. Sådan begäran ska tillmötesgå utan onödig fördröjning. Om arbetet redan tidigare studerats ska arbetstagaren dock ange skäl för sin begäran. När arbetsstudiens omfattning bestäms ska hänsyn tas till berörd arbetstagares synpunkter.

### **Mom 7 Ackordsunderlag**

Anteckningar ska föras över alla gällande ackord med tydligt angivande av arbets art och pris eller - vid blandackord - beräkningssättet. Arbetstagare som erbjuds ett förut utfört ackordsarbete har rätt att på begäran av de förda anteckningarna inhämta kännedom om priset eller beräkningssättet. Ändrat ackord registreras på förekommande underlag och ackordssedel.

### **Mom 8 Kontrollstudier**

Facklig förtroendeman har rätt att följa kontrollstudie som anordnas på grund av tvist. Om ackordstvist förs till central förhandling har också representant för IF Metall/SEKO rätt att följa kontrollstudie.

### **Mom 9 Upplärnings- och inkörningstillägg**

Arbetstagare som utför ett arbete, vilket kräver viss upplärning eller inkörning, har rätt att för en bestämd tidsperiod erhålla ett tillägg till ackordspriset. Tilläggets storlek avvägs med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall.

Inträffar störningar eller avbrott i ackordsarbetet, till vilka hänsyn inte tagits vid ackordsberäkningen och vars orsaker arbetstagaren inte kan råda över, gäller motsvarande rätt till tillägg under förutsättning att arbetsledningen omgående underlättas.

### **Mom 10 Gemensamhetsackord**

Vid gemensamhetsackord erhåller arbetstagaren del i överskottet i förhållande till sin fastställda grundlön och sin del i antal utförda arbetstimmar i ackordet om inte annan särskild överenskommelse träffats.

### **Mom 11 Ackordsgaranti**

Vid ackordsarbete ska lägsta lön per timme enligt § 2 i ”blå” avtalet vara garanterad.

## **Bilaga 7**

### **Löneavtal för avtalsåren 2021 och 2022**

#### **1. Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen**

Parternas gemensamma uppfattning är att lönebildningen i företagen ska främja företagets produktivitetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft.

Lönebildningen och lönesättningen ska utgöra en del av en produktivets- och in-täktsskapande process. Lönesättning och lokala lönesystem bör därför stimulera till ökade arbetsinsatser och kompetensutveckling och därmed bli en drivkraft för företaget och arbetstagarna. Lönen avvägs med utgångspunkt från arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvars- och kompetenskrav samt arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.

Om inte annat överenskommes genomförs individuella lönesamtal årligen. Lönesättningen bör vara sakligt väl motiverad så att den enskilde arbetstagaren vet på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att höja sin lön. Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare och oberoende av etniskt ursprung.

#### **2. Avtalets tillämpning**

Löneavtalets syfte och förutsättningar och de grundläggande principerna för lönebildning och lönesättning i företagen förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning i företaget. Parterna ska snarast upprätta en tidplan för förhandlingarna.

Med sin kännedom om företagets och de enskilda arbetstagarnas förhållanden ska de genom ömsesidigt hänsynstagande medverka till en god kvalitet i företagets lönebildning.

#### **3. Företagsvis lönepott**

##### **3.1**

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



### 3.2 Beräkning av den företagsvisa lönepotten

För vart och ett av avtalsåren beräknas och fördelas en företagsvis lönepott i enlighet med följande bestämmelser.

I varje företag beräknas en lönepott genom att a) för timavlönade ett örestal respektive b) för månadsavlönade ett krontal (heltid) multipliceras med antalet vuxna arbetare i företaget den 1 januari 2021 och den 1 juni 2022.

För år 2021 är örestalet 460 öre och krontalet 800 kr och för år 2022 är örestalet 397 öre och krontalet 690 kr.

#### Anmärkningar

*Vid beräkning av potten för månadsavlönade ska, för deltidanställda, krontalet nedräknas i proportion till sysselsättningsgraden.*

*Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda lägsta löner.*

### 3.3 Fördelning av den företagsvisa lönepotten

Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar i enlighet med avtalets principer med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2021 och den 1 juni 2022 såvida inte annat lokalt överenskommes.

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

#### Anmärkningar

- 1. För att lönepotten ska kunna användas inom ramen för gällande lönesystem, kan överenskommelse träffas om att fördela den vid flera tillfällen under avtalsåret.*
- 2. Lönehöjning för arbetstagare som erhåller annat arbete med högre grundlön ska inte avräknas från lönepotten.*

## **4. Förhandlingsordning**

### **4.1**

Förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott ska följa en mellan de lokala parterna uppgjord tidplan.

### **4.2**

Om de lokala parterna inte enas om annat, ska förhandlingarna om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade inom fyra månader efter ovan angivna revisionsdatum, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen.

### **4.3**

Kan de lokala parterna inte enas i förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott, äger part att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandlingsframställan ska vara motparten tillhanda senast 14 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

## **Bilaga 8**

# **Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

## **1. Förhandling, överläggning och tvist om inhyring**

### **1.1 Förhandling vid inhyring enligt medbestämmandelagen (MBL)**

Förhandling enligt 38 § MBL ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet.

I förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyring av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt. Vid inhyring avseende en längre period än fem (5) veckor har lokala parter att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

### **1.2 Överläggning vid inhyring lokal förhandling**

För det fall parterna inte är överens under punkten 1.1 har företaget att inom tre (3) arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling under punkten 1.1 avslutas.

Detta gäller om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlitan av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyring ska ske, ska företaget uppta överläggning om inhyring enligt nedan.

I överläggningen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Överläggningen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

Lokal förhandling ska vara genomförd inom fem (5) arbetsdagar från det att påkallandet har skett om parterna inte har enats om annat.

### **1.3 Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förfarande**

Uppkommer i förhandlingen/överläggningen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem (5) veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas inom tre (3) arbetsdagar av företaget efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio (10) arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 2.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning avslutas inom fem (5) veckor från inhyrnings påbörjande utan rättslig påföljd.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess fem (5) arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

## **2. Om skiljenämnd avseende inhyrning**

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från berörd arbetstagarorganisation (SEKO/IF Metall) och två (2) ledamöter från Stål och Metall Arbetsgivareförbundet. Nämnden ska även bestå av en (1) opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som skall utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen int efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om företagets planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS.

Skiljenämnden behöver inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden ska redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkten 2 inte iakttas eller om inhyrningen strider mot 25 § LAS.

Eventuellt ekonomiskt- och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS skall hanteras enligt parternas förhandlingsordning.

Om företaget följer skiljenämndens beslut ska parterna verka för att avskrika eventuella rättstvister med grund i 25 § LAS. Kan parterna inte enas om att avskrika tvisten hanteras frågan enligt parternas förhandlingsordning.

Tappande part i nämnden ska svara för ordförandens samtliga kostnader, i övrigt står vardera part sina kostnader.



Produktion: Industrierbetsgivarna  
Artikelnummer: 8119-2020