

ÅTERVINNINGSFÖRETAG

# Kollektivavtal

1 april 2023 – 31 mars 2025



**IFMETALL**

**IKEM**

## Övriga avtal och överenskommelser som gäller mellan parterna

Huvudavtal SAF-LO (förhandlingsordning m m)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA (SAF-LO/PTK)

| Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd  
(Svenskt Näringsliv - LO)

Avtal om AGB, AGS, Avtalspension SAF-LO och TGL (SAF-LO)

Utvecklingsavtal inkl jämställdhet och förslagsverksamhet (SAF-LO/PTK)

Trygghetsfonden TSL (SAF-LO)

Beredskapsavtal, vid krigstillstånd (SAF-LO/PTK)

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill (SAF-LO/PTK)

Statistiköverenskommelse, Industri- och KemiGruppen – Industrifacket Metall

Samarbetsavtal mellan Industri- och KemiGruppen och Industrifacket angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter

| Avtal om kompletterande föräldrapenning (Svenskt Näringsliv - LO)

Avtal om yrkesutbildning, SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriks-  
arbetareförbundet

Industriavtalet – Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal

## Innehåll

<b>§ 1 Omfattning</b>	<b>5</b>
<b>§ 2 Ingående och upphörande av anställning</b>	<b>6</b>
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	6
Mom 2 Yrkesintroduktion	7
Mom 3 Turordning och företrädesrätt	7
Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	10
Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag	11
Mom 6 Återanställning	12
Mom 7 Förfarande vid återanställning	12
Mom 8 Huvudavtalets regler vid inhyrning	13
Mom 9 Påföljder mm då arbetstagaren uteblir från arbetet	14
Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	14
<i>Mom 10:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)</i>	14
<i>Mom 10:2 Ansökan och underrättelse</i>	15
<i>Mom 10:3 Förhandling och tvist</i>	15
<b>§ 3 Förhållandet mellan arbetsgivare och anställd</b>	<b>16</b>
<b>§ 4 Arbetstid</b>	<b>16</b>
<b>§ 5 Lön</b>	<b>16</b>
Mom 1 Löneform	16
Mom 2 Månadslön	16
<i>Mom 2:1 Lön per dag och timme</i>	17
<i>Mom 2:2 Lön för del av löneperiod</i>	17
Mom 3 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro	18
Mom 4 Löneutbetalning	18
<b>§ 6 Ersättningar</b>	<b>19</b>
Mom 1 Ersättning vid arbete under kvälls- respektive nattetid samt under helger	19
<i>Mom 1:1 Kvälls- natt- och helgtillägg</i>	19
Mom 2 Ersättning vid tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden	20
Mom 3 Övertidsarbete	20
<i>Mom 3:1 Meddelande om övertidsarbete</i>	21
<i>Mom 3:2 Övertidsersättning</i>	21
<i>Mom 3:3 Kompensationsledighet</i>	21
<i>Mom 3:4 Permission efter övertidsarbete nattetid</i>	22
<i>Mom 3:5 Ersättning vid övertidsarbete under veckoslut</i>	22

<i>Mom 3:6 Inställelseersättning</i>	22
<i>Mom 3:7 Lokal överenskommelse</i>	23
<b>Mom 4 Dubbelskiftersättning</b>	23
<b>Mom 5 Beredskapstjänst</b>	23
<b>Mom 6 Reseersättning</b>	23
<i>Mom 6:1 Restidersättning</i>	23
<i>Mom 6:2 Traktamente</i>	23
<i>Mom 6:3 Arbete utomlands</i>	24
<b>§ 7 Sjuklön</b>	<b>25</b>
Mom 1 Rätt till sjuklön	25
Mom 2 Beräkning av sjuklön	26
Mom 3 Sjukdom under semester	27
<b>§ 8 Semester</b>	<b>28</b>
Mom 1 Semesterledighet m m	28
Mom 2 Tidsbegränsad anställning	28
Mom 3 Beräkning av semesterlön	28
Mom 4 Semesterlönegaranti	29
Mom 5 Utbetalning av semesterlön	30
Mom 6 Semesterersättning	30
Mom 7 Ändrad sysselsättningsgrad	30
Mom 8 Avdrag vid obetald semester	30
Mom 9 Semesterlön vid sparad semester	30
Mom 10 Uttag av sparade semesterdagar	31
Mom 11 Semesterförläggning vid intermittent deltidsarbete	31
Mom 12 Semesterlön m m för intermittent deltidsarbete	32
Mom 13 Semesterlön m m vid nettoberäkning av semester för skiftarbete	32
Mom 14 Anmälan om sjukdom under semesterledighet	32
<b>§ 9 Permitteringslön</b>	<b>33</b>
Mom 1 Allmänt	33
Mom 2 Permitteringslön	34
Mom 3 Undantag	34
<b>§ 10 Permission</b>	<b>36</b>
Mom 1 Allmänt	36
Mom 2 Arbetskada och olycksfall	36
<b>§ 11 Lönetillägg vid förflyttning av personal</b>	<b>38</b>

# Innehåll

<b>§ 12 Förhandlingsordning</b>	<b>39</b>
Mom 1 Förhandlingar	39
Mom 2 Stridsåtgärder	39
<b>§ 13 Avtalets giltighetstid</b>	<b>40</b>
<b>Bilaga 1</b>	<b>41</b>
Arbetstidsavtal	41
<b>Bilaga 2</b>	<b>52</b>
Regler om lönetillägg vid omplacering	52
<b>Bilaga 3</b>	<b>54</b>
Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning	54
<b>Bilaga 4</b>	<b>56</b>
Överenskommelse angående deltidarbete	56
<b>Bilaga 5</b>	<b>57</b>
Avtal om yrkesintroduktion	57
<b>Bilaga 6</b>	<b>60</b>
Medverkan vid introduktion samt Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet	60
<b>Särtryck</b>	<b>61</b>
Löneavtal mellan Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM) och IF Metall för Återvinningsföretag	61
Arbetstidsförkortning 2023-2025	64
Avtal om kompetensutveckling i Återvinningsföretag	66
Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	68

## § 1 Omfattning

Avtalet gäller för företag vars verksamhet i huvudsak utgörs av industriell verksamhet avseende insamling och vidareförädling av restprodukter och som är anslutna till Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM), bransch Återvinningsföretag.

Ansluter sig nya företag som har en verksamhet jämförlig med övriga företags inom branschen, ska detta avtal träda ikraft så snart företagets gällande avtal löper ut.

### Lokal överenskommelse

Där avtalets paragrafer ger möjlighet till lokal överenskommelse möjliggörs för de lokala parterna att anpassa avtalets bestämmelser till företagen och de anställdas egna förutsättningar och behov.

#### *Anmärkning:*

*Att detta avtal automatiskt ska tillämpas på nytilträdande arbetsgivare utesluter inte att förhandlingar på framställning av endera parten kan föras rörande särskilda frågor. Detta kan bl a ske om nytilträdande företag har speciell inriktning.*

Avtalet kan utgöra utgångspunkt för diskussioner angående tillskapande av likartade regler för samtliga anställda i företaget.

## § 2 Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

### Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare i följande fall.

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1984:1809) om totalförvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.
4. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.
5. Avtal om tidsbegränsad provanställning om provotiden är högst sex månader.
6. Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställning pågår i mer än 12 månader övergår den till en tillsvidareanställning. Viss-tidsanställning enligt denna punkt får inte vara kortare än en dag.

Arbetsgivaren som träffar avtal enligt ovan, skall snarast, dock senast inom en vecka, enligt lagen underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om detta. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningen är högst en månad.

Härutöver kan avtal om tidsbegränsad anställning träffas om det sker skriftligt och godkännes av den lokala arbetstagarorganisationen. Denna regel ersätter 5 § punkt 1 anställningsskyddslagen.

## Mom 2 Yrkesintroduktion

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om yrkesintroduktion i enlighet med avtalet om yrkesintroduktion. Se bilaga 5.

## Mom 3 Turordning och företrädesrätt

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

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

Följande framgår av protokollsutdrag ur kapitel 3, §§ 8 och 9 i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO:

### Ur Huvudavtalet:

#### § 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 arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas



liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

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

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

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

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

## § 9

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

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

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

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15

procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

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

*Anmärkning:*

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

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

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

*Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.*

*Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.*

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

*Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en*

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

## **Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt**

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

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

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

*Anmärkning:*

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

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

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

## **Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt**

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

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

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

# Anställning

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

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

## Mom 6 Återanställning

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

*Anmärkning:*

*En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.*

## Mom 7 Förfarande vid återanställning

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

*Anmärkning:*

*Parterna är överens om att återställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.*

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

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

## Mom 8 Huvudavtalets regler vid inhyrning

Vid inhyrning gäller enligt utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO, Kap. 3 § 10 följande:

### Ur Huvudavtalet:

#### § 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 9 Påföljder m m då arbetstagare uteblir från arbetet

Anställd, som slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, förlorar inestående lön och semesterersättning. Den anställd förlo- rar får dock uppgå till högst ett belopp, som motsvarar hälften av grund- lönen för de dagar av uppsägningstiden som den anställde inte infunnit sig på arbetet.

Anställd, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att ha an- mänt orsaken till sin frånvaro till arbetsgivaren, anses ha slutat sin an- ställning utan att ha iakttagit uppsägningstiden. Om den anställde ändå inställer sig till arbetet inom rimlig tid och då som orsak till frånvaro och underlåtenheten att anmäla denna anger omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå.

Vid frånvaro ska den anställde underrättas och överläggning ska ske med den lokala arbetstagarorganisationen innan underrättelsen lämnas.

*Anmärkning:*

*Belopp som har innehållits utbetalas av arbetsgivaren till den lokala ar- betstagarorganisationen som ska använda detta till utbildning, fritidsän- damål e dyl. för arbetstagarna vid företaget.*

## Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

### Mom 10:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

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

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

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

*Anmärkning:*

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

## | Mom 10:2 Ansökan och underrättelse

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

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

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

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

## | Mom 10:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 12, Förhandlingsordning, i avtalet för Återvinningsföretagen enligt följande.

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

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



## § 3 Förhållandet mellan arbetsgivare och anställd

Förhållandet mellan arbetsgivare och anställd grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Den anställde skall iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, affärsangelägenheter o dyl.

## § 4 Arbetstid

Arbetstidsreglerna återfinns i särskilt arbetstidsavtal, bilaga 1.

## § 5 Lön

### Mom 1 Löneform

Löneformen kan vara fast lön och/eller rörlig lön.

### Mom 2 Månadslön

Lägsta månadslön utgör vid full arbetstid:

Arbetstagarens lägsta månadslön i kr fr o m	1/4 2023	1/4 2024
Minderårig	16 920	17 574
18 år nyanställd	21 992	22 660
18 år, anställd i 3 månader eller mer	25 076	26 045

Arbetstagare med 1 respektive 2 års anställning i företaget och som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet eller yrkeskunnande skall efter genomförd lönerevision ha en månadslön som överstiger angivna lägsta månadslön med nedanstående krontal.

	1/4 2023	1/4 2024
Efter 1 års anställning	600	600
Efter 2 års anställning	1000	1000

Att månadslön tillämpas innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad oberoende av de helgdagar och avtalsenliga fridagar som infaller under perioden.

Månadslönen avvägs enligt de grunder som anges i mellan parterna särskilt träffat löneavtal.

Lokal överenskommelse kan träffas om att för nyanställd ska ytterligare en period om högst nio månader med ovan angiven lägsta lön tillämpas.

Avtalets lön gäller inte för praktikanter.

### Mom 2:1 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör	Lön per timme utgör
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$	$\frac{\text{månadslönen}}{175}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 till detta timtal. Vid beräkning av lön per dag och timme medtas inte eventuell rörlig premielönedel.

### Mom 2:2 Lön för del av löneperiod

Om en anställd börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utges förutom rörlig premielönedel lön per dag.

## Mom 3 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

### 1. Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

### 2. Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag görs dessutom avdrag med lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

### 3. Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag, som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar, som inleder en frånvaroperiod samt sön- och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas inte som frånvarodagar.

### 4. Frånvaro hel kalendermånad

Om frånvaron omfattar hel kalendermånad görs avdrag med hel kalendermånad oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag.

### 5. Frånvaro med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, oavsett frånvarotidens längd, görs avdraget för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med medarbetarens hela månadslön.

## Mom 4 Löneutbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad om lokala parter inte kommer överens om annan ordning.

I samband med löneutbetalningen lämnas en specifikation över olika lönedelar och gjorda avdrag.

Arbetsgivaren medverkar till att lön kostnadsfritt överförs till den bank den enskilde önskar anlita.

## § 6 Ersättningar

### Mom 1 Ersättning vid arbete under kvälls- respektive nattetid samt under helger

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat, utges ersättning enligt nedan.

#### Mom 1:1 Kvälls- natt- och helgtillägg

Vid arbete på arbetstid förlagt till följande tider utges tillägg per timme

<b>Kvälls- och nattetid</b>	
Från kl 18.00 till kl 06.00 om inte högre belopp anges nedan	<u>månadslönen</u> 480
<b>Sön- och helgdagstid</b>	
Från kl 06.00 på lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dagen efter sön- eller helgdagen, om inte högre belopp anges nedan	<u>månadslönen</u> 300
<b>Storhelgstid</b>	
Från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari	
Från kl 18.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk	
Från kl 06.00 1 maj till kl 06.00 2 maj	
Från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen	<u>månadslönen</u> 150
Från kl 06.00 nationaldagen till 06.00 dagen efter nationaldagen	
Från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen	
Från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul	

*Anmärkning:*

*Om en arbetstidsförläggning på ovan angivna tider har överenskommit på initiativ från den anställde ska inte detta moment tillämpas.*

## Mom 2 Ersättning vid tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt när arbetstagaren beordras övergå från en ordinarie arbetstid till en annan, betalas ett tillägg per timme om

månadslön

480

för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för medarbetaren dessförinnan. Detta kan t ex gälla vid övergång från dagtid till skiftarbete eller från förmiddags- till eftermiddagskift vid avvikelser från skiftschemat. Tillägget betalas under högst tre arbetsdagar i följd efter övergången.

Tillägget utges inte för tid som berättigar till övertidersättning. Däremot utges tillägget samtidigt som eventuellt kvälls- natt- och helgtillägg.

Om en ny övergång sker inom 14 kalenderdagar, utges inte något nytt tillägg.

*Anmärkning till mom 2:*

*Ersättning utges inte till medarbetare i vars arbetsuppgifter ingår att växla mellan olika arbetstider och där överenskommelse har träffats om kompensation i annan form.*

Ersättning utges inte samtidigt med dubbelskiftersättning.

## Mom 3 Övertidsarbete

Arbetsgivaren har rätt att begära arbete på övertid eller i övrigt på annan tid än den ordinarie arbetstiden.

Med övertid förstås all arbetstid, som i timantal per dygn överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet.

## Mom 3:1 Meddelande om övertidsarbete

Meddelande om övertidsarbete skall lämnas i god tid och om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då bärande skäl härför föreligger och framställning om befrielse görs i samband med tillsägelse om övertidsarbetet.

## Mom 3:2 Övertidsersättning

Vid övertidsarbete utges betalning med:

- ordinarie lön per timme (månadslönen dividerad med 175) och eventuell rörlig lönedel, i förekommande fall kvälls-, natt- och helgtillägg
- samt följande övertidstillägg.

månadslön

420

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg. Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

### *Anmärkning:*

*Beträffande övertidsersättning vid arbetstagares övergång från en arbetstid till en annan (exempelvis från dagarbete till skiftarbete) är parterna ense om att tillämpa den s k rullandedygnregeln.*

*Denna regel innebär bl a följande: Beräkningen sker inom en period av 24 timmar räknat från det klockslag, då den anställde sist börjat sitt arbete före övergången till ny arbetstid. Om arbetstagaren inom denna period utför arbete utöver det antal timmar som gällde som ordinarie dagligt arbetstidsmätt före övergången, betalas övertidsersättning för överskjutande tid. Om viss del av tiden redan av annan anledning ska ersättas som övertid, frånräknas denna vid beräkningen.*

## Mom 3:3 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning enligt mom 3:2, eller om den anställde så önskar i form av ledig tid - kompensationsledighet. En förutsättning för kompensationsledighet är att arbetsgivaren bedömer att verksamheten medger det.

# Ersättningar

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme. Dessutom utges övertidstillägg enligt mom 3:2, och i förekommande fall kvälls-, natt och helgtillägg enligt mom 1:1.

Om kompensationsledigheten uppgår till 40 timmar utges övertidersättning enligt mom 3:2 för överskjutande tid, om inte de lokala parterna eller arbetsgivaren och arbetstägaren kommer överens om något annat.

## Mom 3:4 Permission efter övertidsarbete nattetid

Anställd som utför övertidsarbete mellan kl 22.00 och kl 06.00 och som skall påbörja arbetet påföljande morgon har rätt till permission för vila. Permissionens längd utgörs av samma antal timmar som den anställde arbetat mellan ovan angivna klockslag.

## Mom 3:5 Ersättning vid övertidsarbete under veckoslut

Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för den anställde medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl 18.00 och söndag kl 06.00 utges ett särskilt tillägg i kronor om sammanlagt följande belopp:

	1/4 2023	1/4 2024
Per veckoslut	389	402

## Mom 3:6 Inställelseersättning

Anställd, som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn än vad arbetstägarens ordinarie arbetstid fordrar, erhåller för varje sådan extra inställelse utöver ordinarie lön och eventuellt övertidstillägg, en inställelseersättning. Som dygnsgrens gäller 06.00.

Ersättning per inställelse utges i kronor med följande belopp:

	1/4 2023	1/4 2024
Vardagar	192	198
Sön-, eller helgdag, i avtalet fastställd fredag och lördag efter kl 06.00	244	252

**Mom 3:7 Lokal överenskommelse**

Lokal överenskommelse kan träffas om att ersättning för övertidsarbete m m enligt momenten 3:2 - 3:6 ovan kan utges i annan form eller på annat sätt.

**Mom 4 Dubbelskiftersättning**

Till anställd som i direkt anslutning till fullgjort skift utför ytterligare ett fullt skift utges en särskild ersättning i kronor om sammanlagt följande belopp:

	1/4 2023	1/4 2024
Fullgjort ytterligare fullt skift	244	252

**Mom 5 Beredskapstjänst**

De lokala parterna träffar överenskommelse om regler för beredskapstjänst.

**Mom 6 Reseersättning**

Då en anställd beordras tjänstgöra på annan ort inom landet än den där han normalt tjänstgör gäller reglerna i mom 6:1 - 6:2 om inte de lokala parterna kommer överens om något annat.

*Anmärkning:*

*Parterna rekommenderar att en lokal överenskommelse utformas så att företagets anställda omfattas av enhetliga regler.*

**Mom 6:1 Restidsersättning**

Vid resa utanför ordinarie arbetstid utges restidsersättning med lön per timme. Om medarbetaren beredes sovplats, utges inte restidsersättning för tiden 22.00 - 06.00.

**Mom 6:2 Traktamente**

Vid tjänstgöring på annan ort utges traktamente m m i enlighet med RSV:s regler och ersättningar.

Vid tjänsteresa utanför den egna arbetsorten som medfört övernattning betalas traktamente enligt RSV:s regler med 300 kr avseende helt trak-



tamente och 150 kr avseende halvt traktamente. Nattractamente betalas endast om arbetsgivaren inte betalat logikostnaden.

Vid tjänsteresa utanför den egna arbetsorten vilken inte medfört övernattningskostnader betalas ersättning för hel dag (mer än 10 timmar) med 150 kr eller för del av dag (mer än 4 men högst 10 timmar) med 75 kr. Om bortovaron uppgår till högst 4 timmar betalas inte någon ersättning. Om arbetstagarpen erhåller fri kost reduceras ersättningen.

## **Mom 6:3 Arbete utomlands**

Innan en anställd påbörjar en utlandsresa ska särskild överenskommelse träffas om villkoren för utlandsresan.

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

## § 7 Sjuklön

### Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska den anställde omgående göra anmälan till arbetsgivaren eller på sätt arbetsgivaren anvisat. Den anställde har inte rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare ska den anställde så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han räknar med att kunna återgå i arbete.

#### *Anmärkning:*

*Om en anställd skadas under arbetet så att han tvingas lämna arbetsplatsen, anses sjukanmälan gjord vid skadetillfället i de fall hälsotillstånd eller sjukvårdsbehandling förhindrar den anställde att göra sjukanmälan. Resterande del av dagen räknas då som karens i de fall arbetstagaren är arbetsoförmögen och sjukskriven påföljande arbetsdag.*

Den anställde ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit ned-satt på grund av sjukdomen och under vilka dagar han skulle ha arbetat.

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

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

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

intyget. Om arbetstagaren inte kan uppvisa intyg från anvisad läkare föreligger ingen rätt till sjklön. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

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

*Anmärkningar:*

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

## **Mom 2 Beräkning av sjklön**

Sjklön utges för sådan tid som den anställde skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han inte varit sjuk

*Anmärkningar:*

- 1. Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som ska ingå i beräkningsunderlaget.*
- 2. Om den anställde återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det den tidigare sjukperioden upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karenstid, ersättningens storlek och sjklöneperiodens längd.*
- 3. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får inte överstiga 10 tillfällen.*

För varje timme den anställde är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från månadslönen. Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

<p><b>KARENSAVDRAG</b> För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden</p>	<p><b>AVDRAG EFTER KARENS</b> För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden</p>
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Dessutom utges t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden, sjuklön med 80 % av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid

**Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen.**

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Om frånvaro med kalenderdagsavdrag omfattar en hel kalendermånad görs i stället avdrag med hela månadslönen.

### Mom 2:1 Sjuklön vid arbetsolycksfall

Vid arbetsolycksfall utges ersättning under sjuklöneperioden i enlighet med TFA-försäkringen.

### Mom 3 Sjukdom under semester

För anställd som insjuknar under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare, beräknas sjuklönen som om den anställde utfört arbete enligt mom 2.

Beträffande anmälan om sjukdom, se mom 1.

## § 8 Semester

### Mom 1 Semesterledighet m m

Semesterlagens regler gäller med de tillägg och undantag som anges i detta avtal.

Avtalets bestämmelser hindrar inte att de lokala parterna eller arbetsgivaren och den enskilde anställde kommer överens om avvikelser i de fall semesterlagen tillåter sådana överenskommelser.

*Anmärkning:*

*För industriföretagen är det nödvändigt att huvudsemestern förläggs så att störningar i produktionen och verksamheten inte uppkommer.*

### Mom 2 Tidsbegränsad anställning

En anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som inte avser eller pågår längre tid än tre månader ger inte den anställde rätt till semesterledighet utan endast till semesterersättning.

### Mom 3 Beräkning av semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägg.

*Anmärkning:*

*För anställd med lön per vecka beräknas månadslönen som 4,3 x veckolönen.*

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 % av den anställdes aktuella månadslön vid semestertillfället. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.
- 0,52 % av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret

Med rörliga lönedelar avses:

- tillägg för kvälls-, natt- och helgarbete och förskjuten arbetstid, ersättning för övertidsarbete, beredskapsersättning m m
- bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Summan av rörliga lönedelar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro ökas med en genomsnittlig dagsinkomst av de rörliga lönedelarna. Den genomsnittliga dagsinkomsten beräknas genom att de rörliga lönedelarna som utbetalats under intjänandeåret divideras med antalet anställningsdagar (enligt definition i 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

*Anmärkning:*

*Semestertillägget om 0,52 % förutsätter att den anställde tjänat in full betald semester. Annars ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet intjänade betalda dagar.*

## Mom 4 Semesterlönegaranti

För anställda med minst tre månaders sammanhängande anställningstid gäller en garanterad semesterlön per betald semesterdag.

	1/4 2023	1/4 2024
Fyllda 18 år	1 503	1 553
Minderåriga	1 126	1 164

För deltidsanställd arbetstagare ändras beloppet i proportion till arbetstiden.

Om den anställdes semesterlön per dag inte uppgår till det garanterade beloppet utges en extra utfyllnad som motsvarar skillnaden mellan garantibeloppet och semesterlönen per dag.

Semesterlönegarantin gäller även vid beräkning av semesterlön för uttagen sparad semesterdag och semesterersättning.

## Mom 5 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 % samt semesterlönen på de rörliga lönedelarna utbetalas i samband med, eller om möjligt före semestern.

Om intjänandeår och semesterår sammanfaller, utbetalas semesterlönen för rörliga lönedelar efter semesterårets slut.

## Mom 6 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med ledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

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

## Mom 7 Ändrad sysselsättningsgrad

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning ska hänsyn tas till den anställdes sysselsättningsgrad under intjänandeåret. Detta gäller även sparad semester.

Om den anställde under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till den anställdes andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska den sysselsättningsgrad som har gällt under flest kalenderdagar användas vid beräkningen.

## Mom 8 Avdrag vid obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 % av aktuell månadslön.

## Mom 9 Semesterlön vid sparad semester

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

Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock all frånvaro under intjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

### Mom 10 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

### Mom 11 Semesterförläggning vid intermittert deltidarbete

Om en medarbetare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka ska för semesterförläggningen antalet

#### Bruttosemesterdagar =

det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret

omräknas till

#### Nettosemesterdagar =

det antal semesterdagar som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar för medarbetaren

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret omräknas de var för sig.

Beräkningen görs enligt följande:

#### Antalet nettosemesterdagar =

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar}$$

Uppstår brutet tal vid beräkningen avrundas talet uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar/vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under fyra veckor eller annan förläggningsperiod enligt medarbetarens arbetstidsschema.

Om den anställde, enligt sitt arbetstidsschema, arbetar såväl hel dag som del av dag samma vecka räknas den delvis arbetade dagen som hel dag. När semestern läggs ut konsumeras en hel semesterdag även om medarbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.



# Semester

Exempel:

Arbetstagarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar/vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om medarbetarens arbetstid ändras så att ”antalet arbetsdagar/vecka” förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de motsvarar den nya arbetstiden.

## Mom 12 Semesterlön m m för intermittent deltidsarbete

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

## Mom 13 Semesterlön m m vid nettoberäkning av semester för skiftarbete

Vid företag där sk nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbete anpassas procentalen för semestertillägg, semesterersättning respektive avdrag för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antal semesterdagar enligt semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

## Mom 14 Anmälan om sjukdom under semesterledighet

En medarbetare som blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare ska omgående göra sjuk-anmälan till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan kräva att sjukdomen styrks med läkarintyg under förutsättning att detta klargjorts antingen i form av en generell bestämmelse eller i det enskilda fallet senast i samband med sjukanmälan.

Om arbetsgivaren kräver läkarintyg från anvisad läkare ska kostnaden för intyget ersättas av arbetsgivaren.

## § 9 Permitteringslön

### Mom 1 Allmänt

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning i enlighet med mom 2-3.

*Anmärkningar:*

- 1. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.*
- 2. Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.*
- 3. I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.*
- 4. Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömbrott och som avslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag.*
- 5. Parterna är medvetna om att det inom det gemensamma området i undantagsfall finns arbeten som inte är sammanhängande till sin natur beroende på t ex väderleksförhållanden, och där permitteringslön för närvarande endast utges om så särskilt överenskommits vid anställningstillfället. Parterna avser att i dessa fall varken utvidga eller begränsa rådande tillämpning. Uppstår i enskilda fall tveksamhet om tillämpningen (- av nuvarande eller tillkommande fall -) skall avtalsparterna medverka till rimliga lösningar.*

# Permitteringslön

## Mom 2 Permitteringslön

Vid permittering utges permitteringslön enligt följande:

- för arbetstagare med fast lön per timme, vecka eller månad: oförändrad lön,
- för arbetstagare som helt eller delvis avlönas med premielön, ackord eller liknande utges genomsnittsförtjänst.

*Anmärkning:*

*Med genomsnittsförtjänst avses, om de lokala parterna inte överenskommer om annat, såväl fast rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna.*

Om permitteringen är förlagd till kvälls-, natt- eller helgtid utges dessutom de tillägg, enl § 6, mom 1:1, som skulle utgetts om den anställde hade arbetat under permitteringstiden.

## Mom 3 Undantag

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

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

*Anmärkning:*

*Om arbetstagare i fall c. ovan ej har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och ej kan beredas arbete skall företaget träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagaren om ledighet med bibehållen lön (förskottssemester).*

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

Avdrag får ej göras om anställningen upphör på grund av

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

## § 10 Permission

Om de lokala parterna inte överenskommer om något annat tillämpas mom 1 och mom 2 nedan.

### Mom 1 Allmänt

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av annan läkare som arbetsgivaren anvisat. Om den läkare till vilken den anställde remitterats föreskriver återbesök beviljas permission för högst tre sådana återbesök.
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Nära anhörigs urnnedsättning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och mor- och farföräldrar. Med make/maka jämställs person som den anställde sammanbor med under gemensam mantalsskrivningsadress.

### Mom 2 Arbetskada och olycksfall

Permission beviljas vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare för behandling av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller under färd till eller från arbetsplatsen. Permission beviljas också vid återbesök som föreskrivs av läkare.

En anställd som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada beviljas permission.

En förutsättning för permission är att den anställde inte uppbär eller kunnat uppbära ersättning för frånvaron från försäkringskassan eller TFA.

Arbetsgivaren ersätter även styrkta reskostnader som inte ersätts av allmän försäkringskassa samt kostnaden för läkarbesöket enligt fastställd taxa, om inte ersättning utges enligt TFA. Detta gäller även vid återbesök som föreskrivs av läkare.

Samma regler gäller vidare när en anställd efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning.

Förutsättning för ersättning är att arbetaren ej uppbär eller kunnat uppbära ersättning för frånvarotiden från försäkringskassan eller TFA.

Arbetsgivaren lämnar även ersättning för styrkta resekostnader som icke ersätts av allmän försäkringskassa samt för kostnaden för läkarbesöket enligt fastställd taxa.

## § 11 Lönetillägg vid förflyttning av personal

Rörande lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplaceringar) gäller regler enligt bilaga 2.

Rörande lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning) har parterna kommit överens om vissa rekommendationer enligt bilaga 3.

## § 12 Förhandlingsordning

### Mom 1 Förhandlingar

Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan de lokala parterna om bestämmelserna i detta avtal ska lokal förhandling först upptas. Om de lokala parterna inte kan enas ska central förhandling äga rum.

Om det av annan anledning uppstår meningsskiljaktigheter mellan de lokala parterna, får detta inte omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets behöriga gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt utan lokal förhandling ska först upptas. Om de lokala parterna inte kan enas ska central förhandling äga rum.

### Mom 2 Stridsåtgärder

Enligt lag tillåten stridsåtgärd ska inte företas om sådan åtgärd inte beslutats eller medgetts av berörd huvudorganisation.

Part som avser att vidta stridsåtgärd är skyldig att minst en vecka i förväg meddela motparten om detta.

Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller dessutom vad som är föreskrivit i kap. II i huvudavtalet mellan SAF och LO.



## § 13 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 april 2023 t o m 31 mars 2025.

Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM) och IF Metall ska uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med Industriavtalets förhandlingsavtal.

Stockholm den 31 mars 2023

IKEM

IF Metall

Lisa Wastelius

Anna Gustafson

## Bilaga 1

### Arbetstidsavtal

Mellan SAFs Allmänna Arbetsgivarförbund och Svenska Fabriksarbetareförbundet (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM) respektive Industrifacket Metall) har följande arbetstidsavtal träffats.

IKEM och Industrifacket Metall har i anledning av ändringarna av arbetstidslagen av den 1 juli 2005 träffat överenskommelse om bestämmelser avseende bl.a. den sammanlagda arbetstiden, dygnsvila och arbetstid för nattarbetande. De kompletterande bestämmelserna har inarbetats i detta avtal.

#### Mom 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Avtalet innebär inte att någon ändring görs av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

*Anmärkning:*

*Vid en förändring i arbetstidslagen ska eventuell anpassning av detta avtal göras senast vid nästa avtalsperiod.*

#### Mom 2 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör:

Arbete	Arbetstidens längd
Vid dagarbete	2 012 timmar i genomsnitt per år; 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Vid kontinuerligt tvåskiftsarbete Vid intermitterent tvåskiftsarbete Vid intermitterent treskiftsarbete	1 912 timmar i genomsnitt per år; 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Vid kontinuerligt treskiftsarbete och arbete under jord	1 768 timmar i genomsnitt per år

# Arbetstid

För intermittent treskiftsarbete, där sk ständigt nattskift enligt lokal överenskommelse tillämpas och där övriga skift har en ordinarie arbetstid av i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, ska den ordinarie arbetstiden för det ständiga nattskiftet utgöra 34 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår.

Om treskiftsarbete tillfälligt bedrivs utan ett uppehåll om minst 24 timmar vid veckoslutet och detta fortgår mer än tre veckor i följd ska arbetet fr o m fjärde söndagen anordnas eller betalas som kontinuerligt treskiftsarbete och med den kortare arbetstiden som gäller för sådant arbete. Om arbetsgivaren vid tidigare tillfälle kan bedöma att skiftarbetet måste pågå utöver den fjärde söndagen bör detta meddelas så fort som möjligt. I så fall ska treskiftsarbetet anordnas eller betalas som kontinuerligt från den tidpunkt då sådant meddelande lämnas.

Lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer bör träffas där detta främjar verksamheten. Sådana arbetstidsanordningar kan utformas så att den anställde ges möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning.

## *Anmärkning:*

*Det angivna årsarbetstidsmättet avser den ordinarie arbetstid som genom upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och i övrigt utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd av detta är att det angivna arbetstidsmättet gäller oberoende av den enskilde arbetstagarens semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera på g a den enskilde arbetstagarens tjänstgöringsförhållanden.*

## **Mom 2:1 Veckoarbetstid**

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

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

## Mom 2:2 Nationaldagen

Vid företag där arbetstiden räknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittert tvåskift respektive i intermittert treskift till två timmars kompensation per år på grund av att nationaldagen är en allmän helgdag som infaller på olika veckodagar. Detsamma skall gälla när arbetet bedrivs i kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp där arbete bedrivs under nationaldagen. Vid deltidsarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.

De lokala parterna träffar överenskommelse om hur kompensationen ska hanteras på företaget. Om de lokala parterna inte överenskommer om annat tillförs kompensationen arbetstidsförkortningen.

*Anmärkning:*

*Införandet av nationaldagen som allmän helgdag påverkar inte reglerna i mom 1 om den ordinarie arbetstidens längd per år.*

## Mom 3 Ordinarie arbetstidens förläggning

### Mom 3:1 Överenskommelser m m

Den ordinarie årsarbetstidens förläggning fastställs, utifrån företagets förutsättningar, genom lokal överenskommelse för varje arbetsställe. Sådan överenskommelse bör träffas i god tid före varje nytt år. Arbetstiden kan härvid också gälla tillsvidare och ändras efter behov.

Mot bakgrund av variationer i bl a råvarutillgången och efterfrågan som inte kunnat förutses, orsakade av branschens speciella förutsättningar, kan de lokala parterna träffa överenskommelse om förlängning av arbetstiden under en viss period och förkortning under en annan. Berörda arbetstagare underrättas normalt två veckor i förväg. Arbetstiden kan härvid också gälla tillsvidare och ändras efter behov.

*Anmärkningar:*

- 1. Ordinarie månadslön utges oberoende av veckoarbetstidsförändringen.*
- 2. Utbyggnaden av parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning ställer ökade krav på att den ordinarie arbetstiden utnyttjas på mest effektiva sätt och att den även kan anpassas till ändrade förutsättningar.*

Om överenskommelse inte kan nås förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt följande:

- Dagarbete: måndag t o m fredag mellan kl 06.00 och 17.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.
- Tvåskiftsarbete: måndag t o m fredag med ett förmiddagsskift mellan kl 05.30 och 13.36 och ett eftermiddagsskift mellan kl 13.36 och 21.42 med en halvtimmes rast på vardera skiftet.

Vid dagarbete och intermittent skiftarbete är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar efter kl 06.00 (vid intermittent treskiftsarbete räknas fridagen från nattskiftets slut på morgonen).

Vid en förändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska berörd arbetstagare få besked om förändringen minst två veckor i förväg. Besked får dock lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

## *Anmärkningar:*

- 1. Arbetstidens förläggning är av väsentlig betydelse för ett effektivt utnyttjande av anläggningar och resurser samt för att tillgodose arbetstagarnas önskemål. Ökad användning av flera arbetstidsformer ger större möjlighet att anpassa arbetstider till både arbetsplatsens och arbetstagarens intressen.*
- 2. Den veckoarbetstid som anges för intermittent tvåskift innebär inte någon begränsning av möjligheten till lokal tillämpning, t ex individuellt utlagd kompensationsledighet. Lokala lösningar som är anpassade till varje arbetsställe bör eftersträvas.*
- 3. I en vecka med helgdag ska den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.*
- 4. Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 2 februari 1981 angående deltidsarbete (se bilaga 4).*

## **Mom 3:2 Ändring av arbetstiden**

Överenskommelse om ändring av fastställd arbetstid kan träffas mellan arbetsledningen och berörd arbetstagare.

*Anmärkning:*

*Om det i något fall skulle visa sig svårt att uppnå sådan överenskommelse förklarar sig de centrala parterna villiga att medverka till en rimlig lösning.*

## **Mom 4 Raster, måltidsuppehåll, pauser**

Med raster avses sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand så noga som omständigheterna medger ange rasternas längd och förläggning.

Rasterna ska förläggas så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, får raster bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand och så noga som omständigheterna medger ange arbetspausernas längd och förläggning.

Pauser räknas in i arbetstiden.

## **Mom 5 Nattvila**

Alla arbetstagare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till sin art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före kl 05.00 eller efter kl 24.00.

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

## *Anmärkning:*

*Vid avvikelse från nattarbetsförbudet ska förhandlingar med den lokala arbetstagarorganisationen upptas i god tid. I normalfallet ska detta ske tre veckor i förväg.*

## **Mom 5:1 Ordinarie arbetstid för nattarbetande**

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

## *Anmärkningar:*

- 1. Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.*
- 2. Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

## **Mom 5:2 Nattarbete som innebär särskilda risker**

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 6 Dygnsvila**

Varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod.

## **Mom 7 Veckovila**

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Tid med beredskapstjänst, då arbetstagaren är skyldig att utanför sin gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar och beredd att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen, räknas inte som veckovila.

För att kunna upprätta ändamålsenliga skiftscheman avseende kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- och beredskapstjänstgöring samt vid övertidsarbete kan avsteg från veckovilobestämmelsen göras i erforderlig omfattning. Om avsteg görs ska dock en veckovila om minst 30 timmar per sjudygnspanning iaktas. Det möter dock inget hinder att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar.

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

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

*Anmärkning:*

*Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.*

## **Mom 8 Undantag**

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i mom 2:1, mom 4 stycke 1-4, mom 5:1 samt mom 6-7, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

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

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

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



## *Anmärkning:*

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

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

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

## *Anmärkning:*

*Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.*

## **Mom 9 Jourtid**

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete får, om de lokala parterna inte enas om något annat, jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Den tid under vilken arbetstagen utför arbete för arbetsgivarens räkning räknas inte som jourtid.

## **Mom 10 Övertid**

### **Mom 10:1 Definition m m**

Med övertid avses sådan arbetstid som överstiger det ordinarie arbetstidsmättet enligt mom 2 och jourtid enligt mom 9.

Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggas till arbetstagens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fulljord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

### **Mom 10:2 Uttag av övertid**

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.

När övertidsarbete kompenseras i form av ledig tid, kompensationsledighet, tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenseras genom ledigheten. Detta gäller dock högst 100 timmar per kalenderår.

Avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse.

*Anmärkning:*

*Vid behov av uttag av extra övertid ska förhandlingar med den lokala arbetstagarorganisationen upptas i god tid. I normalfallet ska detta ske tre veckor i förväg.*

### **Mom 10:3 Nödfallsövertid**

Om natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, har 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 av detta inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 10:2.

Arbetsgivaren ska snarast underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om nödfallsövertidsarbete. Om nödfallsövertid pågår under längre tid än två dygn ska detta anmälas till Arbetstidsnämnden för återvinningsföretag.

### **Mom 11 Mertid vid deltidanställning**

Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Bestämmelserna om beräkning av övertid i mom 10:1 ska tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår. Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i mom 10:3.

### **Mom 12 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid**

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om jourtid enligt mom 9, övertid enligt mom 10 och mertid enligt mom 11.

Arbetstagararen, företrädare för den lokala arbetstagarorganisationen eller förbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar. Om lokal arbetstagarorganisation saknas har företrädare för avdelningen motsvarande rätt.

Anteckningar ska föras på det sätt som parterna kommer överens om eller enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

## **Mom 13 Arbetstidsnämnden för återvinningsföretag**

Arbetstidsnämnden för återvinningsföretag prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal samt överenskommelser träffade med stöd av detta avtal liksom frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet och extra övertidsuttag. Nämnden består av fyra ledamöter.

Parterna utser vardera 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 nämnden, på ledamots begäran, förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådana ledamöter utses i förväg av parterna gemensamt för en tid av tre år.

## **Mom 14 Förhandlingsordning**

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

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

En tvist kan av part hänskjutas till Arbetstidsnämnden för återvinningsföretag för avgörande. Detta ska ske inom en månad från avslutad förhandling. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjutes till arbetsdomstolen senast inom två månader från dagen för nämndens beslut. Frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet samt extra övertidsuttag kan inte bli föremål för arbetsdomstolens prövning.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

## **Mom 15 Skadestånd**

Arbets tidsnämnden för återvinningsföretag har rätt att utdöma skadestånd för brott mot detta avtal eller med stöd därav träffade överenskomelser.

Vad gäller beslut i Arbets tidsnämnden för återvinningsföretag om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska arbets tidslagens regler vara vägledande.

## **Mom 16 Avtalets giltighetstid**

Detta arbets tidsavtal gäller fr o m 1 maj 1998 och kan av endera parten sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

## Bilaga 2

### Regler om lönetillägg vid omplacering

Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lättillgängliga regler uppmanas de lokala parterna att eftersträva detta. Det är vidare angeläget att administrativt merarbete undviks i största möjliga utsträckning. De centrala parterna ska vid behov medverka till detta.

#### 1 Definition

Med omplacering avses varaktig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller från en befattning till en annan.

Med omplacering avses inte arbetstagarens förflyttning från en arbetsupp-  
gift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning).

Inte heller avses en arbetstagares förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

*Anmärkning:*

*Vid behov bör ovanstående definition preciseras genom överenskommelse för varje företag särskilt.*

#### 2 Rätt till omplaceringstillägg (OPT)

Omplaceringstillägg utges till arbetstagare, som vid omplaceringstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omplaceringen fått en förtjänstminskning.

Omplaceringstillägg utges inte vid omplacering, som vidtas på grund av arbetstagarens eget vållande. Arbetsgivaren ska dock underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om en sådan situation uppkommer. Inte heller utges omplaceringstillägg om omplaceringen sker på arbetstagarens begäran, om inte arbetsgivaren i det enskilda fallet medgivit att tillägg helt eller delvis ska utges.

Vid omplacering som sker på företagsläkarens ordination utges omplaceringstillägg om inte överenskommelse om något annat träffats i det enskilda fallet.

### 3 Beräkning av omplaceringstillägg

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst före omplaceringen jämförs med lönen i det arbete till vilket arbetstagaren flyttas.

Konstateras en minskning i förtjänsten erhåller arbetstagaren för varje arbetad timme, under nedan angiven ersättningsperiod, ett tillägg enligt nedan motsvarande förtjänstminskningen. Ersättningsperioden räknas fr o m den avlöningsperiod, som infaller närmast efter den period då omplaceringen sker.

Anställning vid omplaceringstillfället	Ersättning/veckor
För arbetstagare fyllda 50 år med minst 10 års obruten anställning	36
För övriga arbetstagare med minst 10 års obruten anställning	24
För arbetstagare med minst 4 års obruten anställning	15
För arbetstagare med minst 1 års obruten anställning	4

Vid upprepade omplaceringar ska dock - om mindre än 24 veckor i en följd förflutit mellan omplaceringarna - lönejämförelsen ske med utgångspunkt från arbetstagarens genomsnittsförtjänst före den första omplaceringen.

Omplaceringstillägg ska inte utges när arbetstagaren är berättigad till arbetskadeliivränta enligt lag om arbetsskadeförsäkring.

*Anmärkning:*

*Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder ska utfallet periodiseras.*

### 4 Utbetalning av omplaceringstillägg

Omplaceringstillägget utbetalas vid det ordinarie avlöningstillfälle som infaller närmast efter det avlöningstillfälle då lönejämförelsen sker.

## Bilaga 3

### Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning

Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lättillgängliga regler uppmanas de lokala parterna att eftersträva detta. Det är vidare angeläget att administrativt merarbete undviks i största möjliga utsträckning. De centrala parterna ska vid behov medverka till detta.

#### 1 Definition

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller från en befattning till en annan.

Med omflyttning avses inte en arbetstagares förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Inte heller avses en arbetstagares förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts, att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

#### 2 Rätt till omflyttningstillägg (OFT)

Omflyttningstillägg utges till arbetstagare som vid omflyttningstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omflyttningen fått en förtjänstminskning.

#### 3 Beräkning av omflyttningstillägg (OFT)

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst före omflyttningen jämförs med den genomsnittsförtjänst, som uppnåtts under omflyttningsperioden.

Konstateras en minskning i genomsnittsförtjänsten, erhåller arbetstagaren för varje arbetad timme under den tid omflyttningen varar, dock längst under nedan angiven ersättningsperiod räknad från och med omflyttningstillfället, ett omflyttningstillägg motsvarande förtjänstminskningen.

Anställning vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
För arbetstagare med minst 10 års obruten anställning	3 veckor
För arbetstagare med minst 4 års obruten anställning	2 veckor
För arbetstagare med minst 1 års obruten anställning	1 vecka

Omflyttningstillägg utges inte vid omflyttning som förorsakas av att arbetstagaren bevisligen inte följt given instruktion i arbetet.

Arbetsgivaren ska dock underrätta den lokala fackliga organisationen som har rätt att påkalla förhandling i ärendet.

*Anmärkning:*

*Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder ska utfallet periodiseras.*

*Anmärkning:*

*Parterna är överens om att lokala överenskommelser i ökad omfattning ska träffas.*



## Bilaga 4

### Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen ska tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstids-schema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

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

Vid utökad arbetskraftsbehov ska i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

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

## Bilaga 5

### Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Innovations- och kemiarbetsgivarna (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige).

#### § 1 Avtalets syfte

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

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

#### § 2 Tillämpningsområdet

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

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

#### § 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning med följande särskilda reglering.

Med stöd av lokal överenskommelse kan anställningsavtal om yrkesin-

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

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

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

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

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

## § 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av lägstalön enligt tillämpligt branschavtal. Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar lägstalöneregler (avtalet om oljeraffinaderier och sockeravtalet) tillämpas lön som fastställs efter lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid ta i beaktande syftet med denna överenskommelse och då särskilt att förbundsparternas avsikt är att lönen ska kunna uppgå till lägst 75 procent av den inom avtalsområdet gällande lägstalönen.

## § 5 Övrigt

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

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

## § 6 Giltighetstid

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

Stockholm den 1 december 2016

Innovations- och kemiarbetsgivarna

Lars Askelöf

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

## Bilaga 6

### Medverkan vid introduktion

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

### Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetstagare som omfattas av avtalet för Återvinningsföretag bör, om det kan ske utan hinder för verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet.

## Särtryck

Löneavtal för Återvinningsföretag mellan Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM) och IF Metall.

### 1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att alla anställda utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet.

### 2 Utgångspunkter för lönebildningen

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft.

Utvecklingen till följd av internationell konkurrens, ny teknik, nya informationssystem etc medför förändringar av företagets arbetsorganisation. Detta ställer krav på flexibilitet och decentralisering, ökat ansvar och kompetensutveckling, vilket ger de anställda möjlighet att inom ramen för företagets verksamhet utveckla sina färdigheter och därmed också sitt inflytande i arbetet. Detta i sin tur ger förutsättningar för en mer individuell och differentierad lönesättning samt lönesystem som är anpassade till en ny organisation.

### 3 Riktlinjer för lönesättning

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art och innehåll och hur de utförs, de kompetenskrav som ställs och uppnådda resultat. I samband med förändringar av arbetsorganisationen bör uppmärksammas kompetensen och kompetensutvecklingen. Av betydelse är även utveckling av personliga färdigheter och egenskaper varvid exempel på bedömningsgrunder är ansvar för teknik och materiella tillgångar, mångkunnighet, problemlösning, omdöme, initiativ och idérikedom. Detta ger möjlighet till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Lönesystemet vid företaget bör utformas så att det återspeglar ovan nämnda riktlinjer.

## 4 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

### 4:1 Löneprocessen

Principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna - med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen - gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Löneformer och lönesystem utvecklas i samförstånd mellan de lokala parterna och anpassas till verksamheten med beaktande av ovanstående riktlinjer.

Det är även i löneprocessen av stor betydelse att dialog förs mellan chef och den anställde. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbets-situationen, kompetens-krav och utvecklingsmöjligheter med koppling till individuell löneutveckling och inom ramen för lokalt lönesystem.

### 4:2 Förhandlingar

De lokala parterna upptar förhandlingar och träffar överenskommelse om lönehöjningar med beaktande av förutsättningarna för företaget och riktlinjer för lönesättningen enligt punkt 3.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att nå lokal överenskommelse.

Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Om överenskommelse ändock inte uppnås äger endera lokala parten påkalla central förhandling inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Om de lokala parterna - trots intentionerna i detta löneavtal - inte kan enas om lönehöjningar för berörda arbetstagare enligt första stycket, eller central förhandling inte påkallats, garanteras en genomsnittlig lönehöjning om 4,1 procent den 1 april 2023 och 3,1 procent den 1 april 2024. Höjningarna beräknas på summan av fasta kontanta månadslöner inklusive fasta tillägg för berörda arbetstagare vid respektive företag dagen före nämnda datum respektive år. Vid beräkning av höjningar per den 1 april

2024 ska summan av fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg inte understiga 28 211 kr/mån.

Om parterna inte överenskommer om annat erhåller heltidsanställd 2,46 procent generellt, räknat på totala lönesumman fr.o.m. 1 april 2023 och 1,91 procent generellt, räknat på totala lönesumman fr.o.m. 1 april 2024. Deltidsanställda erhåller löneökning i proportion härtill. Återstoden utläggs i det lokala lönesystemet.



## Arbetstidsförkortning 2023-2025

### A Dagtidsarbete m m 2023-2025

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. Härvid gäller arbetstidsförkortning, om de lokala parterna inte överenskommer om annan fördelning av utrymmet, med 6 dagar fr o m den 1 april 2023, för skiftarbetare och deltidsanställda i proportion härtill. Eventuell förkortning läggs ut i hela eller delar av dagar.

I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Överenskommelse kan träffas om att i stället för ledig dag, utrymmet för berörda arbetstagare enligt Löneavtalet ökas med 0,5 % vid lönerevisionsstidpunkten, alternativt omvandlas till premie för pensionsförsäkringen till arbetstagaren.

#### *Anmärkning 1:*

*Arbetstidsförkortningens lausättnings storlek bygger på överenskommelserna 1998-2001, 2001-2004, 2004-2007, samt 2013-2016 om löner och allmänna anställningsvillkor varför tidigare förhållanden måste beaktas.*

#### *Anmärkning 2:*

*Tid som under uttagsåret inte tagits ut ersätts genom kontant ersättning eller pensionspremie motsvarande aktuell lön för tiden ifråga.*

Lokal överenskommelse kan träffas även i andra fall än under punkt B Kontinuerligt treskift, om att tillämpa reglerna om Livsarbetstid.

### B Kontinuerligt treskift

Vid företag som tillämpar kontinuerligt treskift gäller följande regler om livsarbetstid för berörda arbetstagare.

#### *Anmärkning:*

*Vid företag där minst 20 % av de anställda arbetar kontinuerligt treskift tillämpas bestämmelserna om livsarbetstid för samtliga anställda, såvida annat inte överenskommes.*

## Livsarbetstid

Parternas uppfattning är att de lokala parterna i första hand bör eftersträva lokal överenskommelse om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie) eller om kontant ersättning inom de utrymmen som framgår av punkt 2 nedan. Träffas inte lokal överenskommelse gäller följande.

1. Individuella arbetstidskonton utvecklas för alla anställda.
2. Från den 1 april 2023 och därefter varje år under avtalsperioden intjänas 3,0% av den anställdes lön (ej semesterlön/semesterersättning) med underlaget (TAHS) som avsätts till arbetstidskontot den 31 mars året efter (avsättning beräknas enligt gällande tillämpningsföreskrifter som träffats mellan parterna).

### *Anmärkning:*

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

*Arbetstidsförkortningens/avsättningens storlek bygger på överenskommelserna 1998–2001, 2001–2004, 2004–2007 samt 2013–2016 om löner och allmänna anställningsvillkor varför tidigare förhållanden måste beaktas.*

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.
4. Möjligheten att öka tidsangivelserna i Arbetstidsavtalets mom 10:2, utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 3.

### *Anmärkning 1:*

*Den anställde bestämmer hur uttag ska ske enligt punkt 3.*

*Bestämmer den anställde att uttaget ska ske som betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.*

### *Anmärkning 2:*

*Om den anställde den 1 april varje år under avtalsperioden efter avsättning av 3,0 % har en större tillgång än som motsvarar 3,0 %, ska den överskjutande delen enligt den anställdes val utges till denne antingen som pensionspremie eller kontant ersättning.*

## Avtal om kompetensutveckling i Återvinningsföretag

### Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda i företagen. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitetssäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

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

### Behov

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

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

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

### Ansvar

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

### Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som

företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dessutom är det viktigt att i arbetslagen diskutera och planera för förändring.

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

## **Samverkan**

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

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

## **Lönebildningen**

Enskilda anställdas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen och komma till uttryck i de lönesystem som efter lokal överenskommelse tillämpas i företaget.

## Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Parter: Innovations- och Kemi arbetsgivarna (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, IKEM) och IF Metall.

### § 1 Gemensamma utgångspunkter

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

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, inkluderat såväl fysiska som organisatoriska och sociala aspekter, utgör grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden, möjlighet till variation samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

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

### § 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl.a. linjeorganisationen av ansvariga chefer och skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarnas och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om formen för samverkan, samverkan kan exempelvis ske kring frågor om systematiskt arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering.

### § 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovårdens kompetens eller annan extern expertresurs kan nyttjas så väl i det systematiska ar-

betsmiljöarbetet, som vid förändring av arbetsorganisation och arbetsinnehåll samt i arbetet med rehabilitering. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

## § 4 Utbildning

Utbildning i arbetsmiljö är viktig för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarerna gemensamt svarar för att skydds/arbetsmiljöombuden får erforderlig utbildning samt att arbetsgivaren svarar för att arbetsgivarens företrädare får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

För att förebygga ohälsa och skaderisker i verksamheten är det viktigt att alla anställda får god kännedom om och insikt i arbetsmiljörisker och regler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda, inhyrning, återkomst efter en tids frånvaro och vid införande av nya eller förändringar av arbetsuppgifter.

Vidareutbildning inom arbetsmiljö kan med fördel ske gemensamt med skydds/arbetsmiljöombud och chefer.

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

## § 5 Förhandlingsordning

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

### Skiljenämnd

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

Nämnden skall bestå av två ledamöter från IKEM och två ledamöter från Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer/Naturvetarna. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitan­de av opartisk ordförande delas lika av IKEM och Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer/Naturvetarna.

## § 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare fr o m den 1 oktober 2022 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

29 augusti 2022

Innovations- och kemiarbetsgivarna

Henrik Stävberg

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

**ÅTERVINNINGSFÖRETAG**  
Kollektivavtal

Avtalsperiod: 1 april 2023 – 31 mars 2025

[ikem.se](http://ikem.se)  
[ifmetall.se](http://ifmetall.se)

Best.nr IKEM: 6064 2304  
Best.nr IF Metall: LA-121\_2023-2025



**IFMETALL**

**IKEM**