



IFMETALL

Kollektiv- avtal **IMG-avtalet**

**Industrifacket Metalls
Gemensamma kollektivavtal
Nummer 14**

1 juni 2023–31 maj 2025

IMG-avtalet

**Industrifacket Metalls Gemensamma
kollektivavtal, nummer 14**

1 juni 2023–31 maj 2025

INDUSTRIFACKET METALLS GEMENSAMMA KOLLEKTIVAVTAL

Detta kollektivavtal gäller för de företag som undertecknat
avtalsförbindelse med Industrifacket Metall

Innehåll

§ 1	Avtalets omfattning	6
§ 2	Ordinarie arbetstid	6
§ 3	Löner	14
§ 4	Tillämpning av månadslön	15
§ 5	Sjuklön m.m.	19
§ 6	Lönetillägg vid förflyttning av personal	25
§ 7	Tillägg för obekväm och förskjuten tid	27
§ 8	Skiftformstillägg och ersättning vid underjordsarbete	28
§ 9	Övertidsarbete	29
§ 10	Beredskapstjänst	32
§ 11	Resersättningar och traktamente	34
§ 12	Helglön	37
§ 13	Hemarbete	39
§ 14	Avlöningens utbetalande	40
§ 15	Uppbörd av fackliga avgifter m.m.	41
§ 16	Kläder, skor och annan skyddsutrustning	44

§ 17 Föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet	45
§ 18 Försäkringar	47
§ 19 Åtgärder för utveckling av företaget/ anställda, jämställdhet mellan könen samt förslagsverksamheten	48
§ 20 Permission samt ledighet med stöd av lag	50
§ 21 Semester	51
§ 22 Ingående och upphörande av anställning	54
§ 23 Facklig verksamhet	67
§ 24 Meningsskiljaktigheter	68
§ 25 Avtalets giltighetstid	70
ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER	71
Bilaga 1 Överenskommelse om villkor vid arbete i utlandet	72

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för vid företaget anställd personal, som arbetar inom Industrifacket Metalls organisationsområde enligt LO:s organisationsplan. Detta innebär att kollektivavtalet omfattar, förutom vanliga fabriksarbeten, alla vid företaget regelmässigt återkommande arbeten, således också med egna anställda utförda underhålls-, kompletterings- och ändringsarbeten. Avtalsparterna kan dock träffa överenskommelse om annat.

§ 2 Ordinarie arbetstid

Paragrafen ersätter arbetstidslagen i dess helhet men utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

Mom. 1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstidens längd utgör för heltidsarbetande följande antal timmar i genomsnitt per helgfri vecka:

Vid dagtidsarbete	40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
vid kontinuerligt treskiftsarbete samt i förekommande fall arbete under jord	34 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
vid intermittent treskiftsarbete	38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
vid tvåskiftsarbete	38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka

Anmärkning

Vid beräkning av årsarbetstid används formeln aktuell veckoarbetstid x 45,18 veckor = årsarbetstid vid fem veckors semester.

Mom. 1:1 Genomsnittlig arbetstid

Under en beräkningsperiod om fyra månader får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar. Vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden ska betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala och inte medräknas.

Mom. 2 Nattarbete vid treskift

Vid treskiftsarbete ska samma arbetare inte utföra nattskiftsarbete mer än fem dygn i följd. Efter en nattskiftsperiod ska arbetare vara befriad från nattarbete under minst 14 kalenderdygn. Lokal överenskommelse kan träffas om annat.

Anmärkning

Vid intermittent treskiftsarbete, där ständigt nattskift efter överenskommelse tillämpas och där övriga skift arbetar 38 timmar per vecka ska arbetstiden för nattskift utgöra i genomsnitt 34 timmar per helgfri vecka.

Mom. 3 Nya arbetstidsformer

Vid övergång till ny arbetstidsform gäller vid oenighet att arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling ska varsla arbetstagarna två veckor innan den nya arbetstidsformen införs.

Lokal facklig organisation har rätt att inom två veckor från avslutad lokal förhandling begära central förhandling om den nya arbetstidsformen. Den nya arbetstidsformen kan då inte införas innan den centrala förhandlingens avgörande.

Undantag för övergång till ny arbetstidsform ska göras för arbetstagare med särskilda skäl. Det gäller för att kunna förena föräldraskap och arbetsliv samt vid medicinska skäl.

Anmärkning:

Vid övergång till ny arbetstidsform som innebär avvikelse från nattarbetsförbudet hänvisas till protokollsanmärkningen till moment 10:1.

Mom. 4 Arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstidens förläggning fastställs efter överenskommelse mellan de lokala parterna för varje arbetsplats för sig och inom den ram arbetstidsavtalet medger.

Arbetets början och slut samt rasternas förläggning fastställs med beaktande av vad såväl produktionens som arbetarnas berättigade intressen kräver. Överenskommelse rörande arbetstidens förläggning ska träffas i god tid för varje nytt år, dock senast den 15 december.

Rast ska förläggas senast efter fem timmars arbete. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen. Med rast menas uppehåll i arbetet då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Rast ingår inte i arbetstiden. Måltidsuppehåll och pauser ingår i arbetstiden.

Där parterna icke enas ska arbetstidens förläggning gälla följande tider:

Dagtid

måndag t.o.m. fredag mellan kl. 07.00–16.00.

Raster förläggs mellan kl. 09.00–09.30 och mellan kl. 12.00–12.30.

Intermittent tvåskift

första skiftet måndag t.o.m. fredag kl. 05.30–14.00.

Raster förläggs mellan kl. 09.00–09.30.

andra skiftet måndag t.o.m. torsdag kl. 14.00–22.30.
fredag kl. 14.00–18.00.

Raster förläggs måndag–torsdag mellan kl. 17.30–18.00.

Intermittent treskiftsarbete

Skiftordning påbörjas söndag kl. 22.00.

Kontinuerligt treskiftsarbete

Befattning 1 – FFFI EEEI NNN IIII (5 man per befattning).

F = förmiddag

E = eftermiddag

N = natt

I = friskift

Mom. 5 Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning utgår med 7,6 dagar för varje år från och med den 1 januari 2014.

I arbetstidsförkortningen har hänsyn även tagits till införandet av nationaldagen den 6 juni och borttagandet av annandag pingst som allmän helgdag. Tidigare betalade arbetsgivarna på detta avtalsområde kostnaden för TFF – Olycksfallsförsäkring vid fritidsskador. Denna kostnad har lösts av till arbetstidsförkortning och ligger också med i de 7,6 dagarna.

Grunden för arbetstidsförkortning enligt detta avtal är, att arbetstidsförkortningen är direkt intjänad. För den som påbörjar sin anställning under löpande kalenderår beräknas arbetstidsförkortningen utifrån 71 minuter per anställningsvecka under resterande del av kalenderåret (5 veckor semester ska medräknas i underlaget).

För visstidsanställda gäller att 71 minuter per överenskommen anställningsvecka förläggs i tidbank.

Tjänstlediga/sjukskrivna etc., som varit helt frånvarande mer än ett kalenderår och som återgår i tjänst under löpande kalenderår gäller 71 minuter per återstående veckor under året.

Utläggningen av arbetstidsförkortningen sker efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren som kan tas ut i hel eller del av dag.

De lokala parterna kan enas om att arbetstidsförkortningen helt eller delvis schemaläggs.

Arbetstagaren har rätt att spara ej utnyttjade arbetstidsförkortningsdagar mellan kalenderår.

Om arbetstagaren slutar sin anställning ska kvarvarande arbetstidsförkortningsdagar avlösas i pengar, som värdet av motsvarande arbetad tid.

Anmärkning

Lokala parter kan överenskomma att hantera arbetstidsförkortningen på annat sätt.

Mom. 6 Deltidsarbete

Vid deltidarbete gäller följande:

Arbetstiden kan förläggas på annat sätt än vad som angivits i mom. 4, dock att deltidarbetandes ordinarie arbetstid ska upphöra senast kl. 22.30 måndagar–fredagar och inte ta sin början före kl. 05.30 på måndagar–fredagar.

Mom. 7 Ändring av ordinarie arbetstid

Där särskilda skäl föranleder ändring av den fastställda ordinarie arbetstiden ska överenskommelse träffas mellan företaget och den lokala fackliga organisationen.

Mom. 8 Avtalsenliga fridagar

Påsk-, pingst, midsommar-, jul- och nyårsafton, första maj, nationaldagen och samtliga övriga helgdagar är fridagar från kl. 22.00 dagen innan.

Mom. 9 Dygnsvila

Varje arbetstagare ska beredas elva timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod.

Varje 24-timmarsperiod ska ha en fast indelning genom att fastställa en brytpunkt för när beräkningen börjar. Om brytpunkten inte är fastställd på företaget gäller varje skifts starttid måndag som brytpunkt. Exempelvis vid tvåskiftsarbete kl. 06.00–14.00 och kl. 14.00–22.00 är brytpunkten kl. 06.00 för förmiddagsskiftet och kl. 14.00 för eftermiddagsskiftet.

Undantag från regeln får göras tillfälligtvis om det föranleds av något förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse eller planerat i sin verksamhet, under förutsättning att arbetstagaren i direkt anslutning till arbetspassets slut ges elva timmars sammanhängande vila. Om vilan inkräktar på ordinarie arbetstid ska arbetstagaren erhålla lön som om arbete utförts för den tiden.

Mom. 10 Nattvila

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

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

Avvikelse från första stycket kan göras med stöd av lokal överenskommelse. Lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning innefattar i förekommande fall, överenskommelse om avsteg från reglerna om nattvila.

Mom. 10:1 Nattarbete

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt per fyramånadersperiod inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Anmärkning

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

Innan arbetstagare påbörjar nattarbete ska läkarundersökning genomföras enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om medicinska kontroller i arbetslivet.

Mom. 11 Veckovila

En arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sjudagarsperioden ska indelas i fasta perioder genom att arbetsgivaren fastställer brytpunkt för beräkningen. Om brytpunkten inte är fastställd räknas måndag kl. 07.00 som brytpunkt. Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslutet. Beredskap bryter veckovilan.

Avsteg från regeln om veckovila får göras i de fall arbetsgivaren i förväg skriftligen meddelar den lokala fackliga organisationen om att ett avsteg kommer att ske samt att personen ifråga får en sammanhängande ledighet om 72 timmar under nästkommande sjudagarsperiod. Om veckovila förläggs till ordinarie arbetstid ska arbetstagaren erhålla lön som om arbete utförts. Tim- och ackordsavlönad personal erhåller för sådan dag lön med arbetarens genomsnittsförtjänst på tidlön och ackord under senast föregående avlöningsperiod.

Exempel: Om ledigheten förläggs fredag–söndag vecka två ska arbetstagaren erhålla lön som om arbete utförts på fredagen.

Mom. 12 Övertid

Mom. 12:1 Övertidsuttag

Övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Utöver vad som anges nedan får dessa 200 timmar

inte överskridas vid någon tidpunkt under kalenderåret. Avvikelse från första stycket får göras efter skriftlig överenskommelse med lokal facklig organisation.

Mom.12:2 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom. 12:1. Arbetsgivaren ska snarast underrätta lokal facklig organisation om övertidsarbetet.

Pågår nödfallsövertid längre tid än två dygn ska det anmälas till Industrifacket Metalls förbunds kontor.

Mom. 12:3 Registrering av övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid. Arbetsgivaren ska kunna redogöra för övertidsarbete som genomförts under varje kalendermånad, totalt under året samt efter återföring av tillgänglig övertid av tid som tagits ut som kompensationsledighet efter genomfört övertidsarbete.

Arbetstagarerna, lokal facklig företrädare eller IF Metall har rätt att ta del av dessa handlingar.

Protokollsanteckningar

1) Om inte annan lokal överenskommelse träffas mellan parterna gäller följande:

Vid dagtidsarbete och samtliga intermittenta skiftformer måndag-fredag ska veckoarbetstiden aktuell vecka kortas med en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden för varje helgdag som infaller under veckan. Förläggning av sådan förkortning sker genom lokal överenskommelse.

2) Arbetstidsschemat ska finnas anslaget på arbetsplatsen.

§ 3 Löner

Mom. 1 Lägsta lön per månad (kr/månad)

	2023-06-01	2024-06-01
Nyanställd	25 298	26 087
Tre månader	26 244	27 063
1 år	27 050	27 894
2 år	27 756	28 622
4 år	28 521	29 411
6 år	28 995	29 900
17-åringar	22 503	23 205
16-åringar	21 757	22 436

Månadslönen dividerad med talet 175 = motsvarande timlön.

Med anställningstid jämföres även yrkeserfarenhet från liknande verksamhet. Hänsyn ska även tas till sådan yrkesutbildning som har betydelse för arbetet.

Anmärkningar

- 1) *Ovanstående lägstralöner tillämpas från och med ingången av den kalendermånad då vederbörande uppnår respektive anställningstid eller ålder.*
- 2) *Minderåriga arbetare, som utför likvärdig arbetsprestation i sin befattning i jämförelse med vuxna arbetare, erhåller efter överenskommelse mellan företaget och den lokala fackliga organisationen samma lön som vuxna arbetare.*

Mom. 2 Lönesystem

De lokala parterna bör utöver mom. 1 gemensamt arbeta för att träffa lokal överenskommelse om att utforma lönesystem som ger de anställda löneutveckling utifrån ökad erfarenhet, kvalifikation, mångkunnighet. Lönesystem

ska utformas så att varje arbetstagare vet på vilken grund lönen är satt och vad han/hon ska göra för att öka sin lön.

Mom. 3 Löneform

Vid valet mellan olika löneformer ska eftersträva en anpassning till förhållandena vid företaget och till arbetsuppgifternas karaktär. Innan nya löneformer införs ska överenskommelse träffas mellan företaget och den lokala fackliga organisationen.

§ 4 Tillämpning av månadslön

Mom. 1 Beräkning av månadslön

Månadslön utgår med oförändrat belopp oavsett under månaden inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar. Månadslönen beräknas enligt följande: Timlönen inklusive fasta tillägg x 175 timmar = månadslön.

Mom. 2 Övertid

Utöver månadslön erhåller arbetarna ersättning per timme vid övertidsarbete. Ersättning per timme beräknas enligt formeln månadslön/175.

Avtalets bestämmelser i övrigt tillämpas, vilket bland annat innebär att ob-tillägg, övertidstillägg, beredskapsersättning, med flera i avtalet angivna tillägg tillkommer.

Mom. 3 Månadslön vid arbete del av månad

Om en anställd börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad, utges förutom rörlig premielönelön per arbetad timme med månadslön/175.

Mom. 4 Avdrag vid frånvaro

Vid frånvaro*) tillämpas följande avdragsregler:

a) frånvaro del av dag upp till 5 arbetsdagar:

$$\frac{\text{månadslönen}}{175} = \text{kr/tim}$$

b) frånvaro fler än 5 arbetsdagar i följd:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} = \text{kr/frånvarodag}$$

c) vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen

*) Vid frånvaro på grund av sjukdom, se § 5.

Anmärkningar

1) Som frånvarodag enligt b) räknas även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- och helgdag. Vid tjänstledighet i samband med helgdagar göres ej avdrag för dessa. Samma gäller vid eventuella fridagar enligt skiftschema även om tjänstledighetsperioden överstiger fem arbetsdagar. Avdraget beräknas dock i sådana fall enligt punkt a) ovan.

2) Arbetstagare har rätt att i samband med semesterledighet vara ledig utan löneavdrag lördag och söndag som vederbörande skulle ha arbetat,

a) vid ledighet om minst 5 dagar – lördagen och söndagen före eller efter ledigheten,

b) vid ledighet längre tid än 19 dagar – lördagen och söndagen före och efter ledigheten.

Mom. 5 Semester

1) Semesterlönen utgörs av den på semestertiden aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Antalet semesterdagar är 25.

Semestertillägg:

a) 0,8 procent av arbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön per betald semesterdag.

Med månadslön avses vid semestertillfället aktuell månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skifttillägg eller liknande).

b) 13,2 procent av summan av de rörliga lönedelarna som har utbetalats under intjänandeåret den 1 april–31 mars.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- premielön
- skift-, beredskaps- och övertidsersättning eller liknande rörlig lönedel som inte ingår i månadslönen.

Till "summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret" ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande ändrad sysselsättning – se mom. 4.

2) Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom. 6a och b. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Semesterlönen per betald semesterdag för vuxna respektive minderåriga arbetstagare ska uppgå till minst beloppet nedan från semesteråret som börjar

	1/4 2023	1/4 2024
Vuxna	1 653	1 708
Minderåriga	1 287	1 329

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

3) För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön – se mom. 1.

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

Beträffande begreppet månadslön – se mom. 1.

5) Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 procent respektive 13,2 procent utbetalas senast fem arbetsdagar före huvudsemesterens början.

6) Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom. 1 och mom. 6a och b. Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel full ordinarie arbetstid – se mom. 4.

§ 5 Sjuklön m.m.

Mom. 1 Rätt till sjuklön

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

Mom. 2 Anmälan om sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren.

Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete. Sådant besked ska lämnas senast dagen före återgång.

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

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

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

Vid frånvaro på grund av sjukdom som varar längre tid än sju dagar är arbetstagaren skyldig enligt lagen om sjuklön att uppvisa läkarintyg.

I det fall arbetsgivaren befarar missbruk av sjuklönerätten kan denne begära att arbetstagaren ska styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag i sjukperioden. Arbetsgivaren betalar kostnaden för begärda intyg. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är denne inte skyldig att ersätta kostnaderna för intyg från annan läkare.

Anmärkning

Beträffande arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg från tidigare dag än den åttonde sjukdagen (s.k. förstadagsintyg) är parterna överens om följande:

Arbetsgivarens möjlighet att infordra läkarintyg redan från första dagen bör utnyttjas restriktivt och ska ej tillämpas generellt. Arbetsgivaren bör härvid beakta förekomsten av upprepade sjukdomsfall liksom ifrågasätta missbruk av sjuklönerätten. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala organisationen om begärda intyg. Den avtalsenliga möjligheten att begära sjukintyg redan från första sjukdagen är en ordningsföreskrift och utgör i och för sig inte ett villkor för rätt till sjuklön.

Mom. 4 Beräkning av sjuklön

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

Mom. 4:1 Timavlönade

Sjuklönen beräknas enligt nedan:

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden (karens) betalas ingen sjuklön. Därefter, för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas, för varje timme arbetstagaren är frånvarande, sjuklön med 80 procent av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord.

För arbetstagare med enbart timlön utgör sjuklönen 80 procent av denna timlön. Dessutom utges t.o.m. den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80 procent av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Aktuell förtjänst:

- För arbetstagare med enbart timlön: timlönen.
- För övriga arbetstagare: medeltimförtjänsten av tidlön och ackord multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar under de aktuella dagarna inklusive premielönedelar, bonus, personliga lönetillägg, skiftformstillägg och dylikt. Ob-tillägg och fasta beredskapsersättningar som arbetstagaren gått miste om på grund av sjukdom.

För arbetstagare med schemalagt förberedelse- eller avslutningsarbete ingår även overtidsersättningen för förberedelse- eller avslutningsarbete.

Anmärkning

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

Mom. 4:2 Månadsavlönade

Sjuklön beräknas enligt nedan:

a) För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

KARENSAVDRAG

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

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

AVDRAG EFTER KARENS

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$$20 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

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

Anmärkning

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

a) För arbetstagare med prestations- eller resultatrelaterade lönedelar såsom bonus, premier och dylikt utges sjuklön på sådana ersättningar enligt följande:

För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utges 80 procent av genomsnittsförtjänsten per timme för ovan angivna ersättningar, multiplicerad med antalet ordinarie arbetstimmar under de aktuella dagarna.

Anmärkning

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

För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utges även 80 procent av den ersättning för ob-tillägg och fasta beredskapsersättningar som arbetstagaren gått miste om på grund av sjukdom – för arbetstagare med schemalagt förberedelse- eller avslutningsarbete ingår även övertidsersättningen för förberedelse- eller avslutningsarbete.

a) Vid sjukdomsfall längre än 14 dagar görs fr.o.m. den 15 dagen avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med:

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

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

Mom. 4:3 Ersättning vid arbetsplatsolycksfall
Sjukavdrag enligt denna paragraf ska inte göras vid arbetsplatsolycksfall som förorsakar sjukfrånvaro under sjuklöneperioden (14 dagar). Ersättning utges därvid som om arbete utförts.

Denna regel gäller inte om arbetstagaren får ersättning från annat håll, exempelvis TFA.

Anmärkning

- 1) Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får inte överstiga 10 tillfällen.
- 2) Ersättning för övertidsarbete ingår inte i sjuklöneunderlaget. I de fall där behovet av övertidsarbete är känt vid fastställandet av den årliga arbetstidsförläggningen kan sådan ersättning dock ingå i beräkningsunderlaget.

Övertidsersättning kan också inräknas i underlaget i de fall övertidsarbetet är förutsebart för arbetstagaren och planerat en längre tid i förväg, bestämt till tid och omfattning och regelbundet återkommande under en på förhand bestämd period. Däremot ska inte den förväntade inkomsten ingå i underlaget då arbetstagaren genom ändrad planering erhåller motsvarande inkomst vid annat tillfälle.

3) Om arbetsgivaren så medger kan utlagd kompensationsledighet vid inträffat sjukdomsfall på begäran av arbetstagaren utläggas vid ett senare tillfälle.

4) Om arbetare 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 sjuklöneperiodens längd.

Mom. 4:4 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagaren utfört arbete enligt mom. 4:1 och 4:2.

Mom. 5 Arbetsskada och sjukdom

Vid besök på sjukhus eller hos läkare, sjuksköterska, sjukgymnast eller tandläkare ersätts kostnader för behandling av:

- a) arbetssjukdom som läkare kunnat konstatera, eller återbesök som föreskrivits av läkare samt genomgång av yrkesmedicinsk undersökning,
- b) annan sjukdom som läkare konstaterat och som föranleder remiss till annan läkare eller till sjukhus,
- c) skada förorsakad av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller vid färd till eller från arbetsplatsen,

d) besvär som föranleder omedelbar behandling vid arbetsskada/olycksfall, ska den anställde erhålla full lön för bortovaro under den dag behandling sker, under förutsättning att ersättning ej utgår från Försäkringskassan. Företaget lämnar även ersättning för läkarvårdskostnader samt övriga styrkta kostnader som inte ersatts av Försäkringskassan eller annan försäkring.

Mom. 6 Hälsoundersökning

Då det föranleds av hälsorisker i arbetet, ska arbetstagare genomgå periodiskt återkommande riktad läkarundersökning. Detta gäller även arbetstagare som förflyttats från de arbetsuppgifter som föranlett undersökning om läkare bedömer att behov av hälsokontroll fortfarande föreligger.

§ 6 Lönetillägg vid förflyttning av personal Omplaceringar

Med omplacering avses varaktig förflyttning till annan befattning. Avsikten är att förändringen ska bli stadigvarande.

Innan omplacering vidtas ska den godkännas av den lokala fackliga organisationen. Vid omplacering ska följande gälla:

Mom. 1 Omplaceringstillägg

Sker omplacering till befattning med lägre lön betalas ett personligt tillägg (omplaceringstillägg) i en månad, motsvarande skillnaden mellan arbetstagarens lön i den befattning denne var placerad närmast före omplaceringen och lönen för den nya befattningen.

Arbetstagare som fyllt 40 år och har fem års obruten anställning vid företaget erhåller omplaceringstillägg i tolv månader. Arbetstagare som fyllt 50 år och har tio års

obruten anställning vid företaget bibehåller vid omplaceringen oförändrad lön. Omplaceringstillägg ska ej utges när arbetstagaren är berättigad till arbetsskadelivränta enligt lag om arbetsskadeförsäkring.

Mom. 2 Omplacering vid medicinska skäl

Sker omplacering på grund av medicinska skäl bibehålles oförändrad lön vid omplacering till befattning med lägre lön.

Mom. 3 Omplacering på egen begäran/förskyllan

Sker omplaceringen på arbetstagarens egen begäran/förskyllan betalas den på den nya befattningen gällande lönen fr.o.m dagen efter omplaceringen.

Omflyttning

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren efter kortare tid ska återgå till den tidigare befattningen.

Mom. 4 Ersättning vid omflyttning

Vid omflyttning av arbetstagare mellan befattningar som har olika lön gäller följande:

Vid omflyttning från arbetsuppgifter med lägre lön till högre lön erhålles den högre lönen från och med en hel arbetsdag eller ett helt skift i den högre befattningen.

Vid återgång till ordinarie befattning erhålles på motsvarande sätt lönen för den ordinarie befattningen från och med en hel arbetsdag, eller ett helt skift efter återgången.

Vid omflyttning från arbetsuppgifter med högre till lägre lön bibehålles den högre lönen.

§ 7 Tillägg för obekväm och förskjuten tid

Mom. 1 OB-tillägg

Vid arbete som förläggs till följande tider utgår tillägg (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp i öre per timme:

a) Vardagar, kvälls- och nattetid kl. 18.00–06.00, såvida icke högre belopp anges i b) eller c).

2023-06-01

56,66 kr

2024-06-01

58,52 kr

b) Sön- och helgdagstid räknat från kl. 18.00 på fredag och dag före helgdag respektive fredag till kl. 06.00 dagen efter sön- eller helgdagen, såvida icke högre belopp anges i c).

2023-06-01

90,72 kr

2024-06-01

93,76 kr

c) Storhelgstad

från kl. 06.00 nyårsafton till kl. 06.00 den 2 januari,
från kl. 18.00 valborgsmässoafton till kl. 06.00 den 2 maj,
från kl. 18.00 skärtorsdag till kl. 06.00 tredjedag påsk,
från kl. 06.00 pingstafton till kl. 06.00 dagen efter
pingstdagen,
från kl. 06.00 nationaldagen till kl. 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.

2023-06-01

181,36 kr

2024-06-01

187,34 kr

Anmärkning

Med sön- och helgdagstid enligt mom. 1 b) jämställs skiftfri dag (fredag enligt skiftschema) om denna infaller på annan tid än vad som anges i c).

Mom. 2 Förskjuten tid

Efter överenskommelse med den lokala fackliga organisationen om förskjutning av arbetstiden utges för den tid som ligger utanför den för den anställde gällande ordinarie arbetstiden nedanstående tillägg i kronor per timme:

2023-06-01	2024-06-01
56,66 kr	58,52 kr

Tillägg för förskjuten tid ersätts inte när övertidstillägg betalas. Tillägget ersätts därmed utöver eventuella tillägg för obekvämlig arbetstid enligt mom. 1.

Mom. 3 Divisorer

För månadsavlönade kan efter lokal överenskommelse divisorer tillämpas enligt följande:

a) kvälls- och nattetid $\frac{\text{månadslönen}}{480}$

b) sön- och helgdagstid $\frac{\text{månadslönen}}{300}$

c) storhelgstid $\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Anmärkning

Vid tillämpning av divisorer får tilläggen inte understiga beloppen i mom. 1.

§ 8 Skiftformstillägg och ersättning vid underjordsarbete

Skiftformstillägg utbetalas enbart till timavlönade arbetare. Tillägget utbetalas per arbetad timme enligt följande.

Mom. 1 Skiftformsersättning

– vid kontinuerligt treskiftsarbete och underjordsarbete

17,64 procent

- vid intermittent treskiftsarbete 5,9 procent
- vid tvåskiftsarbete 5,9 procent

Mom. 2 Ständig natt

Vid intermittent treskiftsarbete där tvåskift och ständig natt tillämpas utgör skiftformstillägget vid tvåskift 5,9 procent och ständig natt 17,64 procent.

Mom. 3 Ersättning vid underjordsarbete

När arbetare utför arbete under jord utges ett särskilt tillägg för både tim- och månadsavlönade med 16,66 procent av den totala förtjänsten under tiden underjordsarbetet pågår.

§ 9 Övertidsarbete

Som övertid räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per dygn. Övertidsarbete får inte användas i den utsträckningen att arbetstagaren överansträngs.

Mom. 1 Arbetsskyldighet

När så begärs bör den anställde, såvida denne inte är förhindrad och i den utsträckning gällande arbetstidsavtal medger, utföra arbete utöver den ordinarie arbetstiden. Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och senast före sista måltidsrasten på ordinarie arbetstid.

Mom. 2 Vid övertidsarbete betalas nedanstående tillägg:

2023-06-01	2024-06-01
78,83 kr	81,44 kr

Mom. 3 Inställelseersättning

Arbetstagare, som inställer sig till övertidsarbete eller arbete på förskjuten tid före vederbörande arbetstagares

ordinarie arbetstids början, erhåller för varje sådan inställelse en inställelseersättning. Sådan ersättning ska också betalas vid inställelse för övertidsarbete och arbete på förskjutet tid efter ordinarie arbetstidens slut som inte är sammanhängande med vederbörandes ordinarie arbetstid.

Inställelseersättning utgör

2023-06-01	2024-06-01
312 kr	323 kr

Sker inställelse på sön- eller helgdag eller i avtalet fastställd fridag samt på dag före sådan dag, från kl. 22.00 till 07.00 dagen efter sön- och helgdag, utgör beloppet

2023-06-01	2024-06-01
425 kr	439 kr

Arbetstagare, som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn räknat än vad som erfordras med hänsyn till för honom vid dygnets ingång gällande ordinarie arbetstid, erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuellt övertidstillägg för den arbetade tiden, inställelseersättning med belopp enligt ovan. Som dygnsgräns gäller i förevarande sammanhang kl. 06.00.

Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetaren medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl. 18.00 och söndag kl. 06.00 utges ett särskilt tillägg med nedanstående belopp per veckoslut.

2023-06-01	2024-06-01
437 kr	452 kr

Protokollsanteckning 1

Till skiftarbetare som i direkt anslutning till ordinarie skift utgör ytterligare minst två timmar utgår en särskild ersättning med samma belopp som vid inställelse på sön- eller helgdag respektive år.

Protokollsanteckning 2

Arbetstagare som utför övertidsarbete nattetid mellan kl. 22.00–06.00 äger rätt till permission enligt § 21 från kl. 07.00 motsvarande antal timmar påföljande dag i det fall denna är arbetsdag enligt arbetstidsschemat.

Mom. 4 Byte av ordinarie arbetstid

Vid övergång från dagarbete till skiftarbete eller från skiftarbete till dagarbete samt vid byte av skiftlag utgår utöver ordinarie lön övertidstillägg, för den tid som ligger utanför den tidigare arbetstiden, samt i förekommande fall tillägg enligt § 7 mom. 1 och § 8 under de tre följande arbetsdagarna. Avbryts den nya ordinarie arbetstiden av ny övergång utgår ersättning enligt första stycket förutsatt att den nya arbetstiden pågått under minst 14 kalenderdagar.

Anmärkning

- 1) *Med ordinarie veckoarbetstid, enligt mom. 4 avses veckoarbetstiden enligt 2 för arbetstagarens befattning i början av den kalendervecka varunder övergång skett.*
- 2) *Vid intermittent skiftarbete se särskilda regler i § 2 protokollsanteckning 1.*
- 3) *Övertidsersättning vid månadslön se § 4 mom. 5.*

Mom. 5 Övertidskompensation

Övertidsarbete ersätts dels med särskilt övertidstillägg, dels med ersättning för den arbetade tiden och i förekommande fall ob-tillägg. Ersättning för den arbetade tiden

utgår antingen i pengar eller om arbetaren så önskar i form av ledig tid, kompensationsledighet.

Mom. 6 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete ges med en timmes kompensationsledighet för varje övertidstimme, varvid endast övertidsersättningen och i förekommande fall ob-tillägg utbetalas. Tiden sparas i arbetarens kompbank. Vid uttag av kompensationsledighet betalas lön som om arbete utförts.

Uttag av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsledningen. Härvid ska såväl produktionens som arbetstagarnas berättigade intressen beaktas.

§ 10 Beredskapstjänst

Mom. 1 Definition

Med beredskapstjänst avses då arbetstagare – under annan än för honom ordinarie arbetstid – åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället. En förutsättning för att beredskapstjänst ska kunna införas på arbetsplatsen är att överenskommelse träffas mellan företaget och den lokala fackliga organisationen.

Mom. 2 Utläggning av beredskapstjänst

Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetstagare. Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid – dock senast en månad före sådan tjänst – efter överenskommelse mellan företaget och den lokala fackliga organisationen.

Mom. 3 Beredskapsersättning

Då arbetstagare fullgör beredskapstjänstgöring utgår ersättning per dygn för måndag–fredag:

2023-06-01	2024-06-01
333 kr	344 kr

samt för lördag, sön- och helgdag, nyårs-, pingst-, mid-sommar- och julafton med beloppet:

2023-06-01	2024-06-01
1 271 kr	1 313 kr

Anmärkning

Ovanstående regler är utformade under förutsättning att beredskapstjänst måndag–fredag utförs från ordinarie dagarbetstidens slut till dess början påföljande dag, samt på arbetsfri dag under 24 på varandra följande timmar, räknade från det klockslag då ordinarie dagarbetstidens slut börjar på arbetad vardag.

Om annan periodindelning tillämpas utgår ersättning enligt följande:

För varje avslutat beredskapstjänstpass utgår alltid minst ett fullt dygnsbelopp. I de fall beredskapstjänstpasset omfattar mer än 24 timmar i följd, vilket normalt inträffar endast vid beredskapstjänst på lördag–söndag eller i anslutning till helger, ska för del av beredskapstjänstpass överskjutande en eller eventuellt flera perioder om 24 timmar, ytterligare ett helt dygnsbelopp utgå, om delen omfattar minst åtta timmar, och eljest halvt belopp.

Mom. 4 Reseersättning

Den som kallas till arbete i samband med beredskapstjänstgöring som ej sammanfaller med ordinarie arbetstid erhåller en ersättning vid användning av egen bil enligt Skatteverkets rekommendationer per mil gånger två. Om

egen bil ej står till förfogande ska ersättning erhållas mot kvitto för allmänna kommunikationsmedel eller taxi.

Mom. 5 Telefonersättning

Lokal överenskommelse träffas angående telefonersättning.

§ 11 Reseersättningar och traktamente

Då arbetare beordrats tjänstgöra på annan ort än den där han normalt tjänstgör utges ersättning enligt nedan om inte lokal överenskommelse om annat träffats.

Mom. 1 Resekostnadsersättning

Arbetsgivaren betalar resekostnad för arbetstagaren och eventuellt transportkostnader för bagage och utrustning med det transportmedel som arbetsgivaren föreskriver.

Anmärkning

Träffas överenskommelse om användande av egen bil ska ersättning utges med belopp enligt § 10 mom. 4. Vid resa färdas arbetarna i samma resklass som gäller för tjänstemännen vid företaget.

Mom. 2 Restidersättning

Restidersättning utges under hela restiden även för sön-, helg- och fridag. Då sovplats beredes arbetstagaren får han dock inte restidersättning för tiden kl. 22.00–06.00.

- a) Vid resa under arbetstid utges ersättning motsvarande förlorad arbetsförtjänst.
- b) Vid resa utom ordinarie arbetstid motsvarar restidersättningen arbetarens aktuella lön per timme och vid månadslön, månadslönen dividerat med 175.

Mom. 3 Traktamente och researvode

Vid flerdygnsförrättning betalas traktamente enligt Skatteverkets bestämmelser och skattepliktigt researvode, om förrättningen medfört övernattning och skett på avstånd av 50 km räknat från tjänsteställe/bostaden. Som förrättningstid räknas även restid. Traktamente betalas inte för längre tid än vad som föranleds av förrättningen.

Ersättningar vid tjänsteresa med övernattning:

Traktamente	Traktamente 2023*
Hel dag	260 kronor
Avresedagen	
– avresa före kl. 12.00	260 kronor
– avresa efter kl. 12.00	130 kronor
Hemkomstdagen	
– hemkomst före kl. 19.00	130 kronor
– hemkomst efter kl. 19.00	260 kronor
Nattraktamente	130 kronor

* se anm. 5

Researvode	2023-06-01	2024-06-01
Hel dag	321	331
Avresedagen		
– avresa före kl. 12.00	160	166
– avresa efter kl. 12.00	160	166
Hemkomstdagen		
– hemkomst före kl. 19.00	121	125
– hemkomst efter kl. 19.00	242	249

Ersättning vid tjänsteresa utan övernattning och mer än fem kilometer från tjänstestället:

Researvode	2023-06-01	2024-06-01
Mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	184	190
Mer än 10 timmar	346	357

Anmärkningar med följande ändrade belopp:

- 1) Researvode är att betrakta som lön och är skattepliktigt.
- 2) Då sovplats på båt, tåg eller nattlogi av godtagbar standard bereds utges inte nattraktamente. Med nattlogi av godtagbar standard avses logi i enkelrum med toalett och dusch eller bad.
- 3) Har logi till kostnad som täcks av nattraktamente ej kunnat anskaffas, får den anställde i stället ersättning med belopp motsvarande kostnaden för av arbetsgivaren anvisad logi enligt kvitterad räkning.
- 4) Om tjänsteresan sträcker sig över mer än tre månader utgår heldagstraktamente med 182 kronor och researvode med 194, 200 kronor respektive avtalsår, medan nattraktamentet fortfarande är 130 kronor.
- 5) Traktamentets storlek och eventuella avdrag följer Skatteverkets regler. Uppgifterna finns på www.skatteverket.se.

Mom. 4 Hemresa vid långtidsförrättning

Vid bortovaro inom landet bekostar arbetsgivaren en hemresa vartannat veckoslut om inte arbetet lägger hinder i vägen. Traktamente och restidsersättning utges ej för tiden för bortovaron från förrättningsstället.

Mom. 5 Sjukdom m.m.

Vid sjukdom under tjänstgöring inom landet men utom den egna arbetsplatsen utges ovannämnda ersättningar under högst 20 dagar, såvida annan överenskommelse inte träffas. För tid därutöver utges ersättning för de merkostnader, som uppstår genom att arbetsoförmågan inträffat utom arbets- eller bostadsorten.

Vid hemresa i samförstånd med arbetsgivaren utges resekostnadsersättning och traktamente om inte kostnaden täcks av försäkring eller på annat sätt.

Mom. 6 Arbete utomlands

Innan arbetstagare påbörjar utlandsresa ska särskild överenskommelse träffas om villkoren för detta.

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

Anmärkning

När överenskommelse om utlandsarbete träffas, ska den mall IF Metall har tagit fram användas. Se Bilaga 1.

Definitioner

1) Arbetsplats

Den eller de byggnader eller områden där arbetstagaren normalt utför sitt arbete eller den lokal där vederbörande hämtar och inlämnar arbetsmaterial, tar emot arbetsorder och redovisar för deras utförande etc.

2) Restidsersättning

Den ersättning/lön den anställda erhåller för den tid resandet tar i anspråk.

3) Resekostnadsersättning

Ersättning avseende kostnaden för arbetstagaren, hans bagage samt ev. utrustning denne behöver, som själva resan betingar. Vid tågresa färdas arbetarna i samma resklass som gäller för tjänstemännen vid företaget.

§ 12 Helglön

Helglön betalas till arbetstagare med timlön.

Vid löneform med fast och rörlig del, såsom premie eller dylikt, betalas helglön på den rörliga delen även för månadsavlönade.

Mom. 1 Helglönens storlek

Helglön betalas med arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst under senaste löneperiod, multiplicerad med 8 timmar vid heltidsarbete och vid deltidarbete i proportion därtill. Med genomsnittlig timförtjänst avses fasta och rörliga lönedelar (inklusive ob-tillägg).

Mom. 2 Helglöneberättigade dagar

Helglön betalas för följande dagar: nyårs-, tretton-, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommar- och julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton. Ovanstående gäller under förutsättning att helgdagen infaller måndag–fredag.

Mom. 3 Kvalifikationsdag för helglön

För erhållande av helglön erfordras, att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat under för honom gällande arbetsdag (kvalifikationsdag) närmast före eller efter helgdagen. För arbetstagare med ordinarie arbetstid på helgdagen fordras arbetstid även på helgdagen ifråga.

Mom. 4 Utbetalning av helglön

Helglön betalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod, inom vilken helgdagen infaller.

Protokollsanteckningar

- 1) *Med arbete på kvalifikationsdag jämföras skriftlig beviljad ledighet under sådan dag. Med arbete på kvalifikationsdag jämföras även*
 - a) *erforderlig frånvaro på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall i den mån sjukdomen eller olycksfallet inte medför rätt till sjukpenning under helgdagen enligt lag samt*
 - b) *försening till följd av hinder i allmänt kommunikationsmedel, som inte normalt kunnat förutses.*

§ 13 Hemarbete

Mom. 1 Försäkringar

Arbetsgivare med hemarbetare ska teckna AFA-försäkringar för dessa, det vill säga försäkring om avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), tjänstegrupplivförsäkring (TGL), försäkring om avtalspension och omställningsförsäkring samt Föräldrapenningtillägg.

För hemarbetare gäller särskilda bestämmelser i enlighet med § 10 i de gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringar.

Försäkringsreglerna enligt AFA:s försäkringsvillkor förutsätter beräkning av hemarbetarnas genomsnittliga timtid per vecka. Antalet timmar beräknas därvid efter hemarbetarens arbetsförtjänst under senaste arbetsperiod, dividerad med avtalets timlön för arbetstagare fyllda 18 år enligt § 3 mom. 1.

En hemarbetare är att betrakta såsom anställd enligt innebörden i det försäkringsavtal som ska träffas mellan den enskilde arbetsgivaren och AFA, under den tid då han har hemarbete att utföra, dvs. från och med den dagen efter det arbetet utjämnats till och med den dagen för inlämnandet av det färdiga arbetet. Arbetsgivare har att föra erforderliga anteckningar, så att uppgift om anställningstid vid förfrågan kan lämnas till AFA.

I övrigt gäller avtalet angående tjänstegrupplivförsäkring i den omfattning AFA bestämmer.

Mom. 2 Arbetsgivarens informationsskyldighet

Arbetsgivaren ska noggrant informera hemarbetaren om de risker för olycksfall och ohälsa som kan vara förknippade med av arbetsgivaren tillhandahållna verktyg, maskiner och material.

Mom. 3 Hemarbetsackord

Vid nysättning av hemarbetsackord, som väntas bli av större omfattning, ska arbetsledningen meddela den lokala arbetstagarorganisationen att ackordet utlämnas eller erbjudits.

Anmärkning

Vid tvist rörande hemarbetsackord ska de ackordspriser som gäller för arbetet eller motsvarande arbete i fabriken äga tillämpning.

Mom 4. Information till lokal facklig organisation

Företag med hemarbetare anställda ska fortlöpande informera den lokala arbetstagarorganisationen om hemarbetets omfattning.

Mom. 5 Utökat hemarbete

Är utökning av hemarbetet aktuellt ska redan anställda hemarbetare som uttryckt önskemål om mer arbete, i första hand erbjudas detta.

§ 14 Avlöningens utbetalande

Om lokal överenskommelse inte träffats om annat gäller följande:

Mom. 1 Utbetalningsdatum

Löneutbetalning sker den 25:e i varje kalendermånad. Avdrag respektive tillägg som ej beräknas på kalendermånad redovisas vid avlöningstillfället närmast efter föregående kalendermånads utgång.

Infaller löneutbetalningsdagen enligt ovan på en lördag eller söndag utbetalas lönen på fredagen före respektive dag och infaller utbetalningsdagen på en helgdag sker utbetalningen på närmast föregående vardag.

Mom. 2 Lönespecifikation

Vid löneutbetalning ska lönespecifikation lämnas innehållande intjänad lön för perioden, intjänade och sparade semesterdagar, övertidstimmar, uttagna och innestående övertidstimmar, saldo i kompbank samt gjorda skatte- samt övriga avdrag.

§ 15 Uppbörd av fackliga avgifter m.m.

Mom. 1 Allmänt om uppbörd

Arbetsgivare ska, på sätt nedan anges, medverka till uppbörden av arbetstagarnas ordinarie fackliga avgifter. Arbetsgivare äger rätt att efter förhandling med den lokala fackliga organisationen låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlåtats för avlöningsutbetalningen eller via bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen.

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

Mom. 2 Avdrag och inbetalning

I samband med lörens utbetalande, ej dellön eller förskott, ska arbetsgivaren innehålla den av arbetarparten meddelade avgiften. Om efter verkställda avdrag återstående lönemedel ej motsvarar avgiftens fasta del dras endast procentuell del eller det av den procentuella delen som är möjlig att dra. Har medlemmen ingen intjänad lön eller saknas möjlighet att dra facklig avgift meddelas detta på sätt som anges nedan under moment 4.

Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under en kalendermånad inbetalas direkt till Industrifacket Metall senast den 15:e i efterföljande kalendermånad.

Anmärkning

- a) *Avdrag för facklig avgift görs efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.*
- b) *Avdraget belopp ska anges i lönespecifikation.*
- c) *Parterna är ense om att avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.*

Mom. 3 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetarparten att senast under november månad varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av det procentuella och/eller fasta avdrag som ska tillämpas under kommande kalenderår. Om så ej sker tillämpas även under det kommande kalenderåret det under närmast föregående kalenderår gällande avdraget såvida annat ej överenskommes lokalt.

För nya medlemmar åligger det arbetarparten att till arbetsgivaren överlämna fullmakter jämte förteckning över dessa. Avdrag för nya medlemmar ska ske från och med första avlöningstillfället.

Mom. 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 15:e i varje kalendermånad till Industrifacket Metalls avdelning insända uppgifter på förteckning över de arbetstagare för vilka arbetsgivaren vid avlöningstillfället under närmast föregående månad haft fullmakt att göra avdrag för fackliga avgifter.

Förteckningen ska uppta följande uppgifter

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats
- arbetsgivarens redovisningsnummer – tilldelat av Industrifacket Metall

- avgiftsmånad
- löneutbetalningsdatum
- arbetstagarens/nas namn
- arbetstagarens/nas personnummer
- arbetstagarens/nas avdragsbelopp
- i kolumn "summa ej dragna avgifter" anges om arbetsgivaren ej kunnat verkställa något avdrag under avgiftsmånaden.

Markeringar om avvikelser ska också göras med koder enligt förbundets anvisningar för:

- Föräldraledig
- Sjukfrånvaro
- Utbildning/studier
- Första värnpliktstjänstgöring
- Tjänstledig
- Annan orsak
- Nyanställd/ny fullmakt
- Slutat anställning
- Återtagen fullmakt

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden.

Redovisningsuppgifterna ska lämnas enligt följande:

1. Om arbetsgivarens lönebehandlingssystem kan skapa en så kallad textfil enligt specifikation som tillhandahålls av Industrifacket Metall ska uppgifterna lämnas till Industrifacket Metall på sådan textfil.

2. Om arbetsgivaren har tillgång till dator, internet och kalkylprogrammet Excel eller Star Office kan uppgifterna lämnas på en så kallad webb- eller e-lista. Listan skickas en gång i månaden till arbetsgivaren. Beskrivning av webb- eller e-listans funktion och de koder som ska användas lämnas av Industrifacket Metall.

3. Om arbetsgivaren inte har förutsättning att lämna uppgifterna enligt punkt 1 eller 2 lämnas uppgifterna på av Industrifacket Metall tillhandahållen förtryckt uppbördslista.

Anmärkning

Rörande den praktiska handläggningen hänvisas till respektive avdelning för mer information.

Mom. 5 Förändringar under året

Om förändringar av det procentuella och/eller fasta avdraget är nödvändig under året på grund av omständigheter över vilka IF Metall ej råder, kan avgiften ändras även vid andra tillfällen än vad som anges under mom. 3, arbetarpartens uppgiftsskyldighet

§ 16 Kläder, skor och annan skyddsutrustning

Mom. 1 Arbetskläder

Företaget tillhandahåller fria arbetskläder. Tvättbyte sker minst en gång per vecka. Tvätt och lagning av dessa kläder bekostas av arbetsgivaren.

Mom. 2 Personlig skyddsutrustning

Vid arbetsuppgifter där detta är motiverat av arbetsmiljöskäl tillhandahåller arbetsgivaren kläder och skor. Därvid kan ifrågakomma att dräkt för skydd mot värme, kyla eller väta, t.ex. regnkläder, skyddskläder, skyddsskor, skyddshandskar och även underkläder tillhandahålls. Arbetsgivaren är skyldig att bekosta och tillhandahålla personlig skyddsutrustning där sådan är erforderlig. Sådan skyddsutrustning kan t.ex. bestå av andningskydd, fot- och benskydd, hörselskydd, skyddshjälm, säkerhetsbälte med lina, ögon- och ansiktsskydd.

Mom. 3 Glasögon

Anställd som i sitt arbete skadar eller onormalt försliter sina glasögon erhåller ersättning av företaget.

Där det är motiverat av arbetsmiljökäl, tillhandahåller arbetsgivaren glasögon samt regelbundna synundersökningar.

§ 17 Föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet

Mom. 1 Föreskrifter, författningar etc.

Av Arbetsmiljöverket och andra tillsynsmyndigheter utfärdade författningar, föreskrifter och anvisningar ska följas. Hälso- och miljöfarliga varor som förekommer på arbetsstället ska vara försedda med märkning enligt kemikalielagen samt föreskriften Kemiska arbetsmiljörisker, AFS 2014:43.

På varje arbetsställe ska i arbetstagarnas personalutrymme finnas tillgängligt arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, de av Arbetsmiljöverket eller annan tillsynsmyndighet utfärdade författningar, föreskrifter och anvisningar som avser verksamheten inom arbetsstället samt de lokala skyddsföreskrifterna.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete samt Organisatorisk och social arbetsmiljö bör särskilt beaktas.

Mom. 2 Gemensamma utgångspunkter om att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö

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

Mom. 3 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl.a. linjeorganisationerna av ansvariga chefer och ska inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarens och arbetstagarans 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, där reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering utgör viktiga delar.

Mom. 4 Utbildning

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

Mom. 5 Företagshälsovård

Arbetsgivare har skyldighet att ansluta sig till företagshälsovård. En ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovårdens kompetens eller annan extern expertresurs kan nyttjas så väl i det systematiska arbetsmiljöarbetet, 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.

Mom. 6 Information om arbetsmiljön

Varje arbetstagar ska få tillgång till den information som företaget har tillgång till och som är av betydelse för

hans egen arbetsmiljö. Vid nyanställning och vid övergång till nya arbetsuppgifter ska den anställde genom arbetsgivarens försorg få erforderlig information om yrkesrisker och skyddsåtgärder. Skyddsombudet har rätt att vid dessa och vid övriga tillfällen ta den anställdes arbetstid i anspråk för att informera om yrkesrisker och skyddsåtgärder.

Anmärkning

Skyddsombuden har enligt arbetsmiljölagen sjätte kapitlet § 6 rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som är av betydelse för deras verksamhet. I den mån så är erforderligt ska tolkning till främmande språk ske då information och instruktion sker i ovannämnda avseenden.

Mom. 7 Användning av truck

Då truck används på arbetsplatsen ska utbildning av truckförare och hantering av truck ske enligt föreskrifterna i Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2006:5. Vid utbildning av truckförare ska TLP 10 användas.

§ 18 Försäkringar

Mom. 1 Försäkringsskydd

Arbetsgivare är skyldig att teckna och vidmakthålla följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan SAF och LO.

- 1 Grupplivförsäkring (TGL)
- 2 Omställningsförsäkring
 - Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
 - Omställningsstöd
- 3 Gruppsjukförsäkring (AGS)
- 4 Trygghetsförsäkring (TFA)
- 5 Avtalspension Svenskt Näringsliv–LO
- 6 Försäkring om föräldrapenningtillägg.

Anmärkning

Parterna konstaterar att åtgärder enligt TSL:s omställningsprogram är viktiga för att arbetstagaren vid arbetsbristsituation snabbt ska komma i ny anställning. Arbetstagare har rätt att delta i sådana aktiviteter under uppsägningstiden på betald arbetstid.

Mom. 2 Avsättning Deltidspension (DP)

Avsättning till DP sker med inbetalning av del av lönesumman per anställd enligt följande:

2024-06-01 2,2 %

§ 19 Åtgärder för utveckling av företaget/ anställda, jämställdhet mellan könen samt förslagsverksamheten

Beträffande utveckling av företaget/anställda har parterna antagit de av SAF och LO träffade utvecklingsavtal (UVA) från april 1982 och avtalet om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet från den 3 mars 1983.

Dock gäller inte § 14, 15 samt 16 mom. 3 och 4 i UVA. Som en följd av detta gäller inte heller hänvisningarna till dessa bestämmelser i jämställdhetsavtalet.

Europeiska ramavtalet om distansarbete och stress

Europeiska ramavtalet om trakasserier och våld

Europeiska ramavtalet om kvarts

Föreningen Svenskt Näringsliv och LO, TCO, SACO m.fl. rekommenderar att ramavtalen om distansarbete och stress, i svensk översättning, liksom ramavtalen om trakasserier och våld samt ramavtalet om kvarts, bör tjäna som riktlinjer då avtal träffas i dessa frågor inom avtalsområdet.

Förslagsverksamhet och utvecklingsavtal m.m.

Avtal om förslagsverksamheten mellan LO/PTK/SAF från 1985 gäller med följande undantag och tillägg.

Avtalet omfattar alla företag oavsett antalet anställda. I tvist om tillämpningen av avtalet om förslagsverksamheten gäller förhandlingsordningen i IMG-avtalets § 24 samt Medbestämmandelagen § 64.

Hållbart arbete

På arbetsmarknaden har diskuterats frågor om arbetsorganisation, kompetensutveckling och lön, mot bakgrund av såväl företagens kunskaper och erfarenheter av förändrad organisation, kompetensutveckling och lönebildning. Industrifacket Metall har utarbetat en rapport "Hållbart arbete".

I rapporten konstateras att de mål som ställts upp av båda parter är förenliga: ökad produktivitet, lönsamhet och utvecklingskraft i företagen skapar bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling och goda arbetsförhållanden i övrigt.

Konstaterades vidare att utvecklingen ställer krav på förändring av arbetsorganisationen och på kompetensutveckling hos de anställda samt på utveckling av lönesystem och lönesättning.

Utvecklingen förutsätter ökat ansvar och vidgad kompetens hos de anställda, vilket ger dessa 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, differentierad och decentraliserad lönesättning samt lönesystem som är anpassade till en ny organisation. Allmänt bör lönesättningen ha sin utgångspunkt i en lönepolitik för företaget, kopplad till företagets mål och verksamhet. Lönen och lönesystemen ska vara en drivkraft för att bl.a. lära sig mer och ta på sig nya arbetsuppgifter.

Industrifacket Metall rekommenderar företagen att, särskilt i samband med förändringar av arbetsorganisationen, uppmärksamma kompetensen och kompetensutvecklingen och dess betydelse för lönesystemen och lönesättningen i företaget.

Utvecklingen måste i första hand ske i företagen. I enlighet med utvecklingsavtalet och jämställdhetsavtalet samverkar företag, de anställda och facklig organisation vid arbetsorganisationsförändringar.

§ 20 Permission samt ledighet med stöd av lag

Mom. 1 Definition

Med permission avses ledighet med bibehållen lön under högst en dag. I särskilda fall kan permission beviljas för flera dagar, t.ex. vid familjeangelägenheter av synnerlig vikt. Arbetstagare som önskar erhålla permission bör om så är möjligt ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Med bibehållen lön avses – vid tidlönearbete den timlön (d.v.s. tidlön inklusive eventuella individuella tillägg/personlig tidlön) som gäller för arbetstagaren.

Permission beviljas i följande fall:

- Vid nära anhörigs eller annan person för vilken den anställde har vårdnadsansvar, hastigt påkommande sjukdomsfall, olycksfall, frånfalle, begravning och urnsättning.

Med "nära anhörig" förstås make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagare sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden samt registrerad partner.

- Eget besök hos läkare, sjukvårdsinrättning och tandläkare samt återbesök i skälig omfattning.
- Egen bemarkelsedag (50 och 60 år).
- Eget bröllop eller ingående av partnerskap.

Anmärkning

Vid nära anhörigs frånfälle och begravning kan permissionen också omfatta nödvändiga resdagar, högst två.

Mom. 2 Annan ledighet

Vid ledighet som utgår med stöd av lag tillämpas däri angivna regler beträffande bl.a. ansökan om ledighet och anmälan om återgång i arbetet.

Mom. 3 Politisk och facklig verksamhet

Arbetstagare har rätt till erforderlig ledighet för att delta i politiska och fackliga val samt för offentliga uppdrag. Anmälan om detta ska göras senast dagen innan ledigheten.

Rätt föreligger också till erforderlig ledighet för uppdrag för den fackliga organisationen. Anmälan ska i dessa fall göras i så god tid som möjligt i förväg.

§ 21 Semester

Mom. 1 Semesterlagen

Semester utgår enligt lag och ersättningarna utbetalas vid ordinarie lönetillfälle före semestertillfället, dock senast fem dagar före huvudsemesterns början. Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

Mom. 2 Semesterlön

a) Semesterlöneunderlaget för timavlönade och ackordsarbetare ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utges för varje timme i anställningen under intjänandeåret. Semesterlönen utgör 13,2 procent av semesterlöneunderlaget.

b) För månadsavlönade gäller reglerna enligt § 4 mom. 5.

Semesterlönen för vuxna respektive minderåriga arbetstagare ska uppgå till lägst ett belopp per dag enligt nedan: Semesteråret som börjar

	2023-04-01	2024-04-01
Vuxna	1 653 kr	1 708 kr
Minderåriga	1 287 kr	1 329 kr

Om arbetstagarens semesterlön per dag understiger ovanstående belopp ska utfyllnad göras med skillnaden mellan detta belopp och arbetstagarens semesterlön per dag. För arbetstagare som under intjänandeåret arbetat deltid ska beloppen omräknas i proportion därtill.

c) Vad som ovan sagts rörande semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterlön för sparad semester och semesterersättning.

Mom. 3 Sjukfrånvaro

För att sjukfrånvaron ska kvalificera till semester och semesterlön ska sjukdomen snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren och senast inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrkas genom intyg från Försäkringskassan, när ersättning erhållits, eller annars genom skriftlig försäkrans av vederbörande arbetstagare.

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

Arbetsgivaren kan i samtliga fall kräva att sjukdomen styrks genom läkarintyg under förutsättning att han klargjort detta i det enskilda fallet för vederbörande arbetstagarer senast i samband med att arbetsgivaren får anmälan om sjukdomen. Om arbetsgivaren kräver intyg av läkare, ska han ersätta kostnaden för intyget.

Protokollsanteckningar

Om arbetstagaren ej anmält orsak till sjukfrånvaron snarast möjligt efter återkomsten i arbete bör arbetsgivare efterhöra orsaken till frånvaron och begära att av arbetstagaren åberopad sjukfrånvaro styrkes. Om arbetstagaren i så fall ej styrker sjukfrånvaron inom en vecka härefter är sjukdomen ej kvalificerande.

Mom. 4 Förskottssemester

Om arbetstagarer ej har intjänat betalda semesterdagar som täcker företagets semesterstängning och arbetstagarer ej kan beredas arbete ska företaget träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagarer om ledighet med bibehållen lön (förskottssemester).

Om arbetstagarers 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 förskottssemesteren. För timavlönade görs avdrag på motsvarande sätt men med den timlön som gällde under förskottssemesteren.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- Arbetstagarens sjukdom
- Förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller
- Uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Avdraget sker i proportion till anställningstiden.

< – 1 år 100 %

1 – 2 år 80 %

2 – 3 år 60 %

3 – 4 år 40 %

4 – 5 år 20 %

> – 5 år 0 sker inget avdrag

§ 22 Ingående och upphörande av anställning

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

Mom. 1 Anställningsformer

En anställning gäller tillsvidare. Avtal om anställning för viss tid kan dock träffas enligt mom. 2:1.

Mom. 2:1 Anställning för viss tid, vikariat och praktik

Arbetsgivaren kan efter överenskommelse med den lokala fackliga organisationen anställa arbetstagare på viss tid, vikariat för namngiven person och praktik. Sådan anställning ska normalt inte överstiga tolv månader.

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. Visstidsanställning genom KFF enligt detta stycke får inte vara kortare än en dag.

Anmärkning:

Arbetsagarparten motsätter sig inte att arbetsgivaren anställer skolungdom för feriearbete på begränsad tid, dock ska den lokala fackliga organisationen delges kopia på anställningsbeviset.

Mom. 2:2 Deltidsanställning

Arbetsgivaren kan efter överenskommelse med den lokala fackliga organisationen anställa arbetstagare på deltid.

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 arbetsagarorganisationen 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.

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 stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer. Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anställning

§ 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 i stället 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.

Anställning

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

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

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt. Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten.

En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna.

Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbets-

tagare 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.

Detsamma gäller visstidsanställda som har företrädesrätt enligt mom. 3, under förutsättning att anställningen upphör till följd av en driftsinskränkning där tillsvidareanställda arbetstagare sagts upp. Visstidsanställningen ska vidare antingen ha sagts upp på grund av arbetsbrist orsakad av driftsinskränkningen, eller löpt ut inom en period som börjar två månader före den första uppsägningen till följd av driftsinskränkningen och slutar när perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds.

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

Anmärkning

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

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

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

Mom. 8 Egen uppsägning

Arbetstagare som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid förlorar innestående avlöning, dock högst uppgående belopp som motsvarar hälften av avtalets grundtimlön, enligt § 3 mom. 1, för de dagar arbetstagare ej tjänstgjort.

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet under tio arbetsdagar utan att till arbetsgivaren ha anmält orsaken till sin frånvaro, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden. Om arbetstagare likväl inom rimlig tid inställer sig till arbete och därvid som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anför omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå. Vid frånvaro enligt ovan ska, innan åtgärd i anledning därav vidtages, underrättelse lämnas arbetstagare och överläggning ske med den lokala fackliga organisationen.

Anmärkning

Belopp som enligt ovan av arbetsgivaren innehållits ska utbetalas till arbetstagarnas fackliga organisation.

Mom. 9 Avtalsturlista

I anslutning till §§ 22 och 24–27 i lagen om anställningsskydd gäller följande:

Mellan arbetsgivare och den lokala fackliga organisationen vid företaget får – om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar – överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning.

Mom. 10 Uppsägningstider

För uppsägningstider gäller följande:

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

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

Mom 10:1 Uppsägning under ledighet med graviditetspenning
Om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetstagaren senast vid inledning av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningen att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete. Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist när den är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler om när uppsägningen börjar löpa.

Mom. 11 Arbetsgivarintyg och tjänstgöringsbetyg

I samband med att anställningen upphör ska arbetsgiva-

ren utan dröjsmål, dock senast inom 14 kalenderdagar, skriva ut arbetsgivarintyg till arbetstagaren. På begäran ska även tjänstgöringsbetyg utfärdas.

Mom. 12 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 i stället 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 i stället 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. 13 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom. 13:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)
Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år.

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

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

Anmärkning

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

Mom. 13:2 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 kr¹ 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.

Kommentar:¹ Beloppet räknas årligen upp med KPI.

Mom. 13:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 24 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 den lokala fackliga organisationen om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

§ 23 Facklig verksamhet

Mom. 1 Tillträde till arbetsplatsen

För personer som ej är anställda i företaget erfordras tillstånd för tillträde till arbetsplatsen, såvida de ej representerar den kollektivavtalslutande fackliga organisationen.

Mom. 2 Facklig information

Facklig informations- och mötesverksamhet ska ej förhindras, om det inte medför betydande hinder för produktionen.

Mom. 3 Anslagstavla

Arbetsgivaren har att tillse att anslagstavla för facklig information finns på lämplig plats inom företaget. Den lokala fackliga organisationen beslutar vad som får anslås på denna anslagstavla.

Mom. 4 Facklig introduktion för nyanställd

Parterna konstaterar att det är viktigt för nyanställd personal att erhålla introduktion på arbetsplatsen. Arbetstagarorganisation har rätt att på betald arbetstid genomföra facklig introduktion för nyanställda. Detsamma gäller för inhyrda.

§ 24 Meningsskiljaktigheter

Mom. 1 Förhandlingsordning

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande, i detta avtal överenskomna bestämmelser, ska därom förhandlas först mellan de lokala parterna och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan Industrifacket Metall centralt och företaget.

Uppstår av annan anledning meningsskiljaktigheter mellan parterna, får dessa icke omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt, utan ska därom förhandlas först mellan de lokala parterna och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan Industrifacket Metall centralt och företaget.

Mom. 2 Stridsåtgärder

Enligt lag tillåten stridsåtgärd må ej företagas med mindre densamma blivit i behörig ordning beslutad eller medgiven av Industrifacket Metall centralt eller företaget.

Mom. 3 Varselskyldighet

Part, som ämnar vidta stridsåtgärder är skyldig att meddela motparten minst en vecka före stridsåtgärden.

Protokollsanteckningar

1) Med lokal facklig organisation i detta avtal avses IF Metallklubb om sådan finns, annars förbundets avdelning i regionen.

2) Bestämmelserna i detta avtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens 32 §.

§ 25 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2023, eller den tidpunkt som angetts i § 3 Särskild överenskommelse, till och med den 31 maj 2025.

Stockholm 2023-04-27

Industrifacket Metall

Georgios Kontorinis

Bengt Eriksson

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

Höjning av utgående löner

Lokala förhandlingar upptas om höjning av utgående löner från och med den 1 januari 2021. Till förfogande vid dessa förhandlingar ställs ett minsta löneökningstrymme uttryckt i pott enligt nedan

2023-06-01

1 306 kr

2024-06-01

1 036 kr

Vid oenighet om pottens fördelning läggs potten ut generellt.

Vid omräkning till timlön ska respektive tal divideras med 175.

Bilaga 1

Överenskommelse om villkor vid arbete i utlandet

Datum

Överenskommelse mellan

Den anställde

Personnr:

Namn:

Adress: Telefon:

.....

E-post:

Arbetsgivaren, företaget

Namn:

Organisationsnr:

Kontaktman:

Adress: Telefon:

.....

Fax:

E-post:

1. Tillämplig lag:

Svensk rätt ska vara tillämplig för avtalsförhållandet.

2. Förordnande

Arbetsgivaren medger arbetstagaren tjänstledighet från ordinarie anställning under förordnandetiden, därefter återgår arbetstagaren i ordinarie anställning.

Tjänstgöringsställe/arbetsplats:

Arbetsuppgifter:

Under tiden fr.o.m t.o.m

3. Nyanställning

3a) Tillsvidareanställning fr.o.m.

3b) Visstidsanställning fr.o.m. t.o.m

Tjänstgöringsställe/arbetsplats:

Arbetsuppgifter:

4. Anställningsvillkor

De villkor som framgår av avtalet mellan Industrifacket Metall och av senaste lydelse, ska vara gällande mellan parterna med de tillägg och undantag som framgår nedan.

5. Lönevillkor

Lön utgår per månad med SEK

Lön utgår per timme med SEK

Helgdagar och helgdagsaftnar enligt svensk och tjänstgöringslandets almanackor är tjänstgöringsfria och ersätts för timavlönade med 8 ggr timlönen.

Övertidsersättning utgår med SEK per timme.

Ob-ersättning utgår med SEK per timme.

6. Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är timmar per vecka.

Den ordinarie arbetstiden förläggs från kl till kl

Med raster mellan kl

7. Reseersättning

Kostnader för samtliga resor föranledda av arbetet i utlandet bekostas av arbetsgivaren, liksom hem- och återresa för semester och övriga avtalade hem- och återresor.

Färd mellan anvisad bostad och arbetsplats (ToR) sker med:

Företagets bil (tjänstebil).

Egen bil, färdmedelsersättning SEK/mil.

Hemresa sker varvecka.

Restidsersättning utgår medSEK per timme.

8. Traktamente/Researvoden

1. *Traktamente utgår medSEK/kalenderdygn fr.o.m. utresedagen t.o.m. hemresedagen. Styrkta kostnader för nödvändig övernattning i samband med resa ersätts av arbetsgivaren.*

2. *Utöver traktamente utges researvode medSEK/kalenderdygn.*

9. Försäkringar

Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla följande försäkringar:

- Tjänstegruppliv (TGL)
- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Annan kompletterande försäkring:

Bolag:

Försäkringsnummer:

Frågor som bör beaktas här är också:

Tillgång till sjukvård.

Olycksfall.

10. Särskilda villkor

1. Kostnader för bostad på arbetsorten betalas av arbetsgivaren. Bostaden ska vara av godtagbar standard.

Definierat:

2. Särskilda skriftliga överenskommelser ska träffas i förekommande fall om:

- Arbetstagarens familj ska medfölja.
- Språkundervisning.
- Rekreativresor vid svåra förhållanden (hardship).

- Andra förhållanden i arbetslandet.
- Möjlighet att avbryta kontraktet.
- Villkor vid eventuell förlängning av kontraktet.

11. Övriga villkor

T.ex.:

- Arbetsmiljö.
- Utrustning.
- Verktygsersättning m.m.

12. Tvist

Tvister ska avgöras vid svensk domstol.

Anmärkning: Parterna noterar att andra villkor med hänsyn till EU-regler kan bli gällande.

Underskrifter

Den anställde

Företaget

.....
Namnförtydligande

.....
Namnförtydligande

