

Gummiverkstadsavtalet



1 april 2023 – 31 mars 2025

Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Svenska Transportarbetareförbundet

Kollektivavtal

Parter

- Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF)
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalsområde

Gummiverkstäder

Giltighetstid

1 april 2023 -- 31 mars 2025

Innehåll

§ 1	Giltighetsområde	1
§ 2	Arbetets ledning och fördelning	1
§ 3	Anställningsform m m	1
§ 4	Ordinarie arbetstid.....	2
§ 5	Löner	4
§ 6	Ackordsarbete.....	5
§ 7	Övertidsersättning	6
§ 8	Avlöningens utbetalande	7
§ 9	Semester.....	8
§ 10	Sjukdom.....	11
§ 11	Ledighet i samband med barns födelse m m.....	12
§ 12	Arbetskläder	13
§ 13	Permission.....	13
§ 14	Arbete utom verkstaden.....	14
§ 15	Skadeansvar.....	15
§ 16	Uppsägning	16
§ 17	Turordning.....	17
§ 18	Lagen om anställningsskydd	17
§ 19	Förhandlingsordning (Gäller från och med den 1 augusti 2023)	17
§ 20	Obligatoriska personalförsäkringar.....	21
§ 21	Avtalets giltighetstid.....	22
	Bilaga 1 – Regler för månadslön	23
	Bilaga 2 – Avtal angående utbildning och utveckling i företagen	26
	Bilaga 3 – Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen	28
	Bilaga 4 - Arbetstidsavtal.....	32
	Bilaga 5 – Anlitande av bemanningsföretag	37
	ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER FR.O.M. DEN AVLÖNINGSPERIOD SOM INNEHÅLLER 1	APRIL
	2023	39
	ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER FR.O.M. DEN AVLÖNINGSPERIOD SOM INNEHÅLLER 1 APRIL 2024.....	40

§ 1 Giltighetsområde

Mom 1

Detta kollektivavtal gäller mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet för arbetstagare anställda vid gummiverkstäder tillhörande arbetsgivarförbundets gummisektion. Avtalet vinner genast tillämpning för i arbetsgivarförbundet nytillträdande företag och skall, så snart framställning därom göres, förhandlingar upptagas för fastställande av lönetariff, i händelse sådan icke redan är bestämd i avtalet.

Mom 2

Finns hos nytt medlemsföretag för arbetsplats ännu bestående kollektivavtal, gäller detta avtal intill den dag, då det tidigast kan utlöpa, såvitt överenskommelse om kortare giltighetstid ej träffats.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning

Föreningsrätt

Med iakttagande av lag och avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare och att begagna arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall på ömse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetstagare, att avskedandet ägt rum under omständigheter, som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

§ 3 Anställningsform m m

Mom 1 Provanställning

Under de första sex månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren anställas på prov. Om arbetstagaren varit frånvarande under sammanlagt 30 dagar under provperioden kan provanställningen, efter överenskommelse med den anställde, förlängas med motsvarande tid. Om någondera parten önskar bryta anställningen före provperiodens slut eller ej vill att anställningen skall fortsätta efter provperiodens slut, skall part underrätta motpart härom 14 dagar dessförinnan.

Arbetsgivare som önskar förfara enligt ovan skall samtidigt med underrättelsen varsla den kollektivavtalsslutande lokala fackliga organisationen härom. Sådant varsel skall lämnas till den person på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara facklig förtroendeman med uppgift att mottaga sådant varsel och om sådan

ännu ej utsetts till lokalavdelningen. I sådana fall har såväl arbetstagaren som den fackliga organisationen rätt till en överläggning. Sådan överläggning skall begäras omgående och komma till stånd under underrättelsetiden 14 dagar. För det fall överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen. Om någon överläggning ej begärs eller överläggning ej kommer till stånd under underrättelsetiden skall underrättelsen betraktas som ett slutligt besked angående provanställningens upphörande.

Har besked ej lämnats senast vid provperiodens utgång om att provanställningen upphör vid provanställningens slut övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

Mom 2 Anställning för viss tid

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid när anställningen avser vikariat vid exempelvis arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring och semester. Avbryts vikariatsanställning som varar längre tid än en månad, skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger. Den lokala fackföreningen har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning, om arbetstagaren mera regelbundet anställs för viss tid.

Anställning för viss tid vid behov av extra arbetskraft får användas vid tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt. Denna anställningsform får inte användas för att täcka ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

Mom 3 Anställningsbevis

Arbetsgivaren skall i samband med att anställningsavtal träffas för arbetstagaren bekräfta den anställningsform som gäller. Detta skall ske genom skriftligt anställningsbevis som fastställts av avtalsparterna. Arbetsgivaren är skyldig att till den lokala fackliga organisationen insända kopia av upprättat anställningsbevis.

I anställningsbeviset skall anges om anställningen avser halvtidsarbete eller deltidsarbete.

§ 4 Ordinarie arbetstid

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Arbetstiden kan förläggas måndag - torsdag 07.00 - 20.00 och fredag 07.00 – 17.00. Arbetsgivaren skall upprätta en skriftlig tjänstgöringslista, vilken skall

finnas tillgänglig på arbetsplatsen, så att den som berörs därav kan ta del av densamma. Tjänstgöringslistan skall avse minst fyra veckor och tillkännages minst fem dagar före dess ikraftträdande.

Lokal överenskommelse kan träffas om att arbetstiden skall förläggas inom andra ramar.

Mom 2

Skiftarbete kan tillämpas för regummeringsarbeten samt reparationer i samband därmed samt i övrigt efter lokal överenskommelse.

Därest annan överenskommelse ej kan träffas, förläggs arbetstiden vid tvåskiftsarbeten inom ramen måndag - fredag kl. 05.00–23.30.

Protokollsanteckningar

1. Arbetsgivaren är skyldig att en månad före övergång till skift och en vecka före övergång till dagtid skriftligen varsla berörda arbetstagare.
2. Vid arbete i två skift utgår för tid, som faller utanför den ordinarie arbetstiden, ett tillägg av 30 %, beräknat på de i § 5 mom 1 angivna lönerna, omräknade till timlöner.
3. I de fall det ordinarie arbetstidsmättet per vecka ej uppnås, är veckolönen garanterad. Vid ackordsarbete görs motsvarande utfyllnad med den aktuella genomsnittliga ackordsförtjänsten.
4. Såsom arbete i skift betraktas ej tillfälligt skiftarbete, dvs. sådant som pågår kortare tid än en vecka.
5. För övertidsarbete på skift utgår enbart övertidsersättning.
6. Vid traditionellt intermittent 2-skiftsarbete om 40 tim/vecka äger arbetare för varje full skiftvecka tillgodoräkna sig två timmars kompensations-ledighet.

Mom 3

Midsommar- jul- och nyårsafton är fridagar.

Mom 4

Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete.

Mom 5

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan deltidsanställning än halvtidsanställning, varvid lön skall utgå i proportion till

arbetstidens längd. Sådan överenskommelse skall anges på anställningsbeviset. Därvid skall särskilt anges arbetstidens längd per vecka.

§ 5 Löner

Mom 1

Fullgoda tillsvidare- eller provanställda arbetare erhåller med nedan nämnda undantag veckolöner med minst följande belopp för full arbetsvecka enligt § 4.

Tabell över löner fr o m den avlöningsperiod som innehåller den 1 april 2023

Yrkesgrupp	Månadslön	Timlön	Veckolön
a) 6 år i yrket	30 285 kr	173,06 kr	6 922 kr
b) 4 år i yrket	29 603 kr	169,16 kr	6 766 kr
c) 3 år i yrket	29 220 kr	166,97 kr	6 679 kr
d) 2 år i yrket	28 998 kr	165,70 kr	6 628 kr
e) 1 år i yrket	28 681 kr	163,89 kr	6 556 kr
f) fyllt 18 år	26 784 kr	153,05 kr	6 122 kr
g) fyllt 17 år	20 167 kr	115,24 kr	4 610 kr

Tabell över löner fr o m den avlöningsperiod som innehåller den 1 april 2024

Yrkesgrupp	Månadslön	Timlön	Veckolön
a) 6 år i yrket	31 491 kr	179,95 kr	7 198 kr
b) 4 år i yrket	30 603 kr	174,87 kr	6 995 kr
c) 3 år i yrket	30 120 kr	172,11 kr	6 885 kr
d) 2 år i yrket	29 798 kr	170,27 kr	6 811 kr
e) 1 år i yrket	29 481 kr	168,46 kr	6 739 kr
f) fyllt 18 år	27 532 kr	157,33 kr	6 293 kr
g) fyllt 17 år	20 915 kr	119,51 kr	4 781 kr

Deltidsanställda eller visstidsanställd personal betalas med ovanstående timlöner.

I de fall månadslöner tillämpas gäller de regler som framgår av bilaga nr 1.

Mom 2

Bestämmelserna om löner gäller icke arbetstagare under 17 år, för vilka lönen bestäms genom fri överenskommelse mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetstagare.

Mom 3

För arbetstagare vars avlöning beräknas per vecka eller längre tidsenhet göres ej avdrag för den minskning av arbetstiden som uppkommer genom att arbete ej utförs på helgdagar eller avtalsfästa fridagar enligt § 4 mom 3. Avdrag görs dock för dag då arbetstagare är sjuk, tjänstledig eller dylikt.

Mom 4

Arbetstagare som har halvtidsarbete skall avlönas med halva veckolönen för heltidsanställd. Halvtidsanställd arbetstagare som arbetar utöver halv arbetstid avlönas för överskjutande del med timlön.

Mom 5

En arbetare skall kunna i sin anställning öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget.

§ 6 Ackordsarbete

Mom 1

Ackordsarbete bör användas i alla sådana fall där detsamma är möjligt att genomföra.

Ackord, som av endera parten påvisas vara felaktiga, kan under avtalstiden ändras.

Därest enighet ej uppnås om ackordsarbete, må endera parten påkalla huvudorganisationernas medverkan.

Mom 2

Överenskommelse om ackordspris träffas genom fri förhandling i varje särskilt fall mellan arbetsgivaren eller dennes representant och den eller de arbetstagare åt vilka ackordet erbjudits.

Överenskommelse därom skall träffas före arbetets påbörjande. I undantagsfall, då på grund av arbetets beskaffenhet dylikt överenskommelse icke kan på förhand träffas, må ackordspris fastställas först viss tid efter arbetets påbörjande.

Mom 3

Om införande av nya maskinella anordningar, nya arbetsmetoder eller andra orsaker utövar inverkan på fastställda ackordspris, skall de priser som därav berörs efter uppsägning upphöra att gälla. Arbetet utförs mot tidlön till dess ny ackorduppgörelse eller annan överenskommelse träffats.

Mom 4

Påkallad förhandling skall påbörjas senast inom en månad, såvida parterna ej enas om annat.

Mom 5

Ackordsbetalning utgår ej för felaktigt utfört arbete.

Mom 6

Tillämpas ackord eller annan prestationslön, garanteras en sammanlagd förtjänst under avlöningsperioden enligt § 5 mom 1.

Protokollsanteckning

Arbetstagare äger påkalla medverkan i ackordsförhandlingar av lokal facklig ombudsman.

§ 7 Övertidsersättning

Mom 1

Då arbetsgivaren så fordrar är arbetstagaren, i den utsträckning som enligt gällande lag kan medges, skyldig att utföra arbete jämväl på annan tid än den ordinarie arbetstiden. För sådant arbete, vilket betraktas som övertidsarbete, utges ersättning med avtalsenlig timlön enligt § 5 mom 1 jämte ett tillägg med följande procentsatser på de i § 5 mom 1 angivna lönerna, omräknade till timlöner:

- a) För de två första timmarna utöver den ordinarie arbetstiden 50 %
- b) För annan tid måndag - fredag 75 %
- c) För lör-, sön- och helgdagar 100 %

Anmärkning

För deltidsanställd räknas som övertid, berättigande till övertidstillägg, arbete först utöver 40 timmar.

Kompensationsledighet vid övertid

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar enligt ovan (övertidstillägg) eller – om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren efter överenskommelse med

medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet). Vid överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren bör även, så långt det är möjligt, beaktas medarbetarens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a) och b), utges med 1 ½ timme och för övertidsarbete, som avses under c), med 2 timmar för varje övertidstimme.

Vid uttag av kompensationsledighet skall motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

Mom 2

Lördagar räknas från kl. 00.00 på lördagen. Sön- och helgdagar räknas från kl. 18.00 dagen före till kl. 06.00 dagen efter sådan dag.

Mom 3

Vid beräkning av övertidsarbete medräknas ej den till måltidsraster använda tiden och ej heller den från den dagliga arbetstiden försummade, såvitt inte försummelsen skett utan arbetstagarnas förvällande och anmälan därom blivit avgiven.

Mom 4

Därest så ske kan, bör meddelande om övertidsarbete lämnas i god tid, om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställningen om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse om övertiden.

Mom 5

Arbetare som inkallas till tjänstgöring under arbetsfritt dygn erhåller övertidsersättning för minst 2 timmar det dygnet.

§ 8 Avlöningens utbetalande

Avlöningsperioden omfattar två kalenderveckor. Avlöningen utbetalas omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut varannan helgfri torsdag i andra veckan efter avlöningsperiodens brytande. Infaller helgdag på torsdag eller fredag, utbetalas avlöningen på tisdag respektive onsdag.

Protokollsanteckningar

1. Det står de lokala parterna fritt att överenskomma om avlöningens utbetalande genom exempelvis giro, bank eller check och även införa längre avlöningsperiod än 14 dagar.

- Arbetsgivaren är skyldig att föra avlöningslistor. Alla avtalsenliga ersättningar skall där särskiljas, i den mån det icke av arbetstidskort eller tidrapporter framgår hur avlöningen beräknats. Arbetstagaren skall kvittera avlöningen där avlöningen icke utbetalas genom bank, post eller på annat betryggande sätt.

§ 9 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i mom 2–10 nedan.

Mom 2

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar skall vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrives om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning.

Förhandlingsskyldigheten skall i sådan fråga fullgöras gentemot den på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara förtroendeman med uppgift att handlägga semesterförläggningsfrågor. Förtroendemannen får sådan ställning så snart arbetsgivaren erhållit meddelande härom och behåller denna ställning till dess annat meddelats. Finns förtroendeman utsedd på viss arbetsplats enligt förhandlingsordning eller eljest skall denne vara sådan förtroendeman som ovan sagts utan att särskilt meddelande därom behöver lämnas.

Mom 3

Vid skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande skift respektive friskift variera mellan arbetstagarna. Med hänsyn härtill skall den för vederbörande gällande semesterledigheten uttryckas i skift i stället för semesterdagar. Omräkningen till skift skall ske under hänsynstagande till den för vederbörande gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och det genomsnittliga antalet timmar per skift med iakttagande av att antalet semesterveckor enligt lagen är fem. För beräkningen tillämpas följande formel:

$$\frac{\text{antal semesterdagar} \times \text{ord genomsnittlig veckoarbetstid}}{5}$$

genomsnittlig skiftlängd (tim/dag)

Vid brutet skiftantal skall utjämning ske till närmast högre hela tal.

Exempel:

1. Vid skifttjänstgöring med 36 tim arbetstid per helgfri vecka.

Genomsnittlig arbetstid per skift 8 tim.

Antalet arbetsskift motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$25/5/8 \times 36 = 22,50$ vilket uppräknas till 23 arbetsskift.

2. Vid skifttjänstgöring med 38 tim arbetstid per helgfri vecka.

Genomsnittlig arbetstid per skift 11 timmar.

Antalet arbetsskift motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$25/5/11 \times 38 = 17,27$ vilket uppräknas till 18 arbetsskift.

Som dygnsgräns vid skifttjänstgöring i samband med semesterledighet skall gälla den tidpunkt då eftermiddagsskiftet slutar, vid vilken tidpunkt även nattskiftet i semesterhänseende skall anses börja. I de fall enbart nattskift förekommer skall som dygnsgräns gälla den tidpunkt då nattskiftet börjar.

Mom 4

Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § semesterlagen, skall meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, dock senast den 1 april samma år.

Om inte annat överenskommes, skall arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester, underrätta arbetsgivaren härom, senast då förläggningen av årets huvudsemester bestäms. Vill arbetstagaren i andra fall ta ut sådana dagar skall underrättelse lämnas senast tre månader innan ledigheten tar sin början.

Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljd som de sparats.

Mom 5

Vid visstidsanställningar om högst tre månader ska semesterledighet inte läggas ut, såvida inte detta klart överenskommits. Istället betalas semesterersättning.

Mom 6

1. Semesterlön utgör 13 % av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, i förekommande fall ökad med belopp enligt mom 7 nedan. I lönesumman skall ingå all ersättning under intjänandeåret med följande undantag:

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester,
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester,
- sjuklön.

Anmärkning

I lönesumman ingår inte traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller andra ersättningar som inte har karaktären av lön.

2. Semesterlönen per dag skall för heltidsarbetande arbetare lägst uppgå till följande belopp:

Under semesteråret:	vuxen:	minderårig:
1 april 2023 – 31 mars 2024	1 515 kr	1 093 kr
1 april 2024 – 31 mars 2025	1 565 kr	1 129 kr

För deltidsarbetande nedräknas beloppet i proportion till arbetstiden.

3. I samband med semesterledighet göres för arbetstagare avlönad med vecko- eller månadslön tjänstledighetsavdrag på lönen enligt gällande principer. Avser semesterledigheten betald semester utbetalas samtidigt den på semesterledigheten belöpande semesterlönen.
4. Semesterlön för sådan arbetstagare som avlönas med tidlön för kortare tid än vecka utbetalas som ett engångsbelopp vid det sista ordinarie lönetillfället i maj månad under semesteråret, oavsett när motsvarande semesterledighet erhålles.
5. Företag som tillämpar kontant löneutbetalning utbetalar den på semesterperioden belöpande semesterlönen vid avlöningstillfället före semestern.
6. Överenskommelse om andra former för beräkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning kan träffas mellan arbetsgivare och Svenska Transportarbetareförbundet.

Mom 7

För varje timme under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande tid, skall till den lönesumma som utgör underlag för beräkning av semesterlön enligt 6 mom ovan, läggas ett belopp beräknat enligt följande formel:

lön under intjänandeåret
antalet arbetade tim under intjänandeåret

Mom 8

1. Arbetstagaren skall erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut.
2. Arbetstagaren kan dock ha haft en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades, än under det intjänandeår som föregår det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Kan arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet, skall semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår som de sparade dagarna hänför sig till.

Föregående stycke skall endast tillämpas såvida skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie arbetstid uppgår till minst 25 %. Med sysselsättningsgrad avses den procentuella del av ordinarie arbetstid, som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 9

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i mom 6, 7 och 8 och skall betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Mom 10

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder för lokala överenskommelser i form av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor som inte särskilt reglerats i semesterbestämmelserna och då semesterlagen medger sådana lokala överenskommelser.

§ 10 Sjukdom

Rätt till sjuklön följer enligt lag med iakttagande av nedan tillägg.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska karensavdraget motsvara 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden. För arbetstagare med reducerad arbetstid på grund av skiftarbete skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått. Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare. Avdrag får inte göras för fler timmar än den anställde faktiskt är frånvarande.

För timavlönade gäller att karensavdrag motsvarande 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden ska göras på samma sätt som ovan. För resterande frånvarotid i sjuklöneperioden utges 80 % av utebliven lön, d v s den lön som den timavlönade skulle uppburit om denne inte varit sjuk.

Ovanstående förutsätter att den timavlönade har kvalificerat sig för rätt till sjuklön enligt 3 § sjuklönelagen.

Anmärkning 1

Kompletterande regler om löneberäkning vid sjukfrånvaro för månadsavlönade återfinns i Bilaga 1.

Anmärkning 2

Med ordinarie veckoarbetstid avses arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid. Karensavdraget ska spegla hur arbetstagaren i genomsnitt arbetar. Genomsnittsberäkningen ska därför baseras på förhållanden under en för arbetstagaren representativ och jämförbar period så att genomsnittet på ett rättvist sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande. Ju mera varierande en arbetstagare arbetar från vecka till vecka desto viktigare kan det bli att ha en längre jämförelseperiod och tvärtom. En jämförelseperiod om en till tre månader torde i de flesta fall vara tillräcklig.

Anmärkning 3

Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden har gjorts.

§ 11 Ledighet i samband med barns födelse m m

Mom 1

Anställd som enligt reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584) har rätt att avhålla sig från arbete i samband med barns födelse, skall om denne önskar sådan ledighet, underrätta arbetsgivaren därom i god tid och senast två månader i förväg samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

Vad sålunda sagts gäller även arbetstagare, som enligt nyssnämnda lag äger rätt till ledighet i samband med att arbetstagaren i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

§ 12 Arbetskläder

Arbetstagare erhåller överdragskläder och arbetshandskar i mån av behov och av tillfredsställande beskaffenhet.

Arbetsgivaren tillhandahåller ett par skyddsskor, vilka vid behov skall utbytas.

Persedlarna skall av arbetstagaren väl vårdas och förblir arbetsgivarens egendom samt skall, då anställningen upphör, återlämnas till arbetsgivaren.

För arbete utomhus vid otjänlig väderlek skall finnas tillgängligt regnplagg respektive vinterplagg av ändamålsenlig beskaffenhet.

Tvätt och lagning av överdragskläder ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.

§ 13 Permission

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

Permission beviljas i följande fall:

- eget bröllop,
- egen 50-årsdag,
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller om sådan ej finnes annan av arbetsgivaren godkänd läkare. Detsamma gäller även högst tre återbesök,
- nära anhörigs frånfalle,
- nära anhörigs begravning,
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig. Som nära anhörig räknas make, maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

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

Anmärkning

Med bibehållen lön avses att avdrag på utgående lön (veckolön/timlön jämte premielön/premiekompensation) ej göres.

Protokollsanteckning

Med make, maka likställs ogifta som stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållande på samma mantalsskrivningsadress.

§ 14 Arbete utom verkstaden

Mom 1

Vid tjänsteresa med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten utgår traktamente med 260 kr för hel dag. Som hel dag räknas avresedag om resan påbörjades före kl. 12.00 och hemresedag om resan avslutas efter kl. 19.00. I övrigt utgår halvt traktamente om 130 kr.

Anmärkning

Med den vanliga verksamhetsorten förstås ett område inom ett avstånd av 50 km färdvägen från såväl ordinarie tjänsteställe som bostaden.

Om arbetsgivaren direkt eller indirekt svarar för kostnader för måltider görs avdrag från traktamentsbeloppen med verkliga kostnader, dock högst med nedanstående belopp:

	Traktamentsbelopp från vilket avdrag skall göras	
	260 kr	130 kr
Frukost	48 kr	24 kr
Lunch eller middag	84 kr	42 kr
Lunch och middag	168 kr	84 kr

Anmärkning

Parterna är överens om att beloppen ska följa Skatteverkets schablonbelopp.

Vid tjänsteresa som berättigar till helt respektive halvt traktamente betalas, om annan överenskommelse inte träffas lokalt, ett resetillägg om 130 kr respektive 65 kr per dag.

Om arbetsgivaren direkt eller indirekt svarar för kostnader för måltider görs avdrag från resetilläggsbeloppen med verkliga kostnader, dock högst med nedanstående belopp:

	Resetilläggsbelopp från vilket avdrag skall göras	
	130 kr	65 kr
Frukost	26 kr	13 kr
Lunch eller middag	52 kr	26 kr
Lunch och middag	104 kr	52 kr

Mom 2

Vid arbete utanför den vanliga verksamhetsorten, som medför övernattning, utges ersättning för verifierade logikostnader. Kan logikostnader inte verifieras, utges ersättning med 110 kr per natt.

Anmärkning

Parterna är överens om att beloppen ska följa Skatteverkets schablonbelopp.

Mom 3

Vid tjänsteresa som ej medför övernattning och frukost eller middag ej kan intagas vare sig i hemmet eller på ordinarie matställe betalas, om annan överenskommelse inte träffas lokalt, ett resetillägg om 42 kr vid bortovaro 4 - 10 timmar och 105 kr vid bortovaro mer än 10 timmar. Tillägget betalas icke när arbetsgivaren bekostat arbetstagaren mat av tillfredsställande beskaffenhet.

Mom 4

Vid beordrat arbete utom verkstaden bekostar arbetsgivaren i förekommande fall resebiljett. Särskild överenskommelse kan träffas om resa med egen bil varvid ersättning betalas med 1,79 kr/km.

Restid ersätts med lön såsom för ordinarie arbetstid, dock högst för 12 timmar per kalenderdygn.

§ 15 Skadeansvar

För skador som förorsakas av den anställde gäller skadeståndslagen.

§ 16 Uppsägning

Mom 1

Med undantag av vad som sägs angående kortare uppsägningstid i § 3 Anställningsform m m gäller den uppsägningstid som stadgas i lagen om anställnings-skydd. Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

Uppsägningstid räknas fr o m dagen efter den dag då uppsägning skett.

Om en anställd har gjort sig skyldig till allvarlig förseelse i tjänsten kan arbetsgivaren tilldela honom skriftlig varning. Sådan åtgärd skall omgående delges den lokala fackföreningen.

Fackföreningen har möjlighet att inom tre veckor från delfäendet göra in-vändning mot åtgärden.

Om anställd gjort sig skyldig till förseelse/misskötsel som kan föranleda uppsägning eller avskedande skall arbetsgivaren överväga att använda disciplinpåföljd i form av suspension i stället för uppsägning eller avsked.

Om arbetstagarparten har påkallat förhandling och yrkat att arbetsgivaren skall tillgripa disciplinpåföljd i stället för uppsägning eller uppsägning i stället för avsked får arbetsgivaren inte låta åtgärden gå i verkställighet förrän parterna förhandlat lokalt och/eller centralt.

Om överenskommelse om suspension träffas skall den anställde godkänna åtgärden. Under suspensionstiden har arbetsgivaren inga ekonomiska för-pliktelse gentemot den anställde.

Mom 2

Om arbetstagarare slutar sin anställning utan att iakttaga bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande grundlönen (tarifflönen) per dag gånger det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagarare ej har tjänstgjort.

Arbetstagarare äger vid anställnings upphörande erhålla intyg, angivande tjänstgöringens art och omfattning.

Protokollsanteckning

Då arbetstagarare uppsäger sin anställning eller permitteras eller uppsäges från anställningen, lämnar arbetsgivaren på begäran arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassan.

§ 17 Turordning

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning och permittering respektive företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid kunna tas till bl a yrkeskvalifikationer.

Begreppet driftsenhet skall, såvida ej annat överenskommets, avse företagets samtliga arbetsplatser på orten ifråga.

Omfattar driftsenheten flera avtalsområden med Svenska Transportarbetareförbundet som part, kan lokal överenskommelse träffas om att turordningen skall avse samtliga dessa avtalsområden inom driftsenheten.

§ 18 Lagen om anställningsskydd

Utöver vad som avtalats gäller vad som stadgas i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

§ 19 Förhandlingsordning (Gäller från och med den 1 augusti 2023)

Mom 1 Förhandlingsskyldighet

Förhandlingar ska föras i den ordning som följer av denna förhandlingsordning vid rättstvister och intresseförhandlingar rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna samt vid medbestämmandeförhandlingar.

Förhandlingsordningen gäller inte vid tvister om arbetskyldighet enligt 34 § MBL och lönetvister enligt 35 § MBL. För dessa gäller istället 37 § MBL, om inte parterna avtalar om annat.

Mom 2 Förhandlingar på lokal och central nivå

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

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivare och berörd avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

Mom 3 Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister

3.1 Rättstvister om lag och avtal

Lokal förhandling

I rättstvister ska lokal förhandling begäras senast fyra månader efter att den part som begär förhandling har fått kännedom om den omständighet som ligger till grund för tvisten och senast inom två år efter att omständigheten inträffat.

För tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, tvister om skadestånd för brott mot LAS och tvister om otillåten visstidsanställning gäller dock de frister som anges i punkterna 3.2 - 3.4.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast tre månader efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

Anmärkning

För en arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning som är otvistig och som har förfallit till betalning gäller preskription enligt lag.

3.2 Tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande

Lokal förhandling

I tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande ska lokal förhandling begäras senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast en månad efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast två veckor efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

3.3 Tvister om skadestånd för brott mot lagen om anställningsskydd (LAS)

Lokal förhandling

I tvister om brott mot bestämmelser i LAS där part vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk ska lokal förhandling begäras senast fyra månader från att den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning.

Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket LAS eller 19 § andra stycket LAS, räknas tidsfristen för att begära lokal förhandling istället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket LAS, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § LAS räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast fyra månader efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

3.4 Tvister om otillåten visstidsanställning

Lokal förhandling

I tvister om otillåten visstidsanställning där arbetstagaren yrkar att anställningen ska gälla tills vidare ska lokal förhandling begäras senast en månad efter att visstidsanställningen löpt ut.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast en månad efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast två veckor efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

Mom 4 Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmandeförhandlingar

Central förhandling

Efter lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) samt Bilaga 5 ska central förhandling begäras senast en vecka efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol vid tvist om tystnadsplikt enligt 21 § MBL

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast tio dagar efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Anmärkning

Förhandlingsordningen reglerar inte när lokala medbestämmandeförhandlingar senast ska begäras.

Mom 5 Tid för att begära förhandling vid övriga intresseförhandlingar

Central förhandling

Efter lokal intresseförhandling ska central förhandling begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angiven tidsfrist är rätten till central förhandling förlorad.

Anmärkning

Förhandlingsordningen reglerar inte när lokala intresseförhandlingar senast ska begäras.

Mom 6 Utformning av förhandlingsframställan

Om parterna inte enas om annat ska begäran om förhandling vara skriftlig och ange vilken fråga som förhandlingen avser.

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

Har förhandling begärts inom rätt tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt.

Lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ MBL ska om möjligt påbörjas inom en vecka och senast inom två veckor. Central förhandling enligt nämnda

bestämmelser ska påbörjas inom en vecka. Övriga förhandlingar ska påbörjas inom tre veckor. Parterna kan komma överens om längre tid.

Mom 8 Förhandlingsprotokoll

Om parterna inte enas om annat ska protokoll föras över förhandlingen. Protokolltet bör tas fram skyndsamt och justeras av parterna.

Mom 9 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om att avsluta förhandlingen eller om ena parten gett motparten skriftligt besked om att denne anser att förhandlingen är avslutad.

En anteckning om när förhandlingen avslutades bör göras i förhandlingsprotokolltet, om sådant förts.

§ 20 Obligatoriska personalförsäkringar

Mom 1

- Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
- Omställningsförsäkring, AGB och omställningsstöd
- Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
- Avtalspension SAF-LO
- Försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Anmärkning

Ovannämnda försäkringar tecknas via Fora AB, 101 56 STOCKHOLM, Telefon: 08-787 40 10, www.fora.se

Protokollsanteckning

Skyldighet att teckna och vidmakthålla AFA-försäkringarna föreligger även för tid under kollektivavtalets giltighet då företagaren ej har arbetstagare anställd.

Mom 2

Överenskommelse om transportfackens yrkesnämnd och transportfackens arbetsmiljönämnd ävensom överenskommelse om avgiftsuttag i anslutning härtill gäller på avtalsområdet.

§ 21 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025. Avtalet prolongeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 mars 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 31 januari 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sådan uppsägning ska göras skriftligen.

Avtal som har prolongerats i enlighet med andra meningen i föregående stycke prolongeras därefter för ett år i sänder om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 mars respektive år. I sådant fall gäller på motsvarande sätt vad som anges i föregående stycke om begäran om förhandling och uppsägning med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 29 maj 2023

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Hanna Alsén

Svenska Transportarbetareförbundet

Magnus Larsson

Bilaga 1 – Regler för månadslön

Regler för månadslön

För månadslön gäller följande kompletterande regler. Paragrafhänvisningarna hänför sig till Gummiverkstadsavtalet.

1. Månadslönens beräkning

Månadslönen avvägs med utgångspunkt från arbetets art samt arbetarens duglighet och prestation. Månadslöner ska lägst uppgå till beloppen i § 5 löner.

2. Lön per dag och timme

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

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

3. Lön för del av löneperiod

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

4. Löneberäkning vid sjukfrånvaro

Rätt till sjuklön följer enligt lag. I övrigt gäller följande beträffande löneberäkning vid sjukdom.

Sjuklön utges t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden. Vid fortsatt sjukfrånvaro görs sjukavdrag.

a) Sjuklön

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till arbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande:

För varje timme arbetaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

$\frac{\text{månadslönen} \times 12.0}{52 \times 40}$	<i>för sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden</i>
$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12.0}{52 \times 40}$	<i>för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden</i>

Anmärkning

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

b) Sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag frånvaro omfattar görs sjukavdrag med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12.0}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

5. Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12.0}{52 \times 40}$$

Anmärkning

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ersätts talet 40 med genomsnittlig arbetstid helgfri vecka. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetarens hela månadslön.

6. Löneberäkning vid annan frånvaro

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

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

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

7. Övertidsarbete

För arbetad tid utöver arbetstidsmättet per dag utgår lön per timme. Övertidstillägg utgår enligt § 7 mom 1.

8. Semester

Semesterlön för betald semester motsvarar utgående månadslön jämte semestertillägg för varje semesterdag enligt följande.

- a) 0.8 % av arbetarens månadslön
- b) Semesterlön på rörlig lön utgör 13 % på de aktuella beloppen under intjänandeåret dividerat med antalet betalda semesterdagar.

Om semesterlönen per dag understiger det belopp som gäller för respektive semesterår enligt § 9 semester, ges en extra semesterutfyllnad per dag för att lägsta semesterlön per dag skall uppnås.

Kontroll av om semesterutfyllnad skall utgå görs på följande sätt. Först beräknas semesterlönen per dag enligt följande:

Månadslönen \times 4,6 % + semestertillägget $(a+b)$ per dag enligt ovan.

Talet jämförs med lägsta semesterlön per dag för resp semesterår enligt § 10 semester.

Har arbetaren under intjänandeåret helt eller delvis haft kortare arbetstid ändras beloppen i proportion till arbetstiden.

Semestertillägg enligt ovan betalas i anslutning till semestern.

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av utgående månadslön per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg enligt ovan.

Semesterlön och semesterersättning beräknas på samma sätt för sparade semesterdagar som för betalda semesterdagar i övrigt.

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

9. Permission

Vid tillämpning av § 13 görs ej löneavdrag.

10. Löneutbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad. Löneutbetalning skall ske senast den 25:e i månaden. Infaller den 25:e på lör-, sön-, helg- eller fridag enligt avtalet utbetalas lönen vardagen före. Premiälönedelar och andra rörliga lönedelar samt löneavdrag regleras vid avlöningstillfället närmast efter månadens utgång.

Bilaga 2 – Avtal angående utbildning och utveckling i företagen

Det ställs idag höga krav på medarbetarna i branschens företag. Utvecklingen inom branschen har gjort att kraven på kompetens vid anställningens ingående blir allt högre. Detta skapar möjligheter för medarbetarna att utvecklas inom företaget. En fortlöpande kompetensutveckling är nödvändig i ett modernt gummiverkstadsföretag för att bli starka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen.

Utvecklingen inom gummiverkstadsområdet ställer krav på de anställda såväl med avseende på ny kompetens på olika områden som på ansvar för att delta i utvecklingen. Anställda bör därför genom olika insatser ges möjlighet att utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter i framtiden.

Kompetenskrav

Parterna är överens om att utbildning är en förutsättning för personalförsörjningen på företagen. Den är vidare ett medel för företagen att kunna hålla en hög kvalitet och ha förutsättningar att behålla sin personal.

En gemensam yrkesutbildning, gränsöverskridande mellan både företagen och riket, bör skapas för att dels öka kompetensnivån, dels höja yrkets status. Det är svårt att rekrytera personal och åtgärder måste vidtas för att kunna säkra personalförsörjningen. Rekryteringsproblematiken skiljer sig emellertid i olika delar av landet och är i större utsträckning ett storstadsproblem.

Det är viktigt att parterna gemensamt arbetar för utbildningsfrågan. Särskilda problem finns för utbildning på mindre företag som saknar de resurser som de större aktörerna äger. Det är därför av vikt att särskilda insatser kommer till stånd för att skapa möjligheter för utbildningsinsatser även för dessa företag. Förutsättningarna för en relevant utbildning för gummiverkstadsarbetare måste utredas i samarbete med TYA. En sådan utbildning kan vara kopplad till vissa företag och det kan finnas en garanti om anställning efter färdig utbildning. Utbildningen som skapas skall vara en allmänt hållen, grundläggande utbildning. Utbildningen kan vara kopplad till krav på viss anställningstid efter genomgången utbildning.

Kompetensutveckling i företaget

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för de anställda att klara verksamhetens nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härför är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete, som syftar till vidareutbildning av redan yrkesverksamma i företaget.

Företagen skall erbjuda varje enskild arbetstagare kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under

en femårsperiod. Med kompetensutveckling avses här utbildningsinsatser externt eller inom företaget, oavsett om de följer av lag eller inte. Lokala överenskommelser kan träffas om annan förläggning och ersättning.

Tid under vilken arbetstagaren deltar i utbildning enligt ovan grundar inte rätt till övertidsersättning upp till fyrtio timmar under femårsperioden.

Övriga ersättningar skall utges enligt gällande kollektivavtal.

Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området skall ovan angiven tid avräknas.

Allmän icke yrkesanknuten utbildning

Företag bör främja och stödja en anställd som önskar höja sin kompetens i allmänna ämnen. Denna utbildning sker på icke betald arbetstid.

Avslutande kommentar

Parterna är överens om att informera Länsarbetsnämnden och berörda myndigheter om innehållet i detta avtal samt branschens kompetenskrav.

Bilaga 3 – Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen

1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Parternas målsättning med denna rekommendation är att den skall främja utvecklingen i företagen av arbetsmiljö, trafiksäkerhet och företagshälsovård och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö och samtidigt lägga en grund för samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda uppgifter skall eftersträvas. Riskerna med ensamarbete bör särskilt beaktas.

En god arbetsmiljö innebär således inte bara trygghet mot ohälsa och olycksfall utan också ett meningsfullt arbetsinnehåll som kan ge möjlighet till personlig utveckling.

Som en resurs för företagen och de anställda finns Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA). Dess verksamhet omfattar förebyggande arbetsmiljöarbete, produktutveckling, information samt utbildning.

Parterna är överens om att fortlöpande följa lagstiftningens utveckling på arbetsmiljöområdet.

2 § Samråd och samverkan

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare skall bedrivas genom en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Här beaktas särskilt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete¹. Behov och omfattning av resurserna på företaget avgörs i samverkan. I det förebyggande arbetet utgör företagshälsovården en naturlig resurs.

För att man skall lyckas med det systematiska arbetsmiljöarbetet är samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare nödvändigt. De anställda och deras fackliga företrädare skall därför beredas möjlighet att delta i detta arbete. Skyddsombuden skall enligt arbetsmiljölagstiftningen informeras samt även ges möjlighet att aktivt delta i planering och genomförandearbetet.

Den fackliga organisationens roll är att vara aktiv. Skyddsombuden har en särskild roll att verka för att arbetsgivaren lever upp till lagstiftningens krav vad avser systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning samt rehabilitering.

¹ Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen. Alla medarbetare och skyddsombud har en skyldighet att aktivt medverka till att skapa en god arbetsmiljö. Samråd mellan företaget och den fackliga organisationen bör ske innan skyddsombud utses. De regionala skyddsombuden äger tillträde till samtliga arbetsställen som omfattas av avtalsområdet.

3 § Rehabilitering och arbetsanpassning

Arbetsgivaren har skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Drabbas arbetstagare av ohälsa oberoende av orsak är det arbetsgivarens ansvar att se till att rehabilitering kommer till stånd. Det är arbetsgivaren som skall se till att en rehabiliteringsutredning görs.

Arbetsgivaren skall vidare ansvara för att det finns en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på företaget.

Inte endast fysiska frågor utan även arbetsorganisation, arbetsinnehåll och de anställdas inflytande över villkoren i stort skall beaktas. För arbetstagare som omfattas av denna rekommendation utgör trafiken en integrerad del av arbetsmiljön.

Rehabiliteringsskyldigheten omfattar även de åtgärder som behövs när en individ av olika skäl inte fungerar i sin befattning.

Den anställde har ett ansvar i rehabiliteringsarbetet. Arbetstagaren skall lämna alla upplysningar som är nödvändiga för att arbetsgivaren skall kunna genomföra en rehabiliteringsutredning. Den anställde skall också i möjligaste mån aktivt medverka i sin egen rehabilitering.

Skyddsombud eller facklig organisation är betydelsefulla samarbetspartners när det gäller företagets arbete med arbetsanpassning och rehabilitering.

Där resultatet av ett rehabiliteringsarbete är av allmänintresse avseende fysiska eller psykosociala arbetsmiljön skall erfarenheterna spridas inom företaget.

Företaget bör i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet även beakta de regler som finns avseende krishantering. Inom företaget skall en plan för krishantering finnas.

4 § Trafiksäkerhet

Inom varje företag bör det finnas en trafiksäkerhetspolicy som anger företagets syn och arbete med trafiksäkerheten. I en policy kan exempelvis arbetsuppläggning, fordonskontroller, bältesförekomst-/användning ingå.

För att säkerställa trafiksäkerheten är det vidare lämpligt att inom företaget ha en alkohol- och drogpolicy. Vid framtagandet av policyn skall fackliga ombud och/eller andra representanter för de anställda ges tillfälle att medverka.

5 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Det är parternas uppfattning att det är av största vikt att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och i förekommande fall ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön har erforderliga kunskaper om arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Detta bör ske så snart som möjligt sedan skyddsombuden utsetts. Chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, bör också utbildas. Viss arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Här uppmärksammas särskilt de nyanställdas behov av introduktion och information.

Utbildningens innehåll, val av utbildningsmaterial, utbildningens omfattning, tidsplan, hur utbildningen skall genomföras samt eventuellt tillkommande ersättningsfrågor utformas av parterna i TYA.

6 § Företagshälsovård

På arbetsplatser där arbetsförhållandena så kräver skall finnas företagshälsovård eller annan motsvarande oberoende experthjälp att tillgå. Som gemensam benämning på företagshälsovård och annan oberoende experthjälp används här nedan ordet företagshälsovård.

Parterna är ense om att företagshälsovården utgör en viktig resurs för företagen och dess anställda.

Målsättningen är att, där så är praktiskt möjligt, alla anställda bör ha tillgång till företagshälsovård.

Företagshälsovård kan upphandlas utifrån eller ordnas som en självständig del av företagets verksamhet.

Finns skyddskommitté på företaget skall denna behandla frågor om företagshälsovård. Om skyddskommitté ej finns, skall i förekommande fall, skyddsombud behandla frågorna.

När företagshälsovård finns att tillgå skall den ha som främsta uppgift att medverka i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsverksamheten. Därvid skall såväl medicinska, tekniska och psykosociala aspekter beaktas utifrån ett helhetsperspektiv.

I företagshälsovårdens uppgifter kan bl a även följande ingå:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget.
- uppföljning av de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd.
- rådgivning samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas.

Företagshälsovården skall i förekommande fall ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede. Dess arbete skall utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Bilaga 4 - Arbetstidsavtal

I § 4 Gummiverkstadsavtalet finns viktiga regler om arbetstidens förläggning.

Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet.

Detta avtal äger med nedanstående inskränkningar tillämpning på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Arbetsgivare som är bunden av detta avtal får tillämpa det på arbetstagare, som sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan.

Från avtalets tillämpning undantas följande:

- a) Arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.
- b) Arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.
- c) Arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj.

Twister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i Gummiverkstadsavtalet.

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster inte inräknade.

2 § Arbetstid vid nattarbete

Med natt avses perioden kl. 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 17 veckor.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Enligt 5 § får den sammanlagda arbetstiden aldrig överstiga 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

Avvikelse från andra och tredje styckena kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka).

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid skall den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen varit vardag. Helgtid som infaller på en lördag eller söndag reducerar inte arbetstiden.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 5 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid. Övertiden får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

b) Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 150 timmar, så kallad extra övertid.

c) Förberedelse- och avslutningsarbete

Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som, för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder, nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, får övertid tas ut med högst sex timmar i veckan eller, när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

Övertid som tas ut enligt denna punkt minskar utrymmet för allmän övertid och extra övertid.

d) Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

4 § Jourtid

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

Avvikelse från första stycket kan göras i lokal överenskommelse.

5 § Sammanlagd arbetstid

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt denna paragraf skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället skall vara längre, högst 52 veckor. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

Med rast avses avbrott i den dagliga arbetstiden under vilket arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av raster skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger och skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

2. Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

3. Pauser

Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster. Sådana arbetspauser skall beredas arbetstagarna i den utsträckning som arbetsförhållandena kräver. Pausernas längd och förläggning skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger. Pauserna räknas in i arbetstiden.

7 § Vila

1. Dygnsvila

Arbetstagare skall beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant avvikelse förutsätter att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden kl. 00-05 ingå. Avvikelse får göras om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse.

2. Veckovila

Arbetstagare skall beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådant veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en veckovila om minst 24 timmar tillämpas.

Avvikelse från första stycket får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I gällande lagstiftning finns bestämmelser om veckovila vid utförande av vissa transporter.

8 § Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid och jourtid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Bilaga 5 – Anlitande av bemanningsföretag

A Inledning

Parterna är överens om att anlitande av bemanningsföretag kan behöva ske i ett företags ordinarie verksamhet.

Parterna är vid diskussion om anlitande av bemanningsföretag ense om att hänsyn ska tas till företagets behov av att organisera sitt arbete så att det främjar både företagets produktivitet och fortlevnad och de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Parterna anser att inhyrd personal ska omfattas av kollektivavtal och rekommenderar att MAF:s medlemsföretag bara anlitar bemanningsföretag som tillämpar Bemanningsavtalet mellan Bemanningsföretagen och LO.

B Förhandling vid anlitande av bemanningsföretag

Före anlitande av bemanningsföretag ska de lokala parterna förhandla om följande:

- Syfte med inhyrning av personal
- Omfattning av inhyrning
- Under vilken tidsperiod inhyrning ska ske
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske
- Arbetsgivaren ska informera om genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL)
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda
- Arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal
- När och hur utvärdering av inhyrning ska ske mellan parterna

Kan enighet inte uppnås i förhandlingen ska, om någondera part så begär, ärendet hänskjutas till de centrala parterna.

Ny förhandling ska upptas för det fall syftet förändras eller om förutsättningarna väsentligt förändras i förhållande till det man tidigare förhandlat om.

Parterna är överens om att regleringen i punkten B varken inskränker eller utvidgar förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen.

C Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna har, med beaktande av de förutsättningar som gäller i branschen, träffat överenskommelse enligt nedan om regler vid anlitande av bemanningsföretag. Dessa regler tillämpas när det finns tillsvidareanställd personal som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns personer med företrädesrätt gäller följande. Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor ska påkalla förhandling med lokal facklig organisation. Lokal förhandling ska även påkallas i de fall en arbetsgivare har behov av att utsträcka ett avtal om inhyrning med tid utöver fem veckor.

I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen skall även klargöra huruvida arbetsgivarens behov kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Förhandlingsprocessen – under punkt C

Lokal förhandling ska komma till stånd inom två veckor om parterna inte kommer överens om annat.

Om enighet inte uppnås i förhandlingen kan ärendet hänskjutas till central förhandling.

Central förhandling ska påkallas och komma till stånd inom två veckor om parterna inte kommer överens om annat.

Under pågående förhandlingsprocess har arbetsgivaren inte rätt att anlita bemanningsföretag.

Om enighet inte uppnås i den centrala förhandlingen gäller arbetsgivarens mening.

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER FR.O.M. DEN AVLÖNINGSPERIOD SOM INNEHÅLLER 1 APRIL 2023

Ökning av utgående löner

Yrkesgrupp	Månadslön	Timlön	Veckolön
a) 6 år i yrket	1 400 kr	8,01kr	320 kr
b) 4 år i yrket	1 350 kr	7,71 kr	308 kr
c) 3 år i yrket	1 200 kr	6,86 kr	274 kr
d) 2 år i yrket	1 200 kr	6,85 kr	274 kr
e) 1 år i yrket	1 100 kr	6,28 kr	251 kr
f) fyllt 18 år	765 kr	4,37 kr	175 kr
g) fyllt 17 år	477 kr	2,73 kr	109 kr

Utgående löner får fr.o.m. den avlöningsperiod som innehåller 1 april 2023 inte understiga avtalets lägsta tidlöner enligt § 5.

Höjning av ackordslöner (enligt övergångsbestämmelserna)

a) I de fall veckolön ingår som en integrerad del av ett ackordssystem (prestationslönesystem, exempelvis branschens baspoängssystem eller blandackord) skall månads-, vecko- och timlönen ökas med det för respektive yrkesgrupp angivna beloppen i tabellen ovan.

b) I de fall rena (raka) ackord eller prisackord tillämpas, där veckolönen inte ingår som en integrerad del av ackordssystemet, höjs ackordet den 1 april 2023 med 3,84 %. Vid blandackord höjs fast och rörlig del med 3,84 %.

Nya medlemsföretag

Avtalets övergångsbestämmelser skall tillämpas för nya medlemmar i Motorbranschens Arbetsgivareförbund som vinner inträde före den 1 juni 2023 under förutsättning att motsvarande förändringar inte tidigare skett.

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER FR.O.M. DEN AVLÖNINGSPERIOD SOM INNEHÅLLER 1 APRIL 2024

Ökning av utgående löner

Yrkesgrupp	Månadslön	Timlön	Veckolön
a) 6 år i yrket	1 206 kr	6,89 kr	276 kr
b) 4 år i yrket	1 000 kr	5,71 kr	229 kr
c) 3 år i yrket	900 kr	5,14 kr	206 kr
d) 2 år i yrket	800 kr	4,57 kr	183 kr
e) 1 år i yrket	800 kr	4,57 kr	183 kr
f) fyllt 18 år	748 kr	4,27 kr	171 kr
g) fyllt 17 år	748 kr	4,27 kr	171 kr

Utgående löner får fr.o.m. den avlöningsperiod som innehåller 1 april 2024 inte understiga avtalets lägsta tidlöner enligt § 5.

Höjning av ackordslöner (enligt övergångsbestämmelserna)

a) I de fall veckolön ingår som en integrerad del av ett ackordssystem (prestationslönesystem, exempelvis branschens baspoängsystem eller blandackord) skall månads-, vecko- och timlönen ökas med det för respektive yrkesgrupp angivna beloppen i tabellen ovan.

b) I de fall rena (raka) ackord eller prisackord tillämpas, där veckolönen inte ingår som en integrerad del av ackordssystemet, höjs ackordet den 1 april 2024 med 3,1 %. Vid blandackord höjs fast och rörlig del med 3,1 %.

Nya medlemsföretag

Avtalets övergångsbestämmelser skall tillämpas för nya medlemmar i Motorbranschens Arbetsgivareförbund som vinner inträde före den 1 juni 2024 under förutsättning att motsvarande förändringar inte tidigare skett.

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Box 5384
102 49 Stockholm
tel 08 762 71 00
info@transportforetagen.se
transportforetagen.se

Svenska Transportarbetareförbundet

Box 714
101 33 STOCKHOLM
tel 010 480 30 00
transport@transport.se
transport.se