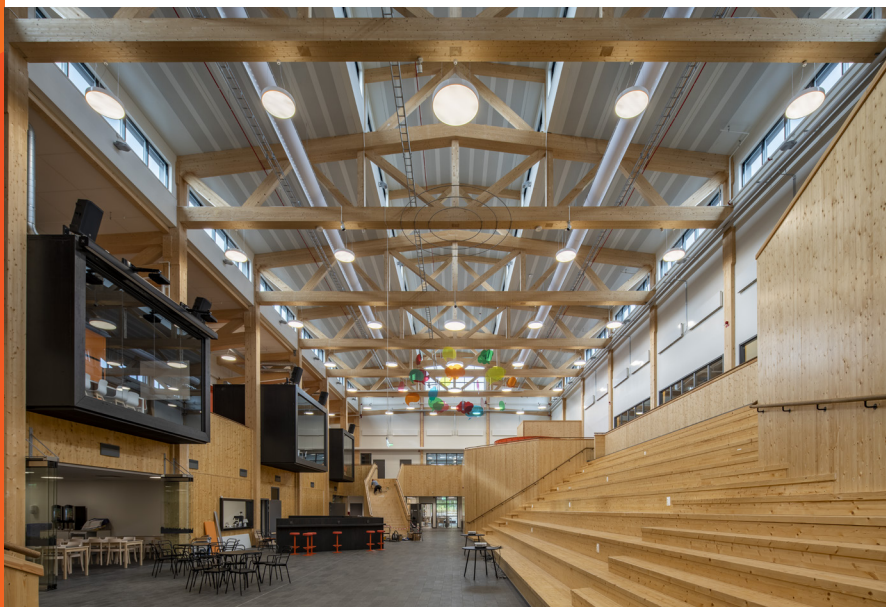


# Sågverksavtalet

1 november 2020 - 31 mars 2023



 INDUSTRI  
ARBETSGIVARNA



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH

# Allmänna bestämmelser för kollektivavtal

---

Föreningen Industriarbetsgivarna och GS  
med kommentarer utarbetade av parterna

Giltighetstid: 1 november 2020 - 31 mars 2023

Avtalstexten markerad med skugga

Kommentartexten utan skugga

Omslagsfoto: Morö backe skola i Skellefteå. Byggnaden är platsbyggd med  
limträstomme, träfasad samt stora delar KL-trä i bjälklag och väggar.  
Fotograf: David Valldeby.

## **Mellan parterna gäller även följande avtal och överenskommelser:**

- TFA
- TGL
- Omställningsförsäkring TSL (AGB)
- AGS
- Avtalspension SAF-LO
- Huvudavtal
- Utvecklingsavtal
- Jämställdhetsavtal
- Industriavtalet
- Lönestatistik
- Avtal om yrkesintroduktionsanställning
- FPT

## Innehållsförteckning

§ 1 Tillämpningsområde.....	5
§ 2 Allmänna förhållningsregler .....	6
§ 3 Anställningens ingående .....	7
§ 4 Arbetstid .....	8
§ 5 Lön .....	32
§ 6 Tillägg på grund av arbetstidens förläggning .....	41
§ 7 Permission .....	47
§ 8 Semester .....	49
§ 9 Helgdagslön.....	51
§ 10 Sjukdom m m.....	53
§ 11 Permitteringslön .....	56
§ 12 Betalning vid omplacering och omflyttning i vissa fall .....	57
§ 13 Livsarbetstid - Arbetstidskonton.....	63
§ 14 Anställningens upphörande.....	70
§ 15 Förhandling m m .....	72
§ 16 Avtalets giltighetstid .....	73
Bilaga 1: Särskilda regler för månadslön .....	74
Bilaga 2: Avtal angående yrkesutbildning mellan Sveriges Skogsindustrieförbund och Svenska Träindustriarbetareförbundet.....	80
Bilaga 3: Överenskommelse om praktikarbete .....	85
Bilaga 4: Riktlinjer avseende kompetensutveckling .....	87
Bilaga 5: Arbetsmiljöavtal .....	89
Bilaga 6: Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården .....	91
Bilaga 7: Förstärkt förhandlingsrätt i vissa fall vid inhyrning.....	95
Bilaga 8: Betalnings- och avdragsregler vid överenskommelse om varierad arbetstid .....	97

<i>Bilaga 9: Överenskommelse om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO .....</i>	<i>99</i>
<i>Bilaga 10: Stöd vid förhandling om inhyrning av personal.....</i>	<i>101</i>
<i>Bilaga 11: Rätt till deltid.....</i>	<i>102</i>
<i>Bilaga 12: Inkassering av fackföreningsavgifter .....</i>	<i>103</i>
<i>Bilaga 13: Löneavtal för avtalsåren 2020-2023 .....</i>	<i>107</i>

## § 1 Tillämpningsområde

### **Mom 1 Avtalets omfattning**

Detta avtal mellan Industriarbetsgivarna och GS gäller för arbetare anställda i företag anslutna till Industriarbetsgivarna/Skogsindustrierna verksamma inom sågverk, hyvleri, plywood, pelletsverk och motsvarande industri.

### **Mom 2 Lokala överenskommelser**

Lokal överenskommelse, som innebär avvikelser från detta avtal, får träffas där sådan möjlighet särskilt anges.

Lokal överenskommelse träffas mellan företaget och GS-klubb som av GS lokalavdelning erhållit förhandlingsmandat. Saknas klubb, eller om klubben ej har förhandlingsmandat, träffas lokal överenskommelse med GS lokalavdelning eller av avdelningen utsett regionalt förhandlingsombud.

### ***Anmärkning:***

*Förhandlingsmandat och förändringar i sådant mandat ska av GS anmälas till berört företag.*

## § 2 Allmänna förhållningsregler

- 1) Alla som samverkar i produktionen på en arbetsplats ska medverka till att skapa bästa möjliga relationer, arbetsförhållanden och arbetsmiljö. Arbetsgivaren och de anställda ska därför medverka till en god ordning, att olycksfall förebyggs och att en trevlig anda råder. Som förebyggande åtgärd ska introduktionen av nyanställda ske i samverkan mellan de lokala parterna.
- 2) Varje anställd ska utföra det arbete som arbetsledningen anvisar samt följa gällande lokala avtal och i övrigt de föreskrifter som gäller för arbetet.
- 3) Det är inte tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller lämna arbetet. Den som vill vara ledig ska begära det hos arbetsledningen och samtidigt ange tidpunkt för beräknad återkomst.
- 4) Anslag och motsvarande får sättas upp på anvisade platser.
- 5) Utöver dessa regler gäller lokala förhållningsregler.

## § 3 Anställningens ingående

### a) Anställningsavtalet

Anställningsavtal ska vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § lagen om anställningsskydd (LAS).

### b) Anställning tillsvidare

En anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om annat.

### c) Tidsbegränsad anställning

För vikariat och provanställning gäller vad som föreskrivs i 5 och 6 §§ LAS och för praktikarbete gäller vad som anges i detta avtal Bilaga 3, § 5. Vidare gäller avtal om yrkesintroduktionsanställning. För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande:

Arbetsgivaren får träffa avtal med arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får omfatta sammanlagt högst 12 månader under en tidsperiod om högst tre år, för en och samma arbetstagare. Efter lokal överenskommelse kan annan längre tidsgräns tillämpas utöver 12 månader, dock högst ytterligare sex månader, för en tidsperiod om tre år. Då en arbetstagare i tidsbegränsad anställning fullgjort arbetstidsmättet under ordinarie tid i en skiftcykel ska hela skiftcykeln vara anställd tid om inte överenskommelse träffas om annat på begäran av den anställde.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot stycket ovan.

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid med detta avtal kan förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren i enlighet med § 36 LAS.

Arbetsgivare som avser att ingå avtal om tidsbegränsad anställning ska innan dess underrätta den lokala fackliga organisationen.



## § 4 Arbetstid

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet. Enligt förbundens uppfattning motsvarar även bestämmelserna i denna paragraf innehållet i EGs arbetstidsdirektiv.

Detta gäller även tillämpningen av reglerna om högst 48 timmars arbetsvecka med en beräkningsperiod om 12 månader.

Därest ändringar skulle ske i arbetstidslagen förutsättes överläggningar om eventuella förändringar i denna paragraf komma till stånd mellan förbunden. I denna situation har förbunden en ömsesidig rätt att säga upp denna paragraf, mom 5, 7-10 med sex månaders uppsägningstid.

### Mom 1 Lokal överenskommelse om arbetstider

Den ordinarie arbetstiden och arbetstidens förläggning fastställs genom lokal överenskommelse i särskild handling.

Vid fastställande av arbetstidens förläggning ska hänsyn tas till såväl verksamhetens behov som arbetstagarnas berättigade intressen.

Lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning gäller med en uppsägningstid om tre månader för båda parter, om inte överenskommelse träffas om annat.

Inför och under förhandling om arbetstidens förläggning är det särskilt viktigt att belysa såväl verksamhetens behov som arbetstagarnas berättigade intressen enligt följande.

#### *Verksamhetens behov*

Hur kan verksamheten bedriva en effektiv, rationell, kundanpassad och konkurrenskraftig verksamhet? Finns det ett temporärt eller ett mer permanent behov? Vilka avdelningar påverkas? Vad gäller beträffande orderläge, kundbehov, underhåll, arbetsledning, administration m.m.? Kommer entreprenörer att påverkas av förläggningen?

### *Tidsaspekter*

Under vilka tider behöver verksamheten bedrivas? Vilka arbetsuppgifter är bundna till fasta tider? Vilka arbetsuppgifter går att styra tidsmässigt? Hur ser arbetsuppgifternas fördelning ut under dygnet?

### *Alternativ*

Finns det alternativa arbetstider som uppfyller företagets behov? Om alternativ finns behandlas dessa i förhandlingsarbetet.

### *Sociala aspekter*

Kan företagets förslag påverka de anställdas hälsa/välmående och ekonomi? Om ja, hur och på vilket sätt? Hur påverkas familj, fritidsintressen, tillgång till barntillsyn och kommunikationer m.m.?

### *Bemanning*

Hur ser en ideal bemanning ut? Hur ser möjligheter till kompetensutveckling och ledighet ut?

### *Konsekvenser*

Vad innebär en sammantagen bedömning?

## **Mom 2 Ordinarie arbetstid**

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande:

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt för kalenderår 40 timmar per helgfri vecka, med följande undantag:

- a) I kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar per helgfri vecka.
- b) I intermittent treskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka.
- c) I kontinuerligt tvåskiftsarbete 37 timmar per helgfri vecka.
- d) I intermittent tvåskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka.
- e) I intermittent separat nattsiftsarbete 37 timmar per helgfri vecka.

Efter lokal överenskommelse om kontinuerligt skiftarbete ska icke schemalagd ordinarie arbetstid fullgöras i form av utfyllnadsskift med betalning enligt § 6 mom 4.

### Mom 3 Den ordinarie arbetstidens förläggning

- 1) Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller enligt lokal överenskommelse kan överenskommelse träffas direkt mellan arbetsgivaren och den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelser med enskilda arbetstagare. Överenskommelsen gäller med en månads uppsägningstid för både arbetsgivare och arbetstagare.

- 2) Bestämmelserna i denna paragraf om raster ska beaktas vid överenskommelse om den ordinarie arbetstidens förläggning. Det ska också vara möjligt att utföra postnings- och ställningsarbeten under rasterna utan att det påverkar den ordinarie arbetstiden.
- 3) Även varierad arbetstid kan införas genom lokal överenskommelse om den ordinarie arbetstidens förläggning. Parterna kan i sådant fall träffa överenskommelse om särskilda betalnings- och avdragsregler. Om överenskommelse inte träffas om betalnings- och avdragsregler tillämpas Bilaga 8.
- 4) Om överenskommelse inte kan träffas enligt mom 1 förläggs den ordinarie arbetstiden inom följande ramar:

#### a) Dagarbete

Måndag – fredag 8 timmar per dag mellan 06.00-17.00. Den sammanlagda tiden för raster får inte överstiga en timme per dag.

Den ordinarie arbetstiden kan förläggas så att den börjar och slutar vid olika tidpunkter för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare. Även rasterna kan förläggas till olika tider för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare.

Enligt särskilt arbetstidsschema kan arbeten som är nödvändiga för den ordinarie driftens gång som reparation, underhåll, torkhusarbeten, transporter, vaktarbete och liknande förläggas även till lördagar mellan kl 06.00-13.00. Kompensation för sådant arbete utgår företrädesvis under likvärdig tid, såsom i anslutning till ledig lördag, helgdag eller annan längre ledighet.

**b) Intermittent tvåskiftsarbete**

Måndag-fredag 8 timmar per skift mellan 06.00-24.00. Den sammanlagda tiden för raster får inte överstiga en timme per dag.

Om möjligheten till 40 timmars drifttid per skift och vecka utnyttjas ska arbetstagarna beredas lediga dagar så att arbetstiden blir 38 timmar per vecka i genomsnitt. Om det kan ske utan påtaglig störning för verksamheten ska sådan ledighet förläggas i samband med veckoslut.

Arbetstiden kan förläggas så att den delvis sammanfaller för de båda skiftlagen. Den kan också förläggas så att den enskilde arbetstagaren gör fler förmiddagsskift än eftermiddagsskift. Rasterna kan förläggas till olika tider för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare.

Arbeten som är nödvändiga för den ordinarie driftens gång, driftarbete som är nära anknutet till annat skiftarbete på arbetsplatsen samt vaktarbete kan förläggas i ett skift på lördagar.

**c) Intermittent treskiftsarbete**

8-timmarsskift med skiftbyte kl 06.00, 14.00 och 22.00. Skiftveckan påbörjas tidigast söndag kl 22.00 och avslutas senast lördag kl 14.00.

**d) Kontinuerligt tvåskiftsarbete**

Arbetet bedrivs med tre skiftlag i cykel; eftermiddag, förmiddag plus lördag-söndag och frivecka. Arbetet ska förläggas måndag-fredag kl. 05.00-24.00 och under lördag-söndag kl. 06.00-19.00. Den sammanlagda tiden för raster får inte överstiga en timme per skift.

Ordinarie arbetstid förläggs även till helguppehåll under trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag samt under veckoslut, förutom söndag som infaller den 27 december eller den 2 januari.

Den ordinarie arbetstiden ska schemaläggas.

**e) Kontinuerligt treskiftsarbete**

Arbetet ska förläggas till veckans alla dagar. Ordinarie arbete i skiftcykeln, exklusive utfyllnadstid, ska utföras under sju dagar i följd och medföra ledighetsperioder om vardera minst fyra dagar i följd.

Ordinarie arbetstid förläggs även till helguppehåll under trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag samt under veckoslut, förutom söndag som infaller den 27 december eller den 2 januari.

Den ordinarie arbetstiden ska schemaläggas. I den mån utfyllnadstid erfordras ska denna förläggas i anslutning till ordinarie arbetstid i schemat och med maximalt ett utfyllnadsskift per ledighetsperiod.

### **f) Kontinuerligt treskiftsarbete utan helguppehåll**

Där arbetsprocessen är sådan att kontinuerligt arbete är en naturlig arbetsformsform som exempelvis tork, kraftcentral och underhållsarbete kan kontinuerligt treskiftsarbete pågå utan helguppehåll.

Den ordinarie arbetstiden ska schemaläggas.

Om arbetsgivaren har fastställt arbetstidsformen enligt § 4 mom 3 punkt 4 och avser att inom ramen för denna punkt byta arbetstidsform ska förhandlingar först genomföras. Därefter gäller en varseltid om 30 dagar innan förändringen genomförs.

Om en arbetsgivare vill ändra arbetstidens förläggning som har fastställts enligt § 4 mom 3 punkt 4 gäller en varseltid om 14 dagar.

- 5) Den ordinarie arbetstiden i treskiftsarbete och i intermittert separat nattskiftarbete får förläggas under tiden kl 00.00-05.00. Efter lokal överenskommelse eller överenskommelse mellan arbetsgivaren och enskilda arbetstagare får arbetstiden även för övriga arbeten förläggas till sådan tid.
- 6) Intermittert tvåskiftsarbete kan efter lokal överenskommelse kompletteras med t ex separat nattskift och/eller separat deltidsarbete för högst 32 timmar sammanlagt under lördag – söndag som ordinarie arbetstid utan att det påverkar arbetstidsformen. Förläggningen av sådan tid kan ske efter individuell överenskommelse i enlighet med ovan.
- 7) Om en arbetsgivare som har ingått lokal överenskommelse om arbetstid avser att byta arbetstidsform ska förhandlingar först genomföras. Därefter gäller en varseltid om 14 dagar innan förändringen genomförs, om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

- 8) Om en arbetsgivare som har ingått en lokal överenskommelse om arbetstid avser att göra en förändring av arbetstidsformen som ska gälla under högst fyra veckor ska arbetsgivaren varsla den lokala fackliga organisationen på företaget 14 dagar innan förändringen genomförs.

## Mom 4 Helguppehåll

Där kontinuerligt arbete är förlagt med helguppehåll ska uppehåll göras under följande helger under minst nedan angivet antal timmar. Uppehållen ska ske under nedan angivna tider om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Nyår	48 tim	från kl 06 nyårsafton till kl 06 den 2 januari
Påsk	96 tim	från kl 06 långfredagen till kl 06 påföljande tisdag
1 maj	24 tim	från kl 22 den 30 april till kl 22 den 1 maj
Pingst	48 tim	från kl 06 pingstafton till kl 06 påföljande måndag
Nationaldagen	24 tim	från kl 22 den 5 juni till kl 22 den 6 juni
Midsommar	72 tim	från kl 22 torsdag till kl 22 påföljande söndag
Jul	72 tim	från kl 06 julafton till kl 06 den 27 december

Vid intermittent arbete ska - förutom de uppehållstider som gäller vid kontinuerligt arbete - uppehåll i driften göras under helger och veckoslut under minst nedan angivet antal timmar. Uppehållen ska ske under nedan angivna tider om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Trettondagen	24 tim	från kl 22 helgdagsafton till kl 22 Trettondagen
Kr Himmelsfärdsdag	24 tim	från kl 22 helgdagsafton till kl 22 helgdagen
Alla Helgons dag	24 tim	från kl 22 helgdagsafton till kl 22 helgdagen
Veckoslut	32 tim	från kl 14 lördag till kl 22 söndag

I tvåskiftsarbete, såväl intermittent som kontinuerligt, påbörjas helguppehållet vid trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Nationaldagen den 6 juni, Alla Helgons dag och midsommar efter andra skiftets slut natten mot respektive helgdag.

### Mom 5 Övertidsarbete

Med övertid förstås arbetstid utöver den för arbetaren gällande ordinarie arbetstiden.

Arbetstagaren är skyldig att – inom ramen för bestämmelserna i denna paragraf – arbeta utöver den ordinarie arbetstiden när arbetsgivaren begär det. Övertidsarbete ska dock bara begäras för sådant arbete som inte utan stora problem kan skjutas upp till ordinarie tid.

Besked om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt före den ordinarie arbetstidens slut dagen innan.

Arbetsgivare ska föra anteckningar om övertid (*övertidsjournal*). Arbetarna har rätt att själva eller genom sina fackliga företrädare ta del av anteckningarna.

Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetarens ordinarie arbetstid likställas med ordinarie arbetstid. Detta gäller dock icke ledighet för erhållande av veckovila.

- a) Övertid får på de grunder som gäller enligt allmänna bestämmelserna tas ut med högst 48 timmar per fyra veckorsperiod alternativt 50 timmar under en kalendermånad, dock högst med 200 timmar under ett kalenderår (*allmän övertid*). I detta moment angivna tal kan ökas till följd av kompensationsledighet enligt moment 6 nedan samt uttagen tid enligt reglerna om livsarbetstid § 13.

Vid behov får efter lokal överenskommelse ytterligare övertid (*extra övertid*) tas ut med högst 150 timmar under ett kalenderår.

När allmän övertid har tagits ut av en arbetstagare med 100 timmar under ett kalenderår, ska arbetsgivaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

- b) Såvitt avser övertidsarbete i form av förberedelse- eller avslutningsarbete eller övertidsarbete för att regelbundet under veckoslut och helger sköta virkestorkarna gäller, att lokal överenskommelse kan träffas om lämplig schablonberäkning av tidsåtgången för sådant arbete.
- c) Har natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten 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 (*nödfallsövertid*).

Har nödfallsövertid tagits ut ska arbetsgivaren snarast meddela detta till avdelningen. Nödfallsövertid räknas ej in i utrymmet för allmän övertid.

Det är liksom tidigare viktigt att hålla isär begreppet övertid i betalningshänseende och övertid i redovisningshänseende.

Vad gäller betalningen utgår övertidstillägg vid arbete utanför den för arbetaren schemalagda ordinarie arbetstiden. Vid beräkning och redovisning av övertidens omfattning är det emellertid endast den del av arbetstiden, som överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet, som ska redovisas som övertid.

Parterna har inte utformat några detaljerade regler för hur övertidsjournalerna ska se ut. Det viktiga är att de förs regelbundet och att däri antecknas sådana uppgifter som är av vikt för att löpande kunna följa övertidsuttaget.

I femte stycket finns en viktig skillnad mot lagen. I stället för att som lagen begränsa utrymmet för lokala överenskommelser om extra övertid till en månad, har förbunden valt att låta de lokala parterna disponera över ett visst tidsutrymme, vilket kan användas när som helst under året. Det angivna gränsvärdet avser varje individ, liksom gränsvärdena för allmän övertid i a).

### Mom 6 Kompensationsledighet

Överenskommelse om kompensationsledighet efter utfört övertidsarbete kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Kompensationsledigheten beräknas till samma antal timmar som det aktuella övertidsarbetet. Utläggningen av ledigheten sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren med beaktande av både produktionens och arbetstagarens berättigade intressen. Vid uttag av ledighet ska motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertid enligt bestämmelserna i denna paragraf.

Träffas överenskommelse om kompensationsledighet betalas övertidstillägg och eventuellt OB-tillägg ut i anslutning till övertidsarbetet. Utbetalning av den ordinarie lönen för övertidsarbetet kan, om arbetstagaren begär det, ske i anslutning till att ledigheten tas ut.

#### **Anmärkning**

*Om den ordinarie lönedelen för övertidsarbetet enligt överenskommelse betalas ut i anslutning till kompensationsledigheten, ska ledigheten betraktas som ordinarie*



*arbetstid vid tillämpning av semesterlagen och vid beräkning av ordinarie lön i lönestatistiken*

Det normala bör enligt förbundsparternas mening vara att ledigheten läggs ut inom en tvåmånadersperiod efter det utförda övertidsarbetet, dvs inom en överblickbar tid efter detta. Det är möjligt för de lokala parterna att träffa olika överenskommelser om ett maximalt antal timmar som får sparas för kompensationsledighet eller att man har en avstämning med jämna mellanrum varefter kompensationsledigheten ska vara ”nollställd”.

Har överenskommelse om kompensationsledighet träffats ska övertidstillägg och eventuellt OB-tillägg utges i anslutning till övertidsarbetet. Den ordinarie lönen för det utförda övertidsarbetet kan dock betalas ut i anslutning till kompensationsledigheten. Enligt förbundsparternas mening ska det ske om arbetaren begär det och det inte innebär stora problem av redovisningsteknisk eller annan administrativ natur för arbetsgivaren.

Att tid som motsvarar uttagen kompensationsledighet ska återföras som tillgänglig övertid enligt bestämmelserna i denna paragraf innebär att det är först då ledigheten tagits ut som en återföring kan ske.

Eftersom det är fråga om betalning för frilagd ordinarie tid blir förhållandet det samma som i fråga om betald frilagd ordinarie tid för veckovila eller för permission.

Om inte tiden skulle redovisas som ordinarie arbetstid skulle den redovisade timförtjänsten bli för hög, eftersom underlaget skulle innehålla pengar redovisade som ordinarie lön men utan motsvarande arbetstid.

Observera att detta endast gäller då den ordinarie lönedelen utbetalats under kompensationsledigheten. Om ledigheten är obetald därför att hela betalningen – både ordinarie del samt OB- och övertidstillägg – utbetalats då övertidsarbetet utförts ska kompensationsledigheten ej redovisas som ordinarie arbetstid.

## **Mom 7 Dygnsvila**

Huvudregeln är att varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens arbetstidsschema (*dygnsvila*).

Undantag från huvudregeln får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Det kan exempel-

vis innebära övertidsarbete, överflyttning eller annan överenskommen arbetstidsförläggning. Arbetstagaren har då rätt till motsvarande förlängd vila i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Om vila av sakliga skäl inte kan ges på detta sätt, ska arbetstagaren senast inom en månad erbjudas motsvarande förlängd vila.

Undantag från tillämpningen av reglerna i denna paragraf får också ske genom lokal överenskommelse för arbete som kan planeras och förutses, exempelvis arbete vid tork, panna, postningar, beredskap, utbildning m.m. Arbetstagaren har då rätt till förlängd vila i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, om lokal överenskommelse inte träffas om annat.

Undantag från dygnsvilan får inte göras fler än sju dagar i följd räknat från det första arbetspassets början.

Vid förläggning av förlängd vila enligt ovan gäller att såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål och behov ska beaktas.

Förlängd vila enligt ovan får inte medföra inkomstbortfall.

Beredskap räknas inte som arbete vad gäller dygnsvilan.

### **Anmärkning**

*Med förlängd dygnsvila avses återstående timmar av 11 timmars sammanhängande dygnsvila för varje 24-timmarsperiod som brutit dygnsvila.*

*Särskilda förhållanden som inte har kunnat förutses avser händelser/förhållanden som arbetsgivaren inte har vetskap om när de exakt inträffar, t ex driftsavbrott, sjukdom etc.*

### **Gemensamma riktlinjer för tillämpning av dygnsviloregeln**

Enstaka brott mot dygnsvilan innebär mindre olägenhet för arbetstagaren. Sakliga skäl får bl a bedömas såväl utifrån om fråga är om upprepade förkortade dygnsvila som när på dygnet förkortningen sker (exempelvis är en förkortning för en dagarbetare för tid mellan kl. 00 till 05 normalt sett mer olägligt än en förkortning kl. 18-00).

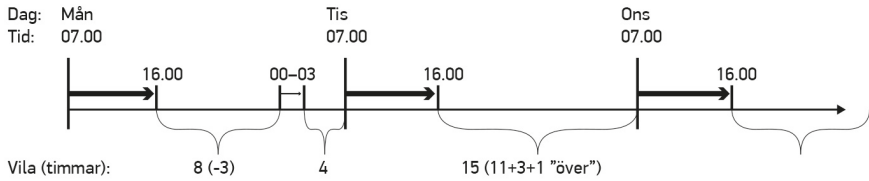
Innebörden av sakliga skälregeln är att den motsvarande återstående viloperioden som inte kunnat läggas ut ett visst dygn (dvs den förlängda dygnsvilan) läggs ut inom en månad. Under tillfälle då arbetstagaren har en längre sammanhängande vila (t ex veckovila) kan den förlängda dygnsvilan läggas ut.







### Exempel 6 – Oförutsedd övertid som bryter dygnsvila I

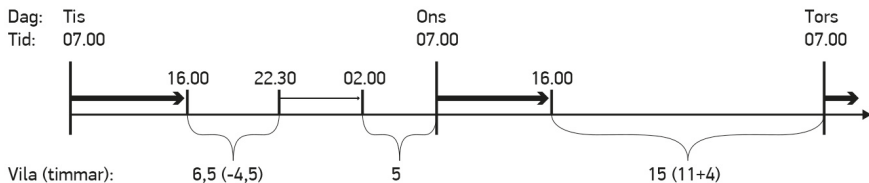


Arbetstagaren fullgör sina ordinarie arbetspass måndag, tisdag och onsdag kl. 07.00–16.00 och måste t ex pga maskinhaveri rycka in och arbeta kl. 00.00–03.00 tisdag.

Under måndagen får arbetstagaren 8 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 3 timmar saknas (och ska utgå som förlängd dygnsvila). Enligt undantagsregeln har arbetstagaren rätt att få ut den förlängda dygnsvilan i anslutning till det arbetspass som brutit dygnsvilan, dvs för måndagen redan på morgonen på tisdagen kl. 07.00–10.00. I detta fall borde dock sakliga skäl finnas för att inte lägga ut den förlängda dygnsvilan redan på tisdag morgon, då behovet av arbetskraft finns från kl. 07.00 och det är svårt att ringa in personal mellan kl. 03.00 och 07.00, och då fråga är om endast ett enstaka brott mot dygnsvilan. Vilan ska då läggas ut senast inom en månad, i detta fall lämpligen efter tisdagens arbetspass då arbetstagaren erhåller 15 timmars sammanhängande dygnsvila. 11 av dessa timmar avser då tisdagens arbetspass, 3 timmar måndagens arbetspass och 1 timme är över.

Undantag från huvudregeln kan ske för ytterligare övertid natten mot onsdag om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana undantag får inte ske fler än sju dagar i följd.

### Exempel 7 – Oförutsedd övertid som bryter dygnsvila II



Arbetstagaren arbetar ordinarie tid kl. 07.00–16.00 på tisdagen, men måste t ex pga maskinhaveri rycka in igen och arbeta mellan kl. 22.30 och 02.00 på onsdagen. Under tisdagen får arbetstagaren 11,5 timmars vila men endast 6,5 timmar av dessa är sammanhängande dygnsvila, dvs 4,5 timmar saknas. Den förlängda vilan omfattas således 4,5 timmar.







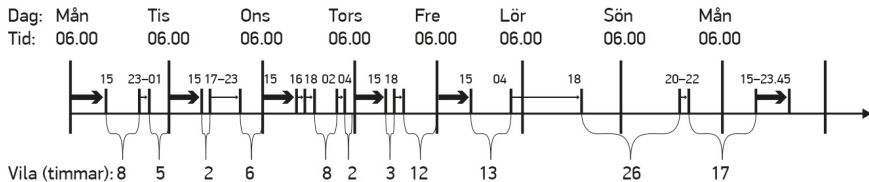
04.00, larm söndag kl. 07.00–12.00, larm söndag kl. 18.00–19.00 samt larm måndag kl. 02.00–03.00. Arbetstagaren arbetar eftermiddagsskift kl. 15.00–23.45 under kommande veckan.

Utgångspunkter för den lokala överenskommelsen anges nedan.

*Parterna är överens om att dygnsvilobrott under helgberedskap får tålas av arbetstagaren så länge arbetstagaren får 11 timmars sammanhängande dygnsvila innan tjänstgöring påbörjas på ordinarie schema igen. I detta fall börjar det första ordinarie arbetspasset måndag kl. 15.00. För att inte behöva frilägga arbetstid från måndagens arbetspass måste arbetstagaren vila från måndag kl. 04.00–15.00.*

Under fredagen får arbetstagaren 8 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 3 timmar saknas. Under lördagen får arbetstagaren 7 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 4 timmar saknas. Under söndagen får arbetstagaren återigen 7 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 4 timmar saknas.

## Exempel 2 – Veckoberedskap 7 dagar



Arbetstagaren arbetar intermittent 2-skift kl. 06.00–15.00 vecka 1 och har beredskap vid tork och panna måndag kl. 15.00–måndag 15.00. Arbetstagaren inställer sig efter ett larm kl. 23.00 måndag–01.00 tisdag, larm kl. 17.00–23.00 tisdag, larm kl. 15.00–16.00 onsdag, larm kl. 18.00–19.00 onsdag, larm kl. 02.00–04.00 torsdag, larm kl. 18.00–19.00 torsdag, larm fredag kl. 04.00–18.00 lördag samt larm kl. 20.00–22.00 söndag. Arbetstagaren arbetar eftermiddagsskift kl. 15.00–23.45 under kommande vecka 2.

Utgångspunkter för den lokala överenskommelsen anges nedan.

*Parterna är överens om att regeln att undantag från dygnsvilan får göras för som längst sju dagar i följd, har sin bakgrund bland annat i att det är möjligt att träffa lokal överenskommelse om veckoberedskap. Parterna är överens om att EU:s arbetstidsdirektiv och arbetsmiljöskäl talar för att de lokala parterna utformar lokala överenskommelser med hänsyn till följande.*

*Parterna är överens om att under veckoberedskap bör strävan vara att arbetstagen har sammanlagt 11 timmars dygnsvila, dock inte nödvändigtvis sammanhängande. De lokala parterna bör överenskomma om eventuell kompenserande ledighet när arbetstagen får kortare än 11 timmars sammanlagd dygnsvila vid flera dygn i sträck.*

*Arbetstagen ska få 11 timmars sammanhängande dygnsvila innan tjänstgöring påbörjas på ordinarie schema igen efter avslutad beredskap; i annat fall får arbetstid friläggas så att arbetstagen erhåller 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Dygnsvilan kan ligga såväl under som efter beredskapsperioden, men innan tjänstgöring påbörjas igen.*

*I detta fall börjar det första ordinarie arbetspasset måndag kl. 15.00. För att inte behöva frilägga arbetstid från måndagens arbetspass måste arbetstagen vila under beredskapen från måndag kl. 04.00-15.00, vilket uppfylls i exemplet. Hade arbetstagen inställt sig för larm även kl. 04.00-06.00, hade 2 timmars arbetstid behövt friläggas (kl. 15.00-17.00) för att arbetstagen skulle få sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila.*

### **Mom 8 Nattvila**

Arbetare har rätt till ledigt för nattvila. I sådan ledighet ska – med de undantag som anges i denna paragraf – ingå tiden mellan klockan 24.00 och 05.00.

### **Mom 9 Veckovila**

Arbetarna har rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagen får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer

Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Arbetare som i samband med veckoslut erhållit minst 36 timmars sammanhängande ledighet ska anses ha erhållit veckovila oavsett när under veckoslutet ledigheten är förlagd.

I de fall sammanräknad veckovila för två sjudygnsperioder ska förläggas i anslutning till ett veckoslut må lokal överenskommelse träffas om att veckovilan kan förläggas så att måndagen efter veckoslutet utnyttjas för veckovila i stället för fredagen före veckoslutet.

Detta innebär att det för arbetstagen föreligger rätt till bibehållna anställningsförhållanden för sådan ordinarie arbetstid som eventuellt måste friläggas för veckovila.

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

Förbundens gemensamma uppfattning är att bestämmelsernas verkliga syfte är att arbetarna regelbundet ska ha sammanhängande ledighet för veckovila – i görligaste mån kring veckosluten – men att det inte spelar någon roll när under veckosluten ledigheten infaller.

Detta anges därför att det på andra håll förekommer en uppfattning, att lagen ska tolkas så, att sjudygnperioderna utgör fasta block, som ska ligga vägg i vägg. Om i ett sådant fall en sjudygnperiod börjar lördag kl. 19.00, vilket är 36 timmar före ordinarie arbetets början på måndag morgon, skulle en sammanhängande ledighet, som exempelvis sträcker sig från lördag kl. 10.00 till söndag kl. 23.00 (37 timmar) inte räknas som veckovila, eftersom den är förlagd i skarven mellan två slutna perioder.

Om lokal överenskommelse enligt tredje stycket träffas, kan det hända att en arbetare får vara i arbete under 12 dagar i rad, vilket medför att veckovilan kan bli förskjuten ett dygn utanför den aktuella sjudygnperioden.

### **Veckovila i samband med beredskapstjänst**

Det är möjligt att sammanföra ledigheten för två perioder kring ett veckoskifte. Om man gör så för att klara veckovilan i samband med beredskapstjänst, måste emellertid den sammanlagda veckovilan för båda perioderna uppgå till 72 timmar.

Detta tidsmått ryms exempelvis inte inom det normala arbetsuppehållet för dagtidsarbetande personal mellan fredag kl. 16.00 och måndag kl. 07.00. För att bereda dem som utför beredskapstjänst under helger erforderlig veckovila blir det således nödvändigt att ge ledighet från det ordinarie arbetet under efterföljande fredag. På det sättet uppfyller man kravet på 72 timmars sammanräknad veckovila. Observera dock vad som ovan sagts rörande möjligheten till lokal överenskommelse om förläggning av ledighet till måndagen efter veckoslutet i stället för fredagen före.

### **Övertidsarbete som bryter veckovilan**

Arbetstagare, som till följd av planerat övertidsarbete ej kommer i åtnjutande av veckovila under veckoslut eller helger, ska beredas veckovila under veckan efter det övertidsarbetet utförts enligt samma grunder som gäller för arbetstagare i beredskapstjänst. Detta innebär att det för arbetstagaren föreligger rätt till bibehållna anställningsförmåner för sådan ordinarie arbetstid som eventuellt måste friläggas för veckovila.

Parterna har enats om att utsträcka tillämpningen av denna betalningsregel till att

avse även planerat icke regelbundet övertidsarbete i samband med att överenskomelse träffats om att sådan tid som frilagts för veckovila ej ska betraktas som arbetad tid vid beräkning av övertid.

#### **Tillämpning av undantagsregeln i momentets femte stycke**

Undantagsbestämmelsens sakliga innebörd är, att veckovilan ej ska anses bruten trots att arbete i vissa fall utförts på sådant sätt att arbetstagare ej erhållit 36 timmars sammanhängande ledighet.

I de fall övertidsarbete, som omfattas av undantagsregeln, utförts under ett veckoslut på sådant sätt att arbetstagaren ej erhållit 36 timmars sammanhängande veckovila, föreligger ändå ej skyldighet att bereda kompenserande veckovila under den kommande veckan.

Bestämmelsen tar sikte på sådana speciella situationer som man ej haft anledning att förutse eller planera för, exempelvis skyddsarbeten vid bränder, reparation vid plötsliga ej påräknade haverier m m. Om ett företag har en beredskapsstyrka för att klara sådana uttryckningar, som man normalt har anledning att räkna med, kan man vanligtvis säga att sådana oväntade tillkommande arbeten som ej klaras av den tjänstgörande beredskapsstyrkan faller under undantagsregeln.

Sådana extra arbetsinsatser som man ägt kännedom om i förväg men planerat in under veckoslutstid för att störa produktionen så litet som möjligt omfattas normalt ej av undantagsregeln.

#### **Sjukdom på dag som skulle varit frilagd för veckovila m m**

Om en arbetstagare är sjuk på dag som skulle varit frilagd för veckovila uppkommer ingen rätt till ledighet på någon annan dag då sjukdomen upphört.

På motsvarande sätt gäller, att den som varit sjuk under ett veckoslut då vederbörande skulle haft beredskap eller utfört veckovilobrytande övertidsarbete, ej kan göra anspråk på ledighet i anslutning till nästa veckoslut för erhållande av sammanräknad veckovila.

Å andra sidan gäller att den som fullgjort beredskap eller utfört planerat övertidsarbete under ett veckoslut och därefter varit sjuk t ex på tisdag eller onsdag veckan efter, måste beredas ledighet enligt huvudregeln för erhållande av veckovila.

#### **Vissa situationer då veckovila erhålls till följd av ledighet eller i samband med helgdag eller annan fridag**

Om det till följd av att arbetstagaren framställer önskemål om ledighet under en vecka då beredskap eller veckovilobrytande övertidsarbete fullgjorts under närmast föregående veckoslut, får den i sådana fall beviljade ledigheten – i den mån den

omfattar minst 36 timmar i en följd – anses innebära ett uppfyllande av kraven på veckovila för den innevarande sjudygnsperioden. Detta kan exempelvis inträffa då en arbetstagare erhållit permission under någon av dagarna i veckan efter ett veckoslut då veckovilan brutits.

Samma gäller då det under den vecka då ”kompenserande veckovila” ska läggas ut infaller en helgdag eller annan arbetsfri dag.

### **Redovisning av eventuellt frilagd ordinarie arbetstid**

#### **a) Vid tillämpning av avtalets regler om övertid**

En frilagd dag utan inkomstbortfall innebär att arbetstagaren – vid full närvaro i övrigt – fullgör 32 timmar ordinarie arbetstid under en helgfri vecka. Om denna arbetstagare exempelvis utför 10 timmars övertidsarbete (dvs arbete på icke ordinarie arbetstid under en sådan vecka, har han sammanlagt utfört 42 timmars arbete under veckan. Den kollektivavtalsenliga ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Av det utförda övertidsarbetet behöver i detta fall endast 2 timmar redovisas i övertidsjournalen.

#### **b) Vid tillämpning av semesterlagen**

För att inte semesterlönen ska beräknas på ett felaktigt underlag måste betald frilagd ordinarie arbetstid för veckovila behandlas som arbetad tid, vid tillämpning av semesterlagen. Detta därför att det är frågan om betald tid. Situationen är densamma som om betald permission hade beviljats under motsvarande tid.

#### **c) I samband med redovisning av lönestatistiken**

Redovisning av betald frilagd tid ska redovisas på samma sätt som betald permission, dvs både tid och betalning ska redovisas.

### **Veckovila i samband med skiftarbete**

I de fall skiftscheman för kontinuerligt arbete inte innehåller regelbundna ledigheter av sådan täthet och omfattning att avtalets veckoviloregler iakttas bör en anpassning ske så att kraven uppfylls.

Därest de lokala parterna gemensamt önskar scheman, som inte helt fyller kraven, måste sådana lösningar godkännas av GS. Denna ordning har bibehållits efter avtalets tillkomst för att möjliggöra för GS att bilda sig en uppfattning om motiven för avvikelser.

## Mom 10 Raster och pauser

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

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

Raster får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

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

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

### Raster

Längden av rasten och dess förläggning ska anges på förhand. Rasterna inräknas inte i arbetstiden.

Med raster avses vidare de uppehåll som i vår industri kallas ”måltidsraster” och som anges i de lokala avtalen vid fastställande av den ordinarie arbetstiden.

Arbetsmiljöverket har i fråga om raster uttalat att ”rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena”.

Arbetsmiljöverket har därvid framhållit att arbetets beskaffenhet, varaktighet och arbetsförhållandena i övrigt ska vara avgörande för bedömningen av rasternas antal, längd och förläggning. Man har därvid funnit att två arbetsuppehåll om 12 respektive 18 minuter inte kunde anses som raster av tillräcklig varaktighet. Dessa raster borde enligt Arbetsmiljöverkets mening ha en längd av minst 15 respektive 30 minuter eller också borde de slås samman till en rast om 45 minuter. I annat fall har Arbetsmiljöverket uttalat att arbetsuppehåll om endast 10 minuter inte kunde anses som rast enligt lagen.

Avgörande för bedömningen har varit att alltför korta uppehåll inte tillgodoser det krav på vila och avkoppling, som rasten ska uppfylla. Ej heller kan arbetstagaren

disponera rasttiden så fritt som avsetts, om rasterna är för korta.

### **Arbetspauser**

Med arbetspaus menas kortare uppehåll i arbetet, då den anställde ska ges möjlighet till avkoppling från arbetet. Arbetspauser räknas in i den ordinarie arbetstiden och arbetstagaren ska uppehålla sig på arbetsstället.

Den aktuella pausregleringen tar i princip sikte på alla arbetstagare, varmed avses att det i alla sysslor finns behov av tillfällig avkoppling då och då under arbetsdagen.

Målsättningen är att arbetet ska organiseras så att arbetstagaren har ett rimligt mått av frihet att göra arbetspauser, när han fysiskt eller psykiskt känner behov därav. Pausregleringen omfattar allt arbete eller kanske snarare alla arbetstagare, eftersom en grundregel i arbetsmiljölagen talar om att arbetsförhållandena ska anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

I de flesta fall är arbetsuppgifterna av sådan karaktär att arbetstagarna själva har möjlighet att ta de pauser – kortare uppehåll i arbetet – som kan anses erforderliga; exempel på sådana arbetsuppgifter inom vår industri är pannhusskötare, torkhusskötare, bladskötare, elektriker, mekaniker etc.

I de fall arbetstagarna är bundna i en produktionskedja eller på annat sätt icke har möjligheter till naturliga pauser, måste man i stället tillämpa ett system med avlösare eller sammanföra de kortare arbetspauserna till bestämda på förhand angivna pauser vid sidan av måltidsrasterna. Inom vår industri blir detta nödvändigt t ex vid sågning, justering och hyvling.

Det är alltså arbetsförhållandena, som i de enskilda fallen avgör huruvida särskilda pauser måste införas och anges när de ska utgå. Avtalet anger inga närmare riktvärden i detta avseende. Viss ledning kan dock hämtas ur förarbetena till den tidigare gällande arbetsskyddslagen. Där angavs ungefär fem minuter per timme som ett riktvärde för de särskilt påfrestande arbeten, som omfattades av denna snävare pausreglering.

Pausernas antal och omfattning skulle också anpassas till arbetspassens längd, dvs rasternas antal och förläggning var av betydelse för omfattningen av pauserna.

Mot bakgrund av det ovan sagda synes naturligt att vid arbetsställen med den ordinarie arbetstiden uppdelad i två arbetspass åtskilda av en måltidsrast lägga ut en arbetspaus om ca 10 minuter under vardera arbetspasset.

Det är emellertid förhållandena i de enskilda fallen som ska vara avgörande, varför

avvikelser kan förekomma. Man bör även i detta sammanhang beakta möjligheterna att uppfylla reglernas syfte genom införande av avlösarsystem.

Det är meningen att de lokala parterna ska avgöra hur förläggningen av raster och pauser lämpligen ska ske.



## § 5 Lön

Se även Löneavtal, bilaga 13.

Lönebildningen bygger på det egna företags affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företags ekonomi, produktivitsutveckling och utvecklingskraft.

Det är vidare nödvändigt att företagen framstår som attraktiva arbetsgivare för framtidens arbetskraft. Lönebildningen och kompetensutvecklingen vid företagen är i detta sammanhang två viktiga, sammanhängande faktorer för företags utveckling.

En fortlöpande dialog om företags utveckling av de lokala parterna skapar förutsättningar att träffa överenskommelse om lokala lönesystem. Vidare är det viktigt att det i detta sammanhang finns tillräckliga resurser i form av tid till de lokala parternas förfogande.

Lönebildningen, som en positiv kraft, skapar förutsättningar för utveckling i arbetet, goda insatser, engagemang och resultat och bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Detta skapar förutsättningar för en positiv löneutveckling för den anställde.

En kontinuerlig kompetensutveckling förutsätter att såväl företags som de anställdas behov identifieras. Företaget ansvarar, utifrån verksamhetens behov, för medarbetarnas möjligheter till individuell kompetensutveckling. Det åvilar sedan den anställde att ta initiativ och känna ansvar för sin egen kompetensutveckling. Kompetensutveckling bidrar till ökad produktivitet, och lönsamhet och skapar möjligheter till förbättrad löneutveckling.

### Mom 1 Grundläggande principer

Utgångspunkten är att lönen bestäms med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden av arbetsuppgifterna samt utifrån den anställdes sätt att uppfylla dessa uppgifter. Lönen ska öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och kompetens. Därutöver kan exempelvis initiativförmåga, utbildning, praktisk erfarenhet, samarbetsförmåga, flexibilitet, mångkunnighet och anställningstid vara kriterier som påverkar lönesättningen. Det är viktigt att kriterierna är tydligt formulerade så att arbetsgivaren och den anställde ska kunna ha samma uppfattning vad som menas med dessa.

Oavsett om lönen differentieras mellan individer eller grupper av individer krävs att löneskillnaderna är sakligt motiverade och upplevs som rättvisa. Olika lön för samma arbete kan utgå utifrån individuella kriterier. Den anställde ska ges möjligheter att förstå vad denne kan göra för att påverka sin lön, både genom breddkunnande eller genom djupkunnande. Härigenom uppnås en gemensam acceptans av lönesättningen samt att den bidrar till såväl företagets som den anställdes utveckling.

Lönesättningen ska ske utifrån samma principer för alla medarbetare

## **Mom 2 Lokala lönesystem**

Mot bakgrund av de grundläggande principerna i mom 1 är syftet att det vid företaget ska träffas överenskommelse om lokalt lönesystem, och att de lokala parterna fortlöpande gemensamt utvecklar detta.

Lokalt överenskommet lönesystem kräver framförhållning och att arbetet därför upptas i god tid inför revisionen. Mot denna bakgrund bör diskussioner om utvecklingen av lönesystemet ske franskit från förhandlingar om årlig lönerevision.

Lönepotten fördelas efter förhandling inom det lokala lönesystemet. Potten kan även användas till att utveckla systemet och efter lokal överenskommelse införa nya komponenter.

Saknas lokalt överenskommet lönesystem fördelas potten efter förhandling med tillämpning av avtalets grundläggande principer.

### **Frågeställningar**

Inför och under lönerevision och i samband med utvecklande av lokala lönesystem finns flera berättigade intressen att ta hänsyn till. Företagets behov av flexiblare arbetssätt och produktivitet likväl som den enskilde arbetstagarens intresse av utveckling i arbete och lön.

Vid företag där diskussioner förs om förändringar som leder till ökad differentiering av lönen mellan arbetstagare och grupper av arbetstagare, är det viktigt att betydelsefulla frågeställningar diskuteras igenom. Detta ska ske i så god tid att en relevant bedömning går att genomföra och att lönesättande chef och arbetstagaren har kännedom om de kriterier och förväntningar som påverkar lönen.

Nedanstående frågeställningar utgör exempel på sådana diskussionspunkter som de centrala parterna funnit relevanta att behandla. Vid det enskilda företaget kan naturligtvis andra och/eller ytterligare frågeställningar aktualiseras.

### **Verksamhetens mål**

Hur ser företagets framtid och utveckling ut? Produktion, marknad, investeringar, budget, lönsamhet, bemanning etc.?

### **Kompetensutveckling/behov**

Utifrån kommande utvecklings- och bemanningsplan, hur ser företagets framtida kompetensbehov ut? Hur tillgodoses intressen av en god arbetsmiljö, trivsel och utveckling? Vilka särskilda insatser krävs för att utveckla de anställdas kompetens i linje med de krav och behov som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter och hur ska det ske?

### **Betydelse av kriterier**

Vilka kriterier ska användas för att rättvist kunna belöna den enskildes arbetsprestation? Vad menas med de valda kriterierna? Vad ska belönas och hur ska det bedömas?

### **Kommunikation**

Hur säkerställs att alla arbetstagare och lönesättande chefer ges förutsättningar att förstå hur systemet fungerar och vilka förväntningar som ställs på dem? Samtliga arbetstagare ska i utvecklings/lönesamtalen erhålla information om varför man erhållit den lön man fått. Man ska även förstå vad som krävs för ytterligare framtida löneökningar.

### **Resurser**

Vilka resurser krävs av parterna för att kunna garantera en rättvis lönesättning och en framtida utveckling och vidmakthållande av lönesystemet?

## **Mom 3 Uppsägning av lokalt lönesystem**

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande.

Ett lokalt lönesystem kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid. Fram till dess att överenskommelse om nytt lokalt lönesystem träffas utgår en garantilön med 98 procent av individens tidigare ordinarie lön, beräknat som ett genomsnitt under de 12 månader som föregick uppsägningen. Resterande utrymme används in i det nya lönesystemet.

Om ett nytt överenskommet lönesystem inte är på plats inom tolv månader från uppsägningen fördelas utrymmet i enlighet med grundläggande principer i det centrala löneavtalet. Fördelning sker i sådant fall inom två månader, med retroaktiv verkan från upphörandetidpunkten.

Någon garanti för individen i det nya lönesystemet i förhållande till vad som gällt enligt tidigare lönesystem finns inte.

Vid uppsägning av lokalt lönesystem ska omedelbart förhandlingar upptas om att träffa en ny överenskommelse. Initiativ till förhandling tas av den uppsägande parten. Om det konstaterats att ny överenskommelse inte kan träffas ska det i mom 3 angivna utrymmet efter förhandling fördelas senast två månader därefter. Vid betalning av garantilön enligt mom 3 har förutsatts samma arbetsprestation som under nämnda 12 månader givet att likartade förutsättningar finns i verksamheten.

#### **Mom 4 Löneformer**

Löneformen fastställs genom lokal överenskommelse och lön utgår i form av fast tidlön (tim- eller månadslön), prestationsberoende lön eller som en kombination av dessa.

##### ***Anmärkning***

*Vid avtal om tidsbegränsad anställning, enligt § 3 punkt c, som omfattar högst tre månader utgår lön per timme om inte annat överenskommit lokalt*

Bestämmelserna i detta avtal är utformade efter löneformen timlön. Vid tillämpande av månadslön se även Bilaga 1.

#### **Mom 5 Definition av löne- och förtjänstbegrepp**

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande.

Ordinarie lön utgörs av den sammanlagda aktuella fasta timlönen/månadslönen inklusive sådana personliga tillägg som har med den anställdes kvalifikationer att göra och som regelbundet betalas under ordinarie arbetstid och utgår vid varje avlöningsperiod. Med personliga tillägg menas sådana tillägg som utgår under ordinarie arbetstid, oavsett vilken arbetsuppgift som utförs, som till exempel ansvarstillägg, kvalifikationstillägg, torkskötartillägg, skiftsamordnartillägg m.m. Även prestationslönedelar som betalas under ordinarie arbetstid är en del av den ordinarie lönen.

Ordinarie lön omfattar inte sådana ensidigt införda rörliga lönedelar som är baserade på företagets rörelseresultat och som förfaller till betalning endast en eller ett par gånger om året. Tillägg som utgår för visst arbete, utfört utanför den ordinarie arbetstiden, som till exempel postningersättning, tillsyn av maskiner före körning, uppstartsarbete, beredskapsersättning m.m. ingår inte i den ordinarie lönen.

Tillägg enligt § 6 mom. 1 – 12 ingår inte i den ordinarie lönen.

Begreppet ordinarie lön återfinns i Sägverksavtalet under:

- § 4 Arbetstid mom. 6 Kompensationsledighet
- § 5 Lön mom. 6 C Fasta ersättningar
- § 6 Tillägg på grund av arbetstidens förläggning, mom. 1- 6 och 8-11
- § 9 Helgdagslön mom. 2 Beräkning av helgdagslön
- § 10 Sjukdom m m mom. 4 Sjuklön punkt 4
- § 12 Betalning vid omplacering och omflyttning av arbetare
- § 13 Livsarbets-tid – Arbetstidskonton mom 3
- § 14 Anställningens upphörande punkt 6

Begreppet "Inte medföra inkomstbortfall" innebär att ordinarie lön utgår samt förrekommande rörliga tillägg som skulle utgått om den anställda hade arbetat under ordinarie arbetstid.

Begreppet "Inte medföra inkomstbortfall" återfinns i Sägverksavtalet under:

- § 4 Arbetstid mom. 7 Dygnsvila
- § 4 Arbetstid mom. 9 Veckovila
- § 7 Permission

## Mom 6 Lägsta timlöner för perioden 2020-11-01– 2023-03-31

A Lönerna för vuxna arbetare (fyllda 18 år) ska uppgå till lägst följande belopp.

### Grupp 1

Nyanställd som saknar yrkesvana

Lön fr o m: ..... 1 november 2020 124,62 kr/tim

Lön fr o m: ..... 1 april 2022 127,42 kr/tim

Arbetslagare med mer än två års anställning vid företaget ska ha en lön som överstiger lägsta timlön med minst 3,15 kr i timmen per 1 november 2020 och minst 3,22 kr i timmen per 1 april 2022.

### Grupp 2

Anställd med mer än tre års yrkesvana

Lön fr o m: ..... 1 november 2020 132,22 kr/tim

Lön fr o m: ..... 1 april 2022 135,19 kr/tim

Arbetstagare med mer än två års anställning vid företaget i grupp 2 ska ha en lön som överstiger lägsta timlön med minst 3,15 kr i timmen per 1 november 2020 och minst 3,22 kr i timmen per 1 april 2022.

### **Grupp S**

Arbetstagare med spets- och nyckelarbetsuppgifter efter lokal överenskommelse eller, för vissa personalkategorier, efter förhandling, individuell lönesättning.

Gruppen S (S-lönegruppen) innehåller inte någon lägstalön men ska överstiga lägstalönen i lönegrupp 2. S-lönegruppen är ett verktyg som de lokala parterna vid behov kan använda i arbetet med den lokala lönebildningen.

Placering in i gruppen sker efter lokal överenskommelse. Gruppen kan innehålla individer eller grupper av individer med särskilda kvalifikationer, yrkeskunskaper, erfarenhet och/eller arbetsuppgifter som ställer speciella krav på teoretisk eller praktisk utbildning.

Placering in i S-lönegrupp kan även ske efter förhandling, utan krav på lokal överenskommelse, avseende tekniker med dokumenterad specialistkompetens och elektriker.

S-lönegruppen ska således typiskt sett tillämpas för arbetstagare som är särskilt viktiga för företagets produktivitet eller konkurrenskraft. Det kan handla om arbetsuppgifter där den enskildes prestation och tillämpade kompetens är särskilt avgörande för resultatet, komplicerade arbetsuppgifter som kräver specifika kunskaper och/eller medför större ansvar än normalt, eller arbetsuppgifter som är uttagna för marknadstryck från omvärlden. Det är upp till de lokala parterna att bedöma behovet av och när S-lönegruppen ska tillämpas.

S-lönegruppen begränsar inte utgångspunkten i de grundläggande principerna att ta hänsyn till individuella kriterier i lönesättningen av övriga arbetstagare. Lönesättningen i gruppen bör dock i högre grad utgå från den enskildes prestation och engagemang. Det är naturligt att skillnader i lönen ökar i takt med arbetsuppgifternas komplexitet och i spets/nyckelarbetsuppgifter, och där den personliga prestationen i större utsträckningen än annars är avgörande för resultatet. En friare lönebildning ställer högre krav på förutsägbarhet och motivering från lönesättarens sida. Det är viktigt att en differentierad lönesättning upplevs som rättvis.

I den mån arbetstagarna i S-lönegruppen tillsammans, i samband med lönerevision,

erhåller högre löneökning än det för dem sammanlagda centralt avtalade löneutrymmet (generellt och fördelningsbart) ska detta inte minska det fördelningsbara utrymmet för arbetstagarna utanför gruppen.

### **B Minderåriga**

För minderåriga gäller lägsta timlöner enligt följande:

Fyllda 17 år.....92 % av grupp 1

Fyllda 16 år.....82 % av grupp 1

Fyllda 15 år.....72 % av grupp 1

Minderårig som insätts på arbete i driften och där gör ett fullgott arbete erhåller samma lön som vuxen arbetstagare.

### **Lön till ferieanställda**

Till minderåriga ferieanställda utgår en lön om 56 % av grupp 1.

Det förutsätts att ferieanställda inte används som ersättare för ordinarie arbetstagare.

### **Lön till praktikanter**

För praktikarbete utgår en lön om 68 % av grupp 1 oberoende av ålder.

### **C Fasta ersättningar**

Betalning för regelbundet återkommande biarbeten såsom ompostning, band-, blad- och klingbyten, slipning, uppstartningsarbeten m.m. ska fastställas med beaktande av tidsåtgången.

Överenskommelse om den tid som för det aktuella arbetet i normalfallet anses erforderlig träffas lokalt med hänsynstagande till aktuell metod, utrustning m.m. Ändring av tiden ska ske då förutsättningarna förändras.

Betalningsgrunden fastställs lokalt, varvid beaktas att tillämpligt OB-tillägg ska utges enligt reglerna i § 6 mom 1. Där arbetet utförs såsom övertidsarbete utges även tillämpligt övertidstillägg enligt § 6 mom 2. Tilläggen redovisas särskilt.

Förekommande tillägg enligt § 6 mom 1, 2, 3 och 7 utgår i samtliga fall på den ordinarie lönen

### **Mom 7 Prestationslön vid förändrade arbetsmetoder m.m.**

Om arbete som avlönas med prestationsberoende lön underlättas eller försvåras till följd av nya arbetsmetoder, maskinella förändringar eller andra omständigheter kan parterna begära ändring av löneöverenskommelsen. Uppsägning ska ske inom två månader från det att de nya förutsättningarna inträffade, om man inte enas om annat lokalt. Från och med dagen efter en uppsägning upphör överenskommelsen att gälla.

Fram till dess att överenskommelse om ny prestationslön träffas utgår – om inte annan lokal överenskommelse träffas – en garantilön med 92 % av medeltimförtjänsten under ordinarie tid räknat ett år bakåt. Garantilönen ska motsvara lägst den fasta delen i ett prestationslönesystem med både rörlig och fast del och får aldrig understiga den lägsta timlönen i den lönegrupp som arbetet kan inordnas under.

Träffas överenskommelse om ny prestationslön inom två månader från det förslag lämnats av den part som sagt upp överenskommelsen, gäller den nya överenskommelsen retroaktivt under högst tre månader. Överenskommelse om ny prestationslön ska om möjligt träffas inom sex månader från det uppsägning skett.

Momentet är tillämpligt endast då de bakomliggande omständigheterna är de som avses i första stycket. I andra fall då lönesystem sägs upp tillämpas moment 3.

### **Mom 8 Avlöningsperiod och löneutbetalning**

- a) Arbetsgivaren ska fastställa regler för avlöningsperiod och löneutbetalning. Löneutbetalning ska ske minst en gång per kalendermånad.
- b) Om avlöningsperioden förlängs, eller ändring sker av löneutbetalningsdag, har arbetstagare på begäran rätt att vid övergångstillfället få ut ett förskott på den lön som är intjänad. Förskottet ska återbetalas genom löneavdrag vid senare avlöningstillfällen.
- c) Om för mycket lön betalats ut av misstag får arbetsgivaren göra motsvarande avdrag på lönen vid senare avlöningstillfälle. Om arbetstagaren inte medger att avdrag görs, gäller kvittningslagens bestämmelser om tvungen kvittning.



### **Mom 9 Lönebesked**

Arbetsgivaren ska för varje avlöningsperiod lämna arbetstagarna lönebesked med uppgift om antalet arbetade timmar på ordinarie tid respektive övertid, förtjänst på tidlön och prestationslön var för sig, gjorda avdrag samt antalet semesterlönegrundande frånvarotimmar under perioden.

## § 6 Tillägg på grund av arbetstidens förläggning

### Mom 1 Tillägg för arbete på obekväm tid – OB-tillägg

Vid arbete under nedan angivna tider utgår ett tillägg per timme på den ordinarie lönen enligt följande:

- |  |      |
|--|------|
| 1) Måndag – torsdag kl. 17.00 – kl. 22.00 (helgfri tid)...   | 20 % |
| 2) Måndag – fredag kl. 22.00 – kl. 06.00 (helgfri tid)....   | 28 % |
| 3) Fredag kl. 17.00 – måndag kl. 06.00.....  | 60 % |
| 4) Kl. 17.00 dag före trettondagen, Kristi Himmelsfärds dag och Alla Helgons dag till kl. 06.00 dagen efter respektive helgdag.....  | 60 % |
| 5) Kl. 17.00 dag före långfredag, 1 maj, pingstafton, Nationaldagen den 6 juni, midsommarafton, julafton och nyårsafton till uppehållstidens början vid dessa helger samt från helguppehållets slut den 1 maj och Nationaldagen den 6 juni till kl. 06.00 den 2 maj respektive den 7 juni..... | 60 % |

Tillägg enligt punkterna 1,2 och 3 utgår inte samtidigt med tillägg enligt punkterna 4 och 5.

#### **Anmärkning**

*Till arbetstagare som beordras till arbete på helgfri dag som är arbetsfri enligt gällande arbetstidsschema utgår ett OB-tillägg under tiden kl. 06.00 – 17.00 med 20 %. Tillägget utgår under samma tid också för utfyllnadstid som inte schema-lagts enligt mom 4 nedan.*

## Mom 2 Tillägg för övertidsarbete

- 1) För arbete utanför ordinarie arbetstid utgår övertidstillägg på den ordinarie lönen enligt följande:
  - a) Under de tre första timmarna per dygn under tiden  
kl 06.00 – 24.00.....40 %
  - b) För tid därefter.....60 %
  - c) Under tiden kl 24.00 – 06.00.....60 %
  - d) Under samtliga timmar på arbetsfri dag då  
OB-tillägg med 20 % utgår.....60 %
- 2) Vid övertidsarbete under oönskad arbetstid utgår även OB-tillägg.

### **Anmärkning**

*Om dagarbete tillfälligt bedrivs på skift under högst en arbetsvecka eller motsvarande antal arbetsdagar, utgår övertidstillägg för tid utanför den ordinarie dagarbetstiden.*

## Mom 3 Tillägg för arbete utanför deltidarbete

- 1) För arbete utanför den deltidanställdes ordinarie arbetstid men inom ramen för ordinarie arbetstid för heltidanställda utgår ett tillägg på den ordinarie lönen med..... 25 %
- 2) Vid arbete utanför heltidanställdas gällande ordinarie arbetstid utgår tillägg i enlighet med mom 2.
- 3) Vid arbete på dag som är ledig för den deltidanställda utgår tillägg enligt mom 2.

### **Anmärkningar**

- 1) Om arbete till följd av arbetsbyte mellan arbetskamrater förläggs till tid enligt ovan utgår inga tillägg enligt punkt 1-3.

- 2) *Ersättning enligt momentet utgår även om deltidsanställd med delpension tas ut för arbete utanför deltiden. Med hänsyn till grunderna för pensionsbeslutet bör dock ledighet beredas motsvarande den extra tiden.*
- 4) Om arbete utanför deltidsarbete förläggs till obehaglig tid utgår även OB-tillägg

#### **Mom 4 Tillägg för utfyllnadstid som inte schemalagts**

För ordinarie arbete under utfyllnadstid som inte schemalagts utgår ett tillägg med 30 % per timme på den ordinarie lönen. OB-tillägg, personligt tillägg (ersätter tidigare skiftformstillägg om 12 %) och tillägg för förkortad arbetstid utgår också för denna tid enligt förutsättningarna för dessa tillägg.

#### **Mom 5 Tillägg för arbete under storhelger**

Vid arbete under uppehållstid enligt § 4 mom 4 vid nyår, påsk, 1 maj, pingst, nationaldagen den 6 juni, midsommar och jul utgår ett tillägg med 150 % per timme på den ordinarie lönen. OB-tillägg eller övertidstillägg utgår inte samtidigt med detta tillägg.

Vid flytt av helguppehållstid enligt § 4 mom 4 kan lokal överenskommelse träffas om att tillägg enligt detta moment inte utgår i syfte att möjliggöra en sammanhängande ledighet.

#### **Mom 6 Tillägg vid längre ordinarie arbetstid än åtta timmar per dag/skift**

Träffas lokal överenskommelse om utökad driftstid genom förlängning av den ordinarie arbetstid en per dag/skift utöver åtta timmar utgår ett tillägg per arbetad timme på den ordinarie lönen enligt följande:

för nio timmar.....3 %  
för tio timmar.....6 %

Tillägget utgår inte om den ordinarie arbetstiden förläggs med längre arbetstid per dag/skift med hänsyn till varierad arbetstid under året om den totala drifttiden inte utökas. Tillägget utgår inte heller om den ordinarie arbetstiden i tvåskift förläggs så att vissa skift blir längre än åtta timmar per skift under förutsättning att drifttiden inte utökas.

Enskilda arbetstagare ges ledighet i sådan omfattning att den ordinarie arbetstiden

i genomsnitt blir 40 timmar (dagtid) respektive 38 timmar (skift) per vecka.

### **Mom 7 Övergångsregel - skiftformstillägg**

Ett skiftformstillägg (12 % på den ordinarie lönen) vid kontinuerligt skiftarbete, har tidigare reglerats i § 4 Mom 7, i det kollektivavtal som löpte ut per den 31 mars 2007. Detta tillägg har fr o m den 1 april 2007 utmönstrats ur avtalet och ska sålunda ej utges för tid därefter. Tillägget ersätts enligt nedanstående villkor med ett personligt tillägg.

Ett personligt tillägg utges, motsvarande det tidigare skiftformstillägget, reducerat med ökningen av tillägget i § 6, Mom 1, punkten 2 (OB-tillägg natt, måndag-fredag- mellan 22.00- 06.00) ersätter skiftformstillägget vid kontinuerliga skiftarbeten som är i kraft den 1 april 2007. Vid upphörande av kontinuerligt skiftarbete, kommer det personliga tillägget att börja reduceras under en 24 månadersperiod med 1/24-del per månad. Denna reduktion sker oavsett om arbetaren återgår till kontinuerligt skiftarbete.

### **Mom 8 Tillägg för förkortad arbetstid**

Vid förkortad arbetstid utgår ett tillägg på den ordinarie lönen för förkortningen enligt följande:

38-timmars arbetsvecka.....	5,3 %
37-timmars arbetsvecka.....	8,1 %
36-timmars arbetsvecka.....	11,1 %

Vid annat veckoarbetstidsmått görs motsvarande proportionering.

Tilläggen utgår även på tillägg under ordinarie arbetstid enligt mom 1, 4, 5 och 7 ovan. Med ordinarie arbetstid likställs i detta fall övertid som utförs inom ramen för schemalagd ordinarie arbetstid för det aktuella arbetet.

### **Mom 9 Överflyttningstillägg**

Med överflyttning avses att en arbetstagare beordras att övergå till att arbeta på annan tid istället för hans eller hennes gällande ordinarie arbetstid. Överflyttning kan ske från dagarbete till skiftarbete, från skiftarbete till dagarbete eller från ett skift till ett annat. Om överflyttning sker utgör den nya arbetstiden ordinarie arbetstid.

Överflyttningstillägg utgår för det första dygnet för den del av den nya arbetstiden som ligger utanför den ordinarie arbetstiden som arbetstagaren flyttas från. Överflyttas arbetstagaren på nytt inom 24 timmar från början av den nya arbetstiden utgår inget nytt tillägg.

Överflyttningstillägg utgår och beräknas enligt mom 2. Vid överflyttning då arbete utförs under obekväm arbetstid utgår även OB-tillägg enligt mom 1 och i förekommande fall tillägg för arbete utanför deltidsarbete enligt mom 3.

Om överflyttning medför att arbetstagarens totala veckoarbetstid blir kortare än den ursprungliga ordinarie arbetstiden, utgår ersättning med ordinarie lön för skillnaden mellan tiderna. Medför överflyttning att arbetstagarens totala veckoarbetstid blir längre än den ursprungliga ordinarie arbetstiden utgår övertidstillägg med 60 % för skillnaden mellan tiderna minskat med den tid för vilken överflyttningstillägg utgått.

Vid beräkning av om arbetstagarens totala veckoarbetstid blir kortare eller längre än den ursprungliga ordinarie arbetstiden, gäller som exempel följande:

- vid intermittent dagtidsarbete är beräkningsperioden 1 vecka;
- vid intermittent 2-skiftsarbete 2 veckor;
- vid intermittent 3-skiftsarbete 3 veckor;
- vid kontinuerligt 2- eller 3-skift beror beräkningsperioden på hur lång schemats cykel är.

### **Mom 10 Tillägg för arbete som innebär att ordinarie arbetstid utförs utöver det genomsnittliga arbetstidsmåttet för arbetstidsformen**

Om en arbetstagare har flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar under samma avlöningsperiod, och detta medför att dennes totalt utförda ordinarie arbetstid under perioden överstiger det genomsnittliga arbetstidsmåttet för arbetstidsformen och perioden, ska arbetstagaren ersättas för överskjutande antal timmar med ett tillägg på den ordinarie lönen om 40 procent per timme.

### **Anmärkning**

*Avstämning av om en arbetstagare utfört ordinarie arbetstid utöver det genomsnittliga arbetstidsmättet ska ske utifrån arbetad tid under avlöningsperioden. Om det är till fördel för arbetstagaren kan avstämning ske under perioden för en skiftcykel istället för en avlöningsperiod. Det är den huvudsakliga arbetstidsformen som avgör det genomsnittliga arbetstidsmättet. Om det inte går att fastställa den huvudsakliga arbetstidsformen gäller ett genomsnittligt arbetstidsmätt om 40 timmar per helgfri vecka. Arbetad tid som ersatts enligt denna bestämmelse ska inte räknas som övertid*

### **Mom 11 Inställelsetillägg**

Till arbetstagare som beordrats att återkomma för arbete efter den ordinarie arbetstidens slut utgår utöver övertidstillägg ett inställelsetillägg motsvarande en (1) timmes ordinarie lön, om annat ej har överenskommits lokalt.

Tillägget utgår inte för arbeten som har ett normalt samband med igångsättning efter stopp. Tillägget utgår inte heller för arbeten som börjar före och pågår fram till den ordinarie arbetstidens början eller för arbete under helt skift.

### **Mom 12 Sommartid**

Vid övergång till sommartid, som innebär en timmes förkortning av nattsiftet mellan en lördag och en söndag, ska full ordinarie betalning inklusive tillägg enligt mom 1, 4-8 ovan utgå för det avkortade skiftet.

Vid återgång till normaltid, som innebär en timmes förlängning av nattsiftet mellan en lördag och en söndag, ska ordinarie betalning inklusive tillägg enligt mom 1, 4-8 ovan utgå även för den extra timme som fullgörs under det förlängda skiftet.

## § 7 Permission

Med permission avses kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan dock permission beviljas även för högst två resdagar. Vid besök på sjukvårdsinrättning och motsvarande beviljas permission för den tid besöket tar och nödvändig restid.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Frånvaro under del av dag då arbetstagaren under arbetstid drabbats av akut sjukdom eller olycksfall på arbetsplatsen och då sjukdomen/skadan inte föranleder sjukskrivning
- Återbesök som föreskrivits av läkare/tandläkare med anledning av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller vid direkt färd till eller från arbetsplatsen om arbetstagaren inte är sjukskriven under dagen för återbesöket och detta nödvändigtvis måste ske under arbetstid
- Besök vid sjukvårdsinrättning under högst tio tillfällen för en och samma sjukdom/olycksfall efter remiss av företagsläkare. Saknas företagsläkare, eller om remiss sker vid förstagångsbesök hos läkare, godkänns även distriktsläkare, läkare anställd i landstingets öppenvård och annan läkare som anvisats av företaget. Förutsättningen är att besöket bedömts som nödvändigt som en del i en fastlagd hälsoundersökning eller vid akut sjukdom som inträffat under arbetstid eller olycksfall på arbetsplatsen och att besöket nödvändigtvis måste ske under arbetstid
- Riktad hälsokontroll
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Urnedsättning av nära anhörig
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmavarande nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt far- och morföräldrar.



Ansökan om permission ska göras i god tid. Orsaken till permissionen ska på förhand styrkas. Om det inte kan ske ska orsaken styrkas i efterhand om arbetsgivaren begär det.

Lön under permission utges med samma belopp som om arbetstagaren varit i arbete under permissionen. Om rätt till betalning kan utgå enligt lag eller försäkring för permissionsfall enligt ovan ska arbetstagaren i första hand utnyttja denna rätt. Utfyllnad upp till den lön som arbetstagaren skulle ha erhållit vid permission svarar arbetsgivaren för.

## § 8 Semester

Semester utgår enligt lag.

Semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen kan delas upp efter individuell eller lokal överenskommelse. Om inte överenskommelse träffas om annat ska huvudsemestern förläggas under tiden juni – augusti

### Mom 1 Semesterlön m m

Semesterlönen utgör 13,35 % av arbetstagarens intjänade lön i anställningen under intjänandeåret.

Semesterlönen för sparad semester utgör 0,53 % av beräkningsunderlaget för varje semesterdag.

Semesterlönegrundande frånvaro registreras i timmar. Vid frånvaro del av dag räknas ersättning som utgått för arbete under övrig del av dagen in i lönesumman. För varje frånvarotimme ökas semesterunderlaget med ett belopp som motsvarar den sammanlagda semesterlönegrundande inkomsten under intjänandeåret dividerad med antalet timmar som arbete utförts under ordinarie arbetstid.

Som semesterlönegrundande inkomst räknas lön och andra ersättningar under intjänandeåret inklusive semesterlön för uttagen sparad semester. Semesterlön, permitteringslön under semesterstängning samt kostnadsersättningar ingår inte i underlaget. Som ordinarie arbetstid räknas här även tid då överflyttningstillägg utgått enligt § 6 mom 9, permission enligt § 7, betald ordinarie arbetstid som frilagts för veckovila, permittering med permitteringslön, tid när ersättning utgått enligt förtroendemannalagen samt förskjuten arbetstid.

Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret. Vid beräkning av semesterlöneunderlaget för sparad semester ska all frånvaro under intjänandeåret före det år den sparade semestern tas ut beräknas som semesterlönegrundande frånvaro, utom frånvaro på grund av ordinarie semester och semesterpermittering.

## **Mom 2 Utbetalning**

Om inte annan lokal överenskommelse träffas betalas semesterlön ut för den del som avser den aktuella semestern vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i samband med semestern.

## § 9 Helgdagslön

### Mom 1 Helgdagar med helgdagslön

Till arbetstagare som inte är avlönad med tidlön för vecka eller längre tidsenhet betalas helgdagslön för följande dagar som infaller på arbetsdagar enligt arbetstagarens ordinarie arbetstidsschema:

Nyårsafton, nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelsfärds dag, pingstafton, pingstdagen, Nationaldagen den 6 juni, midsommarafton, midsommardagen samt påföljande söndag, Alla helgons dag, julafton, juldagen och annandag jul.

### Mom 2 Beräkning av helgdagslön

Helgdagslönen för heltidsarbetande utgör arbetstagarens ordinarie lön, inklusive tillägg enligt § 6 mom 1, 4, 6, 7 och 8, under helgdag som annars skulle utgjort ordinarie arbetstid. Detta gäller också i de fall helgdagen inträffar under permittering.

Med ordinarie arbetstid likställs övertid som utförs inom ramen för schemalagd ordinarie arbetstid.

Om helgdagen inträffar under semester beräknas helgdagslönen på den genomsnittliga timförtjänsten avlöningsperioden innan helgdagen infaller multiplicerad med 8,0.

Helgdagslönen för deltidssarbetande utgår i proportion till vad som gäller för heltidsarbetande.

### Mom 3 Undantag från helgdagslön

Helgdagslön utgår inte i följande fall:

- Vid tidsbegränsad anställning kortare än tre månader.
- Om arbetstagaren varit olovligt frånvarande under någon del av arbetsdagen närmast före eller efter helgdagen, eller under helgdagen.
- För helgdag som infaller under arbetstagarens första värnpliktstjänstgöring eller

motsvarande.

- Vid tillfällig återgång till arbete under studieledighet som omfattar minst tre månader.
- För helgdag som infaller efter fyra veckors sammanhängande frånvaro. Som frånvaro räknas här inte semester eller permittering.

### **Anmärkning**

*Om en arbetstagare erhåller en tidsbegränsad anställning kortare än tre månader i ett företag där han tidigare varit anställd inom de två senaste åren utgår dock helgdagslön om den sammanlagda anställningstiden uppgår till tre månader*

## **Mom 4 Utbetalning av helgdagslön**

Helgdagslön betalas ut i samband med löneutbetalningen för den avlöningsperiod då helgdagen infaller.

## § 10 Sjukdom m m

### Mom 1 Frånvaro

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren snarast lämna besked till arbetsgivaren om detta och så snart som möjligt lämna besked om beräknad tidpunkt för att återkomma i arbete.

Frånvaro på grund av sjukdom under tid efter det att rätten till sjuklön upphört skall, om arbetsgivaren begär det, styrkas genom bevis från försäkringskassa eller läkare.

Om det finns särskilda skäl, t.ex. vid flera upprepade sjukfrånvaroperioder och/eller där det finns misstanke om missbruk, kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren genom intyg av läkare styrker nedsättningen av arbetsförmågan från första frånvarodagen av varje kommande sjukperiod. En sådan begäran får inte avse längre tid än ett år. Arbetsgivaren kan vid begäran anvisa vilken läkare eller vårdinrättning arbetstagaren ska anlita för att omfattas av ersättningen i mom 2 andra stycket. Arbetsgivaren ska, om inte särskilda skäl föreligger, samråda med den lokala fackliga organisationen inför aktuell begäran. Vid ett sådant samråd ska arbetsgivaren redovisa sina skäl till begäran.

### Mom 2 Ersättning för vissa kostnader

Arbetsgivaren lämnar ersättning för styrkta resekostnader och för läkar-/tandvård enligt fastställd taxa efter besök på sjukhus eller hos läkare/tandläkare för behandling av olycksfall som drabbat arbetstagaren på arbetsplatsen eller vid direkt färd till eller från arbetsplatsen. Ersättning lämnas endast till den del kostnaderna inte ersätts av allmän försäkringskassa eller av TFA.

Kostnader som uppstår med anledning av en arbetsgivares begäran enligt mom 1 tredje stycket ersätts av arbetsgivaren. För det fall arbetsgivaren har anvisat en viss läkare eller vårdinrättning är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta kostnader för intyg från annan läkare eller vårdinrättning.

### Mom 3 Ledighet på grund av barns födelse m m

Ledighet på grund av havandeskap och barns födelse regleras i lag. Manlig arbetstagare som har rätt till ledighet i samband med barns födelse ska underrätta arbetsgivaren i god tid och senast en månad innan han önskar sådan ledighet. Han ska

också uppge vilken tidsperiod ledigheten avser.

Motsvarande gäller arbetstagare som enligt lag har rätt till ledighet i samband med mottagande av fosterbarn eller adoptivbarn.

## Mom 4 Sjuklön

- 1) Enligt 6 och 7 §§ i lagen om sjuklön gäller följande fr o m den 1 januari 2019.

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod när arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det en tidigare sjukperiod avslutats ska de båda perioderna räknas som en period i sjuklönesammanhang. De mellanliggande dagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

För dagar i en sjuklöneperiod enligt 7 § som arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättningen i arbetsförmågan utgör sjuklönen 80 procent av anställningsförmånerna före karensavdrag.

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Avdraget ska motsvara 20 procent av den sjuklön som belöper på summan av de anställningsförmåner som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka.

### **Anmärkning**

*För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden betalas ej sjuklön (karens). Vid t ex 36 timmars veckoarbetstid innebär detta sjukfrånvaro upp till 7,2 timmar. Veckoarbetstider enligt § 4 mom 2 och vid annat arbetstidsmått görs motsvarande proportionering. Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.*

*För sjukfrånvaro överskridande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid betalas, för varje timme arbetaren är frånvarande, sjuklön med 80 % av arbetarens lön och andra anställningsförmåner.*

- 2) Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft tio tillfällen med karens betalas vid nästa sjukdomsfall sjuklön med 80 procent, utan karensavdrag.
- 3) Arbetstagare som omfattas av beslut enligt 13 § lagen om sjuklön har rätt till sjuklön med 80 procent, utan karensavdrag.

### **Anmärkning**

*Arbetsgivaren är enligt 8 § lagen om sjuklön inte skyldig att utge sjuklön för tid*

*före det anmälan om sjukdomsfallet är gjord. Dessutom krävs att arbetstagaren lämnar en skriftlig försäkran i enlighet med 9 §.*

*Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om nedsättningen av arbetsförmågan styrks genom intyg från läkare eller tandläkare.*

4) I begreppet lön och andra anställningsförmåner enligt 6 § lagen om sjuklön ingår följande:

- Ordinarie lön,
- ersättning enligt § 6 mom 1, 5, 6, 7 och 8 samt motsvarande kompletterande bestämmelser i de lokala avtalen, som avser arbete under ordinarie tid,
- ersättning för utfyllnadstid som inte schemalagts men preciserad till viss dag. I dessa fall ingår också tillägg enligt § 6 mom 4 i sjuklöneunderlaget,
- fast beredskapsersättning som är klart angiven till tid och belopp,
- fasta ersättningar som avser ompostningar, band-, blad- och klingbyten m m. I förekommande fall ingår också tillägg för övertidsarbete enligt § 6 mom 2,
- ersättning för regelbundet arbete under veckoslut, helger och andra fridagar som avser virkestorkning och som är preciserat i tid och omfattning. I förekommande fall ingår också tillägg för övertidsarbete enligt § 6 mom 2 eller tillägg för arbete under storhelger enligt § 6 mom 5,
- vid sjukdom under semester utgör sjuklöneunderlaget den semesterlön som motsvaras av den del av semestern som den anställde önskar flytta till senare tillfälle.

5) I underlaget för sjuklöneberäkningen ingår inte beräknad eller förmodad ersättning för övertidsarbete som inte utförs på grund av sjukdomen.

6) Överflyttningstillägg enligt § 6 mom 9 ingår inte i sjuklöneunderlaget eftersom överflyttning inte kan ske under sjukfrånvaro.



## § 11 Permitteringslön

Permitteringslön utges vid permittering med undantag för de fall permitteringen beror på

- arbetstagarens eget vållande
- olovlig konflikt inom LO:s område
- semesterstängning för huvudsemester under högst de tio första permitteringsdagarna
- offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Permitteringslönen utgör den vid permitteringstiden gällande timlönen. Kompensation ska också utges för uteblivna tillägg enligt § 6 mom 1, 5, 6, 7 och 8 samt uteblivna beredskaps-, postnings- och andra fasta ersättningar.

I övrigt gäller överenskommelse mellan SAF-LO från den 12 april 1984 om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning, Bilaga 9.

## § 12 Betalning vid omplacering och omflyttning i vissa fall

Paragrafen är tillämplig avseende omplaceringar och omflyttningar som har skett efter den 1 april 2016. För omplacering och omflyttning som har skett dessförinnan gäller tidigare reglering.

Sågverksavtalet bygger på grundtanken att det är det aktuella arbetet som avgör vilken lön som ska utgå. Dock gäller enligt avtalet åtskilliga tillägg till och modifieringar av denna princip.

De nu överenskomna reglerna om betalning vid omplacering och omflyttning avser inte att göra ändring i de gällande betalningsreglerna. Avsikten är i stället att komplettera avtalet med regler för de fall då arbetstagare blir förflyttad till annat arbete där lägre lön utgår.

*Omplacering* är ett naturligt led i företagets strävan att tillvarata och utveckla de personella resurserna. Som regel innebär härvid övergången till nytt arbete också högre lön. Omplacering till annat arbete med lägre lön har förutsatts huvudsakligen komma ifråga beträffande personal som av ålders- eller hälsoskäl icke längre kan uppfylla arbetskraven i en viss arbetsuppgift.

Vid tillfälliga förflyttningar, *omflyttning*, av personalen utgör huvudskälet för en inkomstutfullnad att arbetstagaren ska kompenseras för de störningar som kan uppkomma i samband med en tillfällig övergång till annat arbete än de normala, och att detta ska medverka till en positiv inställning från personalens sida till tillfällig förflyttning.

### Mom 1 Betalningsregler

Förbunden är ense om att det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler vid omplacering och omflyttning av arbetare. Träffas inte sådan överenskommelse, ska följande gälla; dock med beaktande av att eventuella bättre villkor, som tillämpas enligt gällande lokal praxis, icke därigenom försämras.

Inget hindrar de lokala parterna att överenskomma om t ex schablonregler av innebörd att omplacerings- och omflyttningstillägg ska utgå först då utfyllnaden uppgår till ett visst lägsta örestal eller tidsrymden överstiger ett visst antal timmar.

## Mom 2 Omplacering

Med omplacering avses varaktig förflyttning till annat arbete. Avsikten är att förändringen ska bli stadigvarande.

Fr.o.m. dagen för omplaceringen betalas den för det nya arbetet fastställda lönen.

Sker omplacering till arbete med lägre lön, betalas till arbetare med minst ett (1) års obruten anställning vid företaget – förutom eventuella upplärningstillägg och inkörningstillägg – ett personligt tillägg (omplaceringstillägg) motsvarande skillnaden mellan arbetarens genomsnittliga ordinarie lön senaste kvartal eller motsvarande lokalt överenskommen period och den genomsnittliga ordinarie lönen för det nya arbetet under motsvarande tid. I förekommande fall ingår även det personliga tillägget som ersatt det tidigare skiftformstillägget om 12 %, § 6 mom. 7 i beräkningsunderlaget. Omplaceringstillägg utges inte för längre tid än den tid arbetaren innehaft det arbete varifrån omplacering skett.

Omplaceringstillägg avräknas under tre år med en tredjedel per år. Sker efter omplacering en höjning av lönesatsen för det nya arbetet, reduceras tillägget i motsvarande grad. Generella löneökningar reducerar inte omplaceringstillägget.

Vid omplacering som sker på arbetarens egen begäran och där en omplacering inte är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl föreligger inte skyldighet att utbetala omplaceringstillägg.

### **Anmärkning**

*1) Omplacering som föranleds av arbetarens eget förvållande berättigar inte till omplaceringstillägg, såvida inte annat lokalt överenskommes.*

Denna situation kan uppstå exempelvis om den anställda genom grov vårdslöshet i arbetet orsakat säkerhetsrisker eller i övrigt misskött sig på sådant sätt att en omplacering till andra arbetsuppgifter bedöms som nödvändig.

*2) Till arbetare, som på grund av olycksfall eller arbetsskada omplaceras, utgår i den mån inkomstskydd erhålls genom försäkring enligt lag eller avtal, inte omplaceringstillägg.*

*3) Ordinarie lön definieras i § 5 mom. 5*

**St 3** Vid beräkning av ettårstiden får en arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och senare återanställts med företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd, tillgodoräkna sig även den tidigare anställningstiden.

Syftet med utfyllnadsbetalning är att omplacering inte ska leda till inkomstminskning.

Tillämpas lokala upplärnings- eller inkörningstillägg för nyanställd personal för vissa arbetsuppgifter ska sådana tillägg även vara aktuella vid omplaceringsfall. Effekten av dylika tillägg vid sidan av ett omplaceringstillägg får dock icke bli att vederbörande uppnår en högre förtjänst än han gjort i sitt tidigare arbete.

Sker omplacering till ett nyinrättat arbete fastställs betalningen för det nya arbetet i vanlig ordning genom förhandlingar. Resultatet av jämförelsen mellan arbetstagarens genomsnittliga ordinarie lön det senaste kvartalet och den för det nya arbetet fastställda betalningen blir därefter avgörande för huruvida omplaceringstillägg ska utgå eller inte.

I det fall en arbetstagare omplaceras till andra arbetsuppgifter i samband med återinträde i arbete efter längre tids frånvaro, dvs. mer än ett kvartal (exempelvis med anledning av föräldraledighet eller långtidssjukdom) ska förtjänstjämförelsen enligt st. 3 i omplaceringsreglerna göras med utgångspunkt från arbetstagarens genomsnittliga ordinarie lön senaste kvartal före frånvarons början ökad med eventuella lönehöjningar för ifrågavarande arbete under frånvaron. Den på detta sätt konstruerade lönenivån jämföres med den genomsnittliga ordinarie lönen i det nya arbetet under motsvarande period (kvartal) inklusive eventuella lönehöjningar under den period vederbörande varit frånvarande. Den eventuella skillnaden mellan lönenivåerna utgör omplaceringstillägget.

Vid fall av upprepade omplaceringar har förbundsparterna enats om en tillämpningsregel som innebär att förtjänstjämförelsen ska ske med utgångspunkt från den genomsnittliga ordinarie lönen i det ursprungliga arbetet med hänsynstagande till eventuella lönehöjningar under mellantiden om denne vid tidpunkten för den nya omplaceringen åtnjuter omplaceringstillägg. Denna regel innebär dels att arbetstagarens förtjänstläge skyddas mot en nedtrappning via ett flertal omplaceringar, dels att man undviker att omplaceringstilläggen verkar bestämmande för nya högre förtjänstlägen.

**St 4** Eftersom omplaceringstillägget i första hand ska vara ett skydd mot direkt inkomstminskning i samband med en omplacering gäller som huvudregel att höjning av lönesatsen (exklusive generell lönehöjning) för det nya arbetet ska medföra en reduktion av tillägget.

Vid omplaceringen fastställs omplaceringstillägget. Vid samma tidpunkt fastställs hur stor avräkningen ska vara per år (dvs. en tredjedel av omplaceringstillägget).

Omplaceringstillägget reduceras i samband med höjning av lönesatserna för det aktuella arbetet, vanligtvis i samband med lönerevision och på årsdagen ett, två respektive tre år efter omplaceringen. En höjning av lönesatsen under året, skild från lönerevision, reducerar omplaceringstillägget.

Vid lönerevisionstillfället reduceras omplaceringstillägget med den del av lönehöjningen som inte utgör generell lönehöjning.

Vid årsdagarna görs följande reducering av omplaceringstillägget. Det vid omplaceringstidpunkten fastställda årliga avräkningsbeloppet minskas med den senaste lönerevisionens generella lönehöjning. Denna summa reducerar omplaceringstillägget på respektive årsdag. Om den generella löneökningen är lika stor som, eller överstiger det årliga avräkningsbeloppet görs ingen reducering.

Omplaceringstillägget kan inte utgå mer än tre år vilket innebär att reducering av tillägget tredje årsdagen alltid sker till noll.

Vid därpå kommande lönerevision ökas det fördelningsbara utrymmet, oaktat när rätten till omplaceringstillägg upphör, med det årliga avräkningsbeloppet minus individens totala höjning av lönesatsen för arbetet under föregående år (dvs. all höjning av lönesatsen inklusive generell lönehöjning).

### **Mom 3 Omflyttning**

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning till annat arbete. Avsikten är att arbetaren efter kortare tid ska återgå till det tidigare arbetet.

Fr.o.m. omflyttningsdagen betalas den för det nya arbetet fastställda lönen.

Sker omflyttning till annat lägre betalt arbete, utgår – förutom eventuella upplärnings- eller inkörningstillägg – ett personligt tillägg (omflyttningstillägg) motsvarande skillnaden mellan arbetarens genomsnittliga ordinarie lön senaste kvartal eller annan lokalt överenskommen tidsperiod och det nya arbetets genomsnittliga ordinarie lön under motsvarande period.

Dessa betalningsregler gäller inte vid omflyttning av personal, som enligt överenskommelse står till förfogande som reserv (ersättare) eller normalt växlar mellan olika arbetsplatser eller befattningar.

**Anmärkning**

- 1) *Vid förflyttning av personal ska eftersträvas att omflyttning av längre varaktighet än 4 veckor undvikas.*
- 2) *Förflyttning till annat arbete som föranleds av konjunktur- eller marknadsbetingad driftsförändring med därav följande ändringar i skiftgång betraktas som omflyttning i den mån förflyttningen icke avses bli varaktig.*
- 3) *Ordinarie lön definieras i § 5 mom. 5*

**St 1** Enligt definitionen av begreppet omflyttning ska det förhållande som orsakar förflyttningen vara av tillfällig natur. Någon förändring av vederbörandes ordinarie arbetsplacering ska alltså icke vara avsedd. Om man befarar att förändringen får längre varaktighet bör man i stället överväga en omplacering. Förflyttningens karaktär av tillfällig förändras emellertid icke enbart därför att den skulle vara under längre tid. Detta gäller exempelvis förflyttning till annat arbete på grund av sjukdom, föräldraledighet eller dylikt. Det är således avsikten med förflyttningen som är avgörande.

En omflyttning upphör normalt i och med att arbetstagaren återgår till sitt tidigare arbete. Omflyttningen kan emellertid upphöra även på annat sätt, nämligen om beslut fattas att återgång till det tidigare arbetet inte ska äga rum. Det kan i sådana fall vara fråga om att arbetstagaren stadigvarande ska kvarstå i det nya arbete eller att han ska övergå till ett helt nytt arbete. I det förra fallet, där han stadigvarande kvarstår i arbetet, ska reglerna om omplacering gälla från dagen för det nya beslutet, i det andra fallet föreligger antingen en ny omflyttning eller en omplacering.

För att en omflyttning ska anses ha ägt rum och därmed de särskilda betalningsreglerna aktualiserats krävs att arbetstagaren förflyttas till annat arbete. Det måste alltså vara fråga om verklig förflyttning. Reglerna gäller sålunda icke för det fall att en befattning eller ett arbete förändras så att förtjänstmöjligheterna på ett eller annat sätt försämrats, t ex vid uppsägning av ackord och utbetalning av provtimlön, ändringar av kraven i arbetsvärderade arbetsuppgifter etc.

Reglerna gäller endast för förflyttning inom det egna avtalsområdet (primärt det egna lokala avtalet). Andra förflyttningar (t ex till skogsarbete) regleras överhuvudtaget inte genom denna överenskommelse.

Vidare gäller reglerna inte för det fall att en befattning eller ett arbete innebär att arbetstagaren normalt växlar mellan olika arbetsuppgifter eller det är brukligt att han då och då utför sådana. Här kan dock i praktiken uppkomma många olika kom-

binationer, som icke lämpar sig för en generell reglering i detta sammanhang. Förbunden anser att de lokala parterna i dessa fall bör utnyttja möjligheten till lokala överenskommelser.

Utgångspunkten är i normalfallet att omflyttningstillägg ska utgå om skillnader i ordinarie lön föreligger mellan arbetsuppgifterna. Det är sålunda icke t ex arbetets gradplacering eller betalningsgrupp som är avgörande utan den faktiska förtjänstnivån. En förutsättning för att omflyttningstillägg ska utgå är dock att omflyttningen sker till ett arbete, där möjligheterna för arbetstagaren att uppnå tidigare förtjänstläge är mindre.

**St 2 och 3** Reglerna rörande beräkning av omflyttningstillägg bygger på samma principer som tidigare redovisats beträffande omplacering.

Eftersom någon viss anställningstid ej krävs för erhållande av omflyttningstillägg, kan dylika tillägg komma att aktualiseras även för nyanställd person. Dessa fall måste skiljas från sådan omplacering som sker i anslutning till den nyanställdes introduktion och inskolning och som ovan beskrivits i anvisningarna till reglerna rörande omplaceringstillägg.

I de fall lokala upplärnings- eller inkörningstillägg aktualiseras vid tillfälliga förflyttningar, ska tillämpningen härvid ske enligt samma grunder som angivits beträffande omplacering.

Vid successiva omflyttningar, dvs. när en omflyttad arbetstagare utan att ha återgått till sitt ordinarie arbete flyttas till ytterligare ett nytt arbete är utgångspunkten för jämförelsen i ordinarie lön enligt st. 3 i omflyttningsreglerna förtjänstläget i det ordinarie arbetet.

Omflyttningstillägg ska i förekommande fall utbetalas även vid övertidsarbete och vid s.k. överflyttning till nytt skift.

**St 4** Beträffande reserver och ersättare träffas individuella överenskommelser, som avser att kompensera olägenheter förenade med förflyttning. Såsom framgår av st 4 i betalningsreglerna vid omflyttning ska dessa ej äga tillämpning i de här angivna fallen. (Jfr även vad som sagts under mom, 3 st 1.)

### **Anmärkning 2)**

*Avsikten med denna anmärkning, som framförallt tar sikte på skiftarbete, är att påvisa att förändringar i skiftgång, som beror på konjunktur- eller marknadsbetingande driftsförändringar, naturligen kan betraktas som omflyttningar, även om de pågår längre tid än fyra veckor. Avgörande för bedömningen huruvida dessa förändringar ska betraktas som omflyttning eller omplacering blir närmast frågan om hur tillfälligt man anser förändringen vara.*

## § 13 Livsarbetstid - Arbetstidskonton

### Mom 1 Omfattning

Individuella arbetstidskonton gäller för alla anställda inom avtalsområdet där inte lokal överenskommelse träffats om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie) före den 1 oktober 1998.

### Mom 2 Utrymme för avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme om 3,5 % som beräknas per "avsättningsår" (1 april - 31 mars). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats under avsättningsåret.

### Mom 3 Underlag för avsättning

I löneunderlaget ingår:

- ordinarie lön
- tillägg för arbete på obekväm tid
- tillägg för icke schemalagd utfyllnadstid vid kontinuerligt treskiftarbete
- tillägg vid längre ordinarie arbetstid än åtta timmar per dag/skift
- tillägg för arbete under storhelger som utgör ordinarie tid
- personligt tillägg (ersätter skiftformstillägget om 12 %)
- särskilt tillägg vid förkortad arbetstid
- överflyttning ersättning
- lön eller ersättning som utgår från arbetsgivaren vid viss ledighet, exempelvis permission, betald kompensationsledighet och betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- sjuklön från arbetsgivaren
- helgdagslön
- lön/ersättning som uttagits som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant enligt mom 4 nedan



- andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid, exempelvis anställningstidstillägg, mångkunnighetstillägg, befattningstillägg, omflyttningstillägg, omplaceringstillägg, smutstillägg, värmetillägg och förstemanstillägg.

*I löneunderlaget ingår inte:*

- tillägg för overtidsarbete
- tillägg till deltidsanställd för arbete utöver dennes ordinarie arbetstid
- beredskapsersättning
- utryckningsersättning, postningsersättning, ersättning för förberedelse- och avslutningsarbeten och andra tillägg/ersättningar som är kopplade till arbete utanför ordinarie tid
- semesterlön och semesterersättning.

### **Anmärkningar**

*1) Principen är att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på löner/ersättningar som är hänförliga till ordinarie arbetstid och till löner/ersättningar vid betald ledighet. Endast faktiskt utbetalda ersättningar avses och några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställde inte varit frånvarande ska inte göras.*

*Semesterlönen för månadsavlönad består - förutom av semestertillägget av den månadslön som utgår under semestern, varför ett avdrag måste göras från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald semesterdag. I normalfallet blir därför avdraget  $25 \times 4,6 \% \times \text{månadslönen}$ .*

*2) I stället för att beräkna underlaget för avsättning enligt momentet kan arbetsgivaren välja att beräkna underlaget på samma sätt som beräkning av semesterlön under avsättningsåret.*

## **Mom 4 Uttag av avsatt belopp**

Arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den anställde har rätt att varje år välja något av de tre alternativen. De olika alternativen kan inte kombineras under ett och samma år utan särskild överenskomst.

Företaget stimulerar valet av pensionsavsättningar genom att tillföra ett procentpåslag enligt mom 9 utöver det avsatta belopp som den anställde använder till pensionspremie per avsättningsår.

Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret erhåller för denna tid kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om avsättning till pensionspremie. Den kontanta ersättningen betalas ut i samband med övriga ersättningar (så kallad slutlön). Detta sker således normalt vid kommande ordinarie löneutbetalningstillfälle.

De lokala parterna har möjlighet med avvikelse från ovan att träffa en lokal överenskommelse gällande uttag av arbetstidskonto eller andra alternativ.

Lokal överenskommelse gäller för ett (1) avsättningsår och upphör att gälla vid avsättningsårets utgång, om lokala parter ej enas om annat.

Parterna är ense om att ett procentpåslag vid val av pension kan vara väl motiverat vid många företag. Detta procentpåslag är avsett att stimulera de anställda att i ökande utsträckning välja uttag i form av pensionspremie. Ovan nämnt procentpåslag, enligt mom 9, gäller även om lokal överenskommelse träffas enligt detta moment.

## Mom 5 Uppgiftsskyldigheter

Arbetsgivaren ska före april månads utgång efter respektive avsättningsår lämna skriftlig uppgift till den anställde om storleken på de avsättningar som gjorts för vederbörande.

Efter det att den anställde fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, ska denne senast den 15 maj skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur beloppet ska utnyttjas, om inte annan överenskommelse träffas.

## Mom 6 Beräkning av ledig tid

Om det avsatta beloppet ska användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande:

Värde	40 tim/v	38 tim/v	37 tim/v	36 tim/v
3,5 % motsvarar	63,0 tim	59,5 tim	58,0 tim	56,0 tim

Tiderna i tabellen avser den genomsnittliga arbetstiden för heltidsanställning då uttaget av tiden görs. Vid annan sysselsättningsgrad utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

## Mom 7 Förläggning av ledig tid

Förläggning av begärd ledig tid enligt mom 5 sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta den anställdes önskemål om förläggningen.

Uttag av ledig tid ska ske mellan den 1 april och den 31 mars efter avsättningsåret.

### **Anmärkning**

*Om den anställde blir sjuk under tid som efter överenskommelse lagts ut som betald ledig tid kan han bortse från sjukdomen och behandla tiden som betald ledig tid enligt avtalet. Tiden redovisas då inte som sjukfrånvaro och eventuell sjuklön utgår inte heller. Den anställde kan istället anmäla tiden som sjukfrånvaro och därmed avstå från att utnyttja tiden som betald ledig tid. Med iakttagande av karensavdragsregeln utgår sjuklön i dessa fall. Det avsatta beloppet utbetalas då som kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om ny förläggning av betald tid.*

## Mom 8 Betalning under ledig tid

Det under avsättningsåret avsatta beloppet ska användas som betalning för den uttagna ledigheten. För månadsavlönade sker avdrag för denna tid enligt Bilaga 1 § 9.

### **Anmärkning**

*Eftersom OB-tillägg och andra liknande tillägg räknas in i underlaget är de avsatta beloppen normalt högre för dem som arbetat skift än för dem som arbetat dagtid under avsättningsåret. Det kan också innebära att den som tjänat in tillgodohavandet i skiftarbete men arbetar dagtid vid uttagstillfället erhåller högre timersättning än om vederbörande varit i arbete. Motsatsen gäller för den som tjänat in tillgodohavandet i dagtid men arbetar skift vid uttaget. Avsättningen kan också bli lägre än den vanliga lönen beroende på sjukdom eller obetald ledighet under avsättningsåret.*

## Mom 9 Avsättning till pensionspremie

För anställda som önskar att avsätta medel ska användas till pensionspremie gäller följande:

a) Pensionspremiens storlek

- Arbetsgivaren inbetalar det enligt mom 2 avsatta beloppet samt tillför ytterligare 20 % av den för pensionspremie avsatta beloppet för anställd som vid avsättningstidpunkten, 1 april, inte har fyllt 25 år.

- Arbetsgivaren inbetalar det enligt mom 2 avsatta beloppet samt tillför ytterligare 25 % av den för pensionspremie avsatta beloppet för anställd som vid avsättningstidpunkten, 1 april, har fyllt 25 år och under kalenderåret innan avsättningstidpunkten haft en inrapporterad pensionsmedförande lön till Fora som inte överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (ibb).

- Arbetsgivaren inbetalar det enligt mom 2 avsatta beloppet samt tillför ytterligare 50 % av den för pensionspremie avsatta beloppet för anställd som vid avsättningstidpunkten, 1 april, har fyllt 25 år och under kalenderåret innan avsättningstidpunkten haft en inrapporterad pensionsmedförande lön till Fora som överstiger 7,5 ibb.

- För anställd för vilken, vid avsättningstidpunkten 1 april, inbetalning till ASL ej längre sker, inbetalar arbetsgivaren enligt första strecksatsen denna punkt.

Inbetalning enligt ovan sker som en Livsarbetstidspension till Fora.

b) Inrapportering till Fora

- Den anställda anmäler enligt mom 5 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot ska användas till betalning av pensionspremie.

- Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.

- Arbetsgivaren sänder in förteckning tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Fora Försäkringscentral senast under juni månad, om inte annan överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och Fora Försäkringscentral.

## **Mom 10 Pensionsregler när avsatta medel till arbetstidskonton används till pensionspremier**

### **a) Intjänande av ålderspension**

Intjänande av ålderspension sker genom att den anställda tillgodoräknas de premier som arbetsgivaren avsatt enligt reglerna om arbetstidskonton.

Det val den anställda gör för Avtalspension SAF-LO gäller också för denna pension.

### **b) Pensionsålder och pensionens storlek**

Enligt överenskommelsen Avtalspension SAF-LO uppnår den anställda pensionsåldern vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.

Pensionsförmån enligt detta avtal mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS beräknas som en femårig pension men kan betalas ut under kortare tid eller längre tid om den anställda så önskar. Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension om den anställda så önskar.

Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställda uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställda begär, dock tidigast från 55 års ålder.

### **Anmärkning**

*Parterna noterar att de medel som arbetsgivaren årligen har att avsätta enligt bestämmelserna om arbetstidskonton är tänkta att möjliggöra kortare livsarbetstid i någon form för de anställda som så önskar.*

Anställd som önskar utnyttja de avsatta medlen för pensionering före den ordinarie pensionsåldern har rätt att erhålla uppgift från försäkringsbolaget om pensionens storlek vid olika tänkta pensionstidpunkter och därefter anmäla från vilken tidpunkt pensionen enligt detta avtal ska uttas.

För anställd som önskar utnyttja det avsatta kapitalet till pensionering före den ordinarie pensionsåldern gäller att pensionen ska utges med samma månatliga belopp för alla månader fram tills den ordinarie pensionsåldern uppnås.

Pensionering enligt denna överenskommelse kan även ha formen av delpension, dvs. den anställda uppbär pension enligt avtalet i kombination med fortsatt anställning på deltid.

**c) Återbetalningsskydd**

Om den anställda valt återbetalningsskydd för Avtalspensionen SAF-LO gäller detta även för denna pension.

Regler om förmånstagare i Avtalspension SAF-LO gäller även för denna pension.

Närmare beskrivning av återbetalningsskyddet framgår av försäkringsgivarens/förvaltarens bestämmelser.

**d) Värdebesked**

FORA Försäkringscentral utfärdar värdebesked till den anställda med uppgift om pensionskapitalets värde för varje år som premie tillgodoförts den anställda.

Den anställdes arbetsgivare har rätt att från FORA Försäkringscentral få del av informationen i den del uppgifterna behövs för att bedöma arbetsgivarens avdragsrätt för pensionskostnaden.

**Mom 11 Kontant ersättning**

Till den som enligt mom 5 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska det avsatta beloppet betalas ut senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas. För arbetstagare som avslutar sin anställning slutregleras kontant ersättning enligt mom 4.

**Mom 12 Övrigt**

Det avsatta beloppet utgör inte underlag för OB-tillägg eller andra procentrelaterade tillägg. Däremot utgör det – såsom rörlig lönedel – underlag för semesterlön och semesterersättning, utom ifråga om avsättning till pensionspremie.

## § 14 Anställningens upphörande

- a) Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt till återanställning kan de lokala parterna inför uppsägning eller återanställning träffa överenskommelse om turordning mellan arbetstagarna. Företagets behov av kompetens ska i förhandlingarna särskilt beaktas. De centrala parterna kan begära förhandling om en sådan överenskommelse, om det föreligger synnerliga skäl. Sådana synnerliga skäl gäller inte om frågan avser en begäran om förhandling angående en överenskommelse om turordning i en inhyrningssituation.

Har arbetsgivaren mer än en driftsenhet på en och samma ort kan lokal överenskommelse träffas att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

- b) Om arbetstagaren inte får möjlighet att arbeta under uppsägningstiden ska lönen beräknas till ett genomsnitt av ordinarie lön under det senaste kvartalet före uppsägningen. Lönen räknas upp vid en eventuell senare avtalsuppgörelse. Kompensation för uteblivna tillägg enligt § 6 mom 1, 4, 5, 6, 7 och 8 samt postningsersättning, andra fasta ersättningar och beredskapsersättning ska utges.
- c) Önskar arbetsgivaren eller den anställde att en tidsbegränsad anställning enligt detta avtal ska upphöra före den avtalade periodens slut gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor. Detsamma gäller för vikariat. En uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad motsvarande bestämmelserna i LAS.

Arbetsgivare eller arbetstagare som vill avbryta en provanställning enligt LAS § 6 i förtid ska ge motparten besked om detta minst två veckor i förväg.

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 april 2007 gäller följande:

Önskar arbetsgivaren eller den anställde att en tidsbegränsad anställning enligt LAS § 5 eller enligt detta avtal ska upphöra före den avtalade periodens slut gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor. En uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad motsvarande bestämmelserna i LAS.

- d) Iakttar inte arbetstagaren uppsägningstid eller tid för besked om att en provanställning ska upphöra i förtid, utgår ingen lön för den tid som arbetstagaren inte iakttagit. Därutöver får arbetsgivaren göra ett avdrag från inestående lön före skatteavdrag. Löneavdraget görs med hälften av lägsta timlön i grupp 1 för varje ordinarie timme som återstår av uppsägningstiden.
- e) Arbetstagare som sagts upp eller underrättats om uppsägning skall, när det är möjligt, få lämna anställningen i förtid, om det krävs för att arbetstagaren ska kunna få börja en ny anställning.
- f) En uppsägning även från arbetstagaren ska vara skriftlig och innehålla dag för uppsägningen och sista arbetsdag. Blankett för uppsägning kan arbetstagaren få av arbetsgivaren.

### **Anmärkningar**

*Följande bestämmelse om uppsägningstid från tillsvidareanställning framgår av Lag om anställningsskydd § 11: "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 hos arbetsgivaren 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 år men kortare än tio år och*
- *sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.*



## § 15 Förhandling m m

Överenskommelsen om fortsatt tillämpning av vissa regler i huvudavtalet som träffades mellan SAF och LO den 12 december 1976 gäller som kollektivavtal mellan parterna.

Vanligen avses följande tidsfrister:

### *Lokal förhandling*

Lokal förhandling ska påkallas inom fyra månader från det att part har fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast två år efter det att omständigheten har inträffat. Påkallar inte part förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

### *Central förhandling*

Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Påkallar inte part förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska förhandling hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

### *Talan vid domstol*

Talan i domstol ska väckas inom tre månader efter det att central förhandling har avslutats. Har det förelegat hinder mot förhandling som inte berott på käranden ska tiden räknas från det att förhandling senast skulle ha hållits. Väcker inte part talan inom föreskriven tid är talan preskriberad.

## § 16 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023.

Stockholm den 31 oktober 2020

FÖRENINGEN INDUSTRIARBETSGIVARNA

*Sarah Mårtensson*

*Anders Canemyr*

GS

*Susanna Ekeljung*

*Magnus Lindberg*

*Madelene Engman*

## **Bilaga 1: Särskilda regler för månadslön**

Sågverksavtalet är utformat efter löneformen timlön, se § 5 mom 1. Vid tillämpning av månadslön i stället för timlön ska reglerna i avtalet gälla med följande kompletterande bestämmelser.

### **§ 1 Övergång till månadslön**

För övergång till månadslön fordras lokal överenskommelse. Överenskommelsen ska gälla för samtliga arbetstagare inom avtalsområdet vid ett företag, en avdelning eller motsvarande enhet.

Vid avtal om tidsbegränsad anställning, enligt § 3 punkt c, som omfattar högst 3 månader utgår lön per timme om inte annat överenskommit lokalt.

### **§ 2 Löneform**

Månadslönen utgår antingen som fast tidlön eller som en kombination av en fast och en rörlig del.

### **§ 3 Lön för del av en löneperiod**

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad (löneperiod) beräknas lönen enligt följande:

Om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden betalas lön per arbetad timme med månadslönen/175 vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna. I andra fall utgår lön med en dagslön för varje kalenderdag anställningen omfattar.

Med dagslön avses månadslönen/månadens antal dagar

### **§ 4 Helgdagslön**

Helgdagslön avseende den fasta delen ingår i månadslönen. Om månadslönen även består av en rörlig del beräknad per timme utgår helgdagslön för den delen enligt reglerna i allmänna bestämmelserna § 9.

### **§ 5 Semester**

Semester utgår enligt lag med iakttagande av följande.

#### **Mom 1 Semesterlön**

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen under semestertiden och ett semestertillägg för varje betald semesterdag med 0,8 % av den aktuella månadslönen vid semestertillfället.

Med månadslön avses här fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Semesterlön utgår med 13,35 % på summan av rörliga lönedelar som betalats ut under intjänandeåret. Vid semesterlönegrundande frånvaro gäller beträffande rörliga lönedelar samma bestämmelser som för timavlönade enligt allmänna bestämmelserna § 8.

Med rörliga lönedelar avses här lön som utgår vid sidan av månadslönen, exempelvis premie, OB- och övertidstillägg m m.

Semesterlön för sparad semester beräknas enligt ovan. I fråga om ändrad sysselsättningsgrad gäller moment 4 nedan. Vid beräkning av semesterlön på rörliga lönedelar gäller då att all frånvaro under intjänandeåret före det år den sparade semestern tas ut betraktas som semesterlönegrundande frånvaro, utom frånvaro på grund av ordinarie semester och frånvaro på grund av permittering vid semesterstängning.

### **Mom 2 Semesterersättning**

Semesterersättning utgår med 5,4 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag och med 13,35 % av summan av rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret, under förutsättning att arbetstagaren inte redan erhållit semesterlön för sådana rörliga lönedelar.

I de fallen intjänat semestertillägg om 0,8 % redan utbetalats utgår endast semesterersättning per outtagen betald semesterdag med 4,6 % av arbetstagarens aktuella månadslön. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade semestern tagits ut under det år anställningen upphörde. I fråga om ändrad sysselsättningsgrad gäller moment 4 nedan.

### **Mom 3 Obetald semester**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med månadslönen/175 per frånvarotimme vid högst fem semesterdagar och i andra fall med månadslönen/månadens antal dagar för varje kalenderdag semestern omfattar.

### **Mom 4 Ändrad sysselsättningsgrad**

Om arbetstagaren haft en annan sysselsättningsgrad under intjänandeåret än vid semestertillfället ska den aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen full ordinarie arbetstid vid företaget under intjänandeåret.

Om den proportionerade månadslönen blir större än den aktuella månadslönen ska

4,6 % av skillnaden mellan månadslönerna betalas ut per uttagen betald semesterdag.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre än den aktuella månadslönen ska ett avdrag göras med 4,6 % av skillnaden mellan månadslönerna per uttagen betald semesterdag.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska den sysselsättningsgrad som gällt under största delen av månaden användas vid beräkningen.

### **Mom 5 Utbetalning**

Semestertillägg om 0,8 % avseende aktuell månadslön samt semesterlön för summan av rörliga lönedelar som betalats under intjänandeåret utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller närmast före huvudsemester, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Bestämmelsen om utbetalning av semesterlön före huvudsemester gäller inte vid företag som tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår.

Anmärkning:

Med huvudsemester avses den semesterperiod som infaller under perioden juni–augusti.

### **§ 6 Lönetillägg m m**

Tillägg för arbetstidens förläggning enligt Allmänna bestämmelser § 6 utgår vid sidan av månadslönen.

Vid beräkning av ovanstående lönetillägg används divisorn månadslönen/175.

Tillägg för förkortad arbetstid utgår inte på månadslön som beräknats på 40 timmars vecka.

### **§ 7 Övertidstillägg**

För arbetad tid utanför den ordinarie arbetstiden utgår ersättning med månadslönen/175 inkl ev premie per timme oavsett ordinarie veckoarbetstid. Dessutom utgår tillägg för övertidsarbete enligt allmänna bestämmelsernas § 6 mom 2.

Om ersättning ska utgå under en löneperiod till följd av att arbetstagare vid överflyttning fått en kortare arbetstid än den ursprungliga ordinarie arbetstiden ska ersättning per timme med månadslönen/175 inte utgå för det antal timmar som erfordras för att uppnå fullt antal ordinarie timmar enligt den ursprungliga ordinarie

arbetstiden.

## **§ 8 Frånvaro på grund av sjukdom**

### **Mom 1 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar**

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska sjuklön enligt allmänna bestämmelsernas § 10 mom 4 beräknas enligt följande för månadsavlönade arbetstagare.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme med månadslönen/175 för varje frånvarotimme vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna.

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

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

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

$80 \% \times (\text{månadslönen}/175)$  för varje frånvarotimme vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna.

### *Anmärkning*

*Vid t ex 36 timmars veckoarbetstid innebär ovanstående att sjuklön betalas för sjukfrånvaro som under sjukperioden överskrider 7,2 timmar. Veckoarbetstider enligt § 4 mom 2 och vid annat arbetstidsmått görs motsvarande proportionering.*

Om en arbetstagare under de senaste 12 månaderna före en sjukperiod haft tio karensavdrag görs inget karensavdrag vid ny sjukdomsperiod. Detsamma gäller i de fall arbetstagare omfattas av beslut enligt 13 § lagen om sjuklön.

### **Mom 2 Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen**

Vid frånvaro under tid då kalenderdagsberäknad sjukpenning utgår görs avdrag med månadslönen/månadens antal dagar för varje kalenderdag frånvaron omfattar.

Om en arbetstagare förlorar rätten till sjukpenning på grund av att anmälan till försäkringskassan inte skett i rätt tid görs ändå avdrag för tid då sjukpenning annars skulle ha utgått.

### **§ 9 Övrig frånvaro**

Vid frånvaro del av dag görs avdrag för varje frånvarotimme med månadslönen/175 vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna.

Vid ej ersättningsberättigad frånvaro en eller flera hela dagar göres avdrag för varje arbetsdag som infaller under aktuell frånvaro. Avdrag sker med ett belopp per dag, vilket är månadslönen dividerad med månadens antal vardagar (måndag – fredag inklusive helgdagar).

Dagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren och som inleder och/eller avslutar en frånvaroperiod räknas inte som frånvarodagar. Vid frånvaro hel kalendermånad görs dock alltid avdrag med hela månadslönen.

### **§ 10 Permittering**

Permitteringslönen utgör den aktuella månadslönen som gäller under permitteringsperioden. Kompensation ska också utges för uteblivna tillägg enligt § 6 mom 1, 5, 6, 7 och 8 samt för uteblivna beredskaps-, postnings- och andra fasta ersättningar.

### **§ 11 Månadslönedivisorer**

För det fall divisorn månadslönen/175 vid 40 timmars arbetsvecka ska proportioneras i enlighet med § 3 och § 8 mom 1 samt § 9 ovan gäller följande divisorer:

38 timmars arbetsvecka	månadslönen/166
37 timmars arbetsvecka	månadslönen/162
36 timmars arbetsvecka	månadslönen/158

## § 12 Deltidsanställda med intermittent tjänstgöring

För deltidсанställda arbetstagare som har sin tjänstgöring förlagd till full ordinarie arbetstid under vissa av veckans arbetsdagar och ingen arbetstid under andra – intermittent deltidarbete – görs följande avdrag per arbetsdag vid frånvaro:

<i>Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka</i>	<i>Avdrag</i>
4,5	månadslönen/19,6
4	månadslönen/17,4
3,5	månadslönen/15,2
3	månadslönen/13,0
2,5	månadslönen/10,9
2	månadslönen/8,7

Vid frånvaro mer än fem arbetsdagar under en kalendermånad (löneperiod) tillämpas inte dessa regler. Då utgår i stället lön per arbetsdag när arbetstagaren varit närvarande med ett belopp som motsvarar värdena i tabellen.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.



## **Bilaga 2: Avtal angående yrkesutbildning mellan Sveriges Skogsindustrieförbund och Svenska Träindustriarbetareförbundet**

Parterna är ense om att detta avtal reglerar företagsförlagd utbildning och företagsintern utbildning enligt de definitioner som följer nedan.

Parterna är eniga om att genom tillämpning av nedanstående regler och genom att verka i den mellan organisationerna inrättade yrkesnämnden söka åstadkomma en tillfredsställande rekrytering och utbildning av arbetare inom sågverksindustrin. Parterna är ense om att avtalet ej gäller i följande fall:

- a) skolungdom som arbetar vid företag för att erhålla i studieplan fastställd praktik;
- b) personal i utbildning till arbetsledare eller andra tjänstemannabefattningar.

### **A Yrkesnämnd och yrkesombud**

#### **§ 1 Yrkesnämnd**

##### **Mom 1**

För behandling av frågor rörande yrkesutbildningen inom sågverksindustrin för vilken avtalet gäller tillsätter parterna en yrkesnämnd. Yrkesnämnden är gemensam för sågverks- och träindustrin. Arbetsgivar- och arbetstagersidan representeras i yrkesnämnden av vardera lika antal ledamöter och suppleanter. Nämnden utser inom sig ett partssammansatt arbetsutskott.

Arbetsgivarparten tillhandahåller en sekreterare i nämnden.

##### **Mom 2**

Det ankommer på Yrkesnämnden:

- att främja utvecklingen och utöva tillsyn av yrkesutbildningen inom sågverksindustrin,
- att fastställa riktlinjer för yrkesutbildning i företagen,
- att upprätthålla kontakt med befintliga skolor för yrkesutbildning inom sågverksindustrins yrken,
- att vara remissinstans i yrkesutbildningsfrågor samt
- att i övrigt handlägga de frågor som finns angivna i denna överenskommelse eller som parterna gemensamt hänskjuter till nämnden.

### **Mom 3**

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

## **§ 2 Yrkesombud**

### **Mom 1**

Vid företag där yrkesutbildning förekommer ska den lokala fackliga organisationen utse yrkesombud bland de vid företaget anställda arbetarna. Om yrkesombud inte kan utses bland de anställda arbetarna kan ett regionalt yrkesombud utses.

### **Mom 2**

Yrkesombudet är den fackliga organisationens representant i det lokala samarbetet kring yrkesutbildning. I samarbete med representanter för företagsledningen (t ex utbildningsansvarig, arbetsledare) ska yrkesombudet följa och främja yrkesutbildningen inom företaget. Ombudet har därvid att med beaktande av behovet av lämplig och välutbildad arbetskraft tillvarata elevens intresse av att utbildningen bedrivs enligt läroplanen.

## **B Företagsförlagd utbildning**

### **§ 3**

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola, gymnasieskola, högskola eller av annan utbildningsanordnare anordnad utbildning helt eller delvis förlagd till företag. Som företagsförlagd utbildning avses ej utbildning under vilken deltagarna är anställda i företaget.

Företagsförlagd utbildning ska följa fastställd läroplan. Företagsförlagd utbildning kan vara exempelvis följande:

#### **Grundskola**

- a) Studiebesök eller praktisk arbetslivsorientering.
- b) Elever i anpassad studiegång.

#### **Gymnasieskola**

- a) Arbetsplatsförlagd utbildning (APU) vid gymnasieskolans yrkesinriktade program.
- b) Inbyggd utbildning vid gymnasieskolans yrkesinriktade program där utbildning helt eller delvis sker i företag.

### **Arbetsmarknadsutbildning**

Av Arbetsförmedlingen godkänd utbildning.

### **Högskola**

Studerande som inom läroplanens ram arbetar i företag med projekt- eller examensarbete.

### **§ 4**

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

Avtal ska alltid tecknas mellan företag och skola om villkoren för utbildningen. I avtalet ska bekräftas att erforderliga ansvars- och olycksfallsförsäkringar tecknas av skolan.

Beslut om utbildning och möjligheterna att ta emot elever ska föregås av överenskommelse mellan de lokala parterna. Företaget tillhandahåller handledare. De fackliga organisationerna medverkar till att handledare och instruktörer ställer sig till förfogande.

### **§ 5**

Skolan antar elever till företagsförlagd utbildning och utövar tillsyn i samverkan med de lokala parterna.

### **§ 6**

Elev i företagsförlagd utbildning är ej anställd i företaget. Elev ska dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen.

#### ***Kommentar***

*Eftersom elev i företagsförlagd utbildning ej är anställd i företaget utgår ej lön eller andra anställningsförmåner under utbildningstiden. Elev i APU ska dock erhålla fri lunch eller kostnadsersättning för varje fullföljd företagsförlagd utbildningsdag.*

*Om det i undantagsfall skulle förekomma att elever tillfälligtvis utnyttjas som vikarie i den ordinarie produktionen, är parterna överens om att företaget för den tid vikariatet omfattar ska utge ersättningar i enlighet med vid arbetsplatsen gällande kollektivavtal.*

## **§ 7**

Den företagsförlagda utbildningen ska normalt följa skolåret, inklusive ferier och uppehåll, och i övrigt följa företagets ordinarie dagarbetstid såvida annan överenskommelse ej träffas mellan de lokala parterna.

### ***Kommentar***

*Utbildningen kan förläggas på annan tid än dagtid om t ex skiftarbete vid företaget kräver detta.*

## **§ 8**

Eleverna bör som ett led i utbildningen delta i företagets ordinarie produktion utan att ersätta ordinarie arbetskraft.

### ***Kommentar***

*Utbildningen bedrivs under överinseende av handledare.*

## **§ 9**

Om de lokala parterna är överens om att en elev bör förflyttas ska företaget hos skolan begära sådan förflyttning.

## **§ 10**

För elev som utför arbete på företaget under sina ferier eller uppehåll tillämpas vid arbetsplatsen gällande kollektivavtal.

### ***Protokollsanteckning***

*Även minderårig elev som fortsätter arbeta under ferierna kan utföra maskinarbete under förutsättning att Arbetsmiljöverkets föreskrifter om anlitande av minderåriga i arbetslivet iakttages.*

## **C Företagsintern utbildning**

## **§ 11**

Med företagsintern utbildning avses yrkesutbildning av anställd personal bedriven inom eller utom företaget.

## **§ 12 Arbetstid**

Vid företaget anordnad yrkesutbildning ska utbildningstiden sammanfalla med företagets ordinarie arbetstid (dagtid eller skift). Vid externt anordnad yrkesutbildning ska utbildningstiden följa ordinarie schematid. Arbetare, som med frångående av sin ordinarie arbetstid deltar i utbildning förlagd till dagtid, betraktas under utbildningstiden som dagarbetare, med ordinarie arbetstid motsvarande utbildningstiden.

### **§ 13 Lönevillkor**

Arbetare i företagsintern utbildning erhåller under utbildningstiden den betalning inklusive förekommande tillägg – som skulle ha utgått om han under motsvarande tid utfört ordinarie arbete enligt gällande arbetstidsschema.

Om denna betalning skulle understiga den betalning som under utbildningstiden motsvarar ordinarie betalning till dagarbetare i tillämplig lönegrupp, ska utfyllnad ske till denna nivå. Utfyllnad enligt detta stycke kan främst aktualiseras då en skiftarbetare får gå på yrkesutbildning under längre schemalagda ledigheter.

Om utbildning förläggs så att den pågår utöver ordinarie arbetstid utgår för denna tid övertidsersättning och i förekommande fall ersättning för obekväm arbetstid. Är utbildningen förlagd till internat utges dock ej övertidsersättning eller OB-ersättning. Det förutsätts härvid att själva utbildningstiden vid internat inte i allt för stor utsträckning överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet.

### **D Meningsskiljaktigheter**

#### **§ 14**

Twister om giltigheten eller rätta innebörden av detta avtal regleras enligt förhandlingsordningen mellan parterna.

### **E Giltighetstid**

Detta avtal har samma giltighetstid och uppsägningstid som det mellan Skogsindustrierna och GS gällande avtalet om ”Allmänna bestämmelser för kollektivavtal”.

#### ***Protokollsanteckning***

*Den del av överenskommelsen som återfinns under B. Företagsförlagd utbildning, ska dock inte upphöra före utgången av det läsår varunder uppsägningen skett.*

Stockholm den 18 oktober 1994

SVERIGES SKOGSINDUSTRIFÖRBUND

*Erik Acebo*

SVENSKA TRÄINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

*Sven Björk*

## Bilaga 3: Överenskommelse om praktikarbete

### § 1

Med praktikarbete avses i detta avtal sådan i läroplan och motsvarande för gymnasieskolan eller högskolan föreskriven verksamhet som syftar till att ge de studerande praktiska erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier, kännedom om arbetsmiljö samt insikt i och kunskap om arbetslivets villkor.

#### *Kommentar*

*Praktikarbete ska vara ett led i en utbildning. Med praktikarbete avses således arbetslivskontakter enligt gällande läroplan, utbildningsplan eller intagningsbestämmelser före inträde i utbildning eller under utbildning. Hit räknas även ej obligatorisk praktik med samma syfte före eller under utbildning.*

*Avtalet ska tillämpas även vid motsvarande arbete för utländsk praktikant som i sin skol- och företagsutbildning förlagt praktikantarbeten till svenskt företag.*

### § 2

Parterna rekommenderar de enskilda företagen att ställa platser till förfogande för sådant praktikarbete som omfattas av detta avtal.

### § 3

Överenskommelse om antagande av praktikarbetande träffas mellan de lokala parterna. En sådan överenskommelse ska även innehålla riktlinjer för praktikarbetets uppläggning och genomförande.

### § 4

Parterna utser gemensamt lämplig person som har att tillse att praktikarbetet fullföljs på riktigt sätt. Den praktikarbetande ska beredas tillfälle att delta i och självständigt utföra olika arbetsuppgifter som förekommer i företaget.

### § 5

Anställningstiden ska för varje praktiktillfälle begränsas till högst den tid som anges i läroplanen för den aktuella utbildningen. För övrig utbildning begränsas anställningstiden till högst sex månader per praktiktillfälle.

### § 6

För praktikarbete utges lön oberoende av ålder. Lönen utgör fr. o m den 1 april 2017 68 % av grupp 1 § 5 Lön mom 6.

## **§ 7**

Vid sidan av förestående regler ska för praktikanten i tillämpliga delar gälla mellan organisationerna träffade avtal.

## **§ 8**

Detta avtal gäller fr o m 1 maj 1990 och har samma giltighetstid och uppsägningstid som avtalet om ”Allmänna bestämmelser för kollektivavtal”.

Stockholm den 19 mars 1990 med ändringar vidtagna den 18 april 1997

SVERIGES SKOGSINDUSTRIFÖRBUND

*Erik Ackebo*

*Lars Lycke*

SVENSKA TRÄINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

*Sven Björk*

*Ove Åslund*

Med ändringar vidtagna den 17 mars 2007

FÖRENINGEN SVERIGES SKOGSINDUSTRIER

*Per Hidesten*

SKOGS- OCH TRÄFACKET

*Per-Olof Sjöö*

## **Bilaga 4: Riktlinjer avseende kompetensutveckling**

### **Utgångspunkter**

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på de anställda att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Förmågan till anpassning och utveckling kan sammanfattas med begreppet ”kompetensutveckling”. Förbunden gör gemensamt bedömningen att det föreligger en betydande samsyn mellan parterna när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse, vilket bl a framgår av Industrins samarbetsavtal och principerna för lönesättning i löneavtalen.

### **Kompetensutvecklingens betydelse**

För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunnskap och engagemang är av avgörande betydelse för företagets konkurrenskraft.

Med alltmer ”slimmade” och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bl a sjukdom.

### **Dialogens betydelse**

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är den interna dialogen. Den kan skapas genom t ex planerings- eller utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar. Här diskuteras såväl utvecklingsbehov utifrån företagets tilltänkta utveckling som individuella initiativ. Individuella överenskommelser om åtgärder med anledning av dessa diskussioner bör eftersträvas och följas upp. Detta kan ske exempelvis genom personliga utvecklingsplaner.

### **Kompetensutveckling - ett ansvar för både företag och anställd**

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Företaget har också att bl a göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för att utveckla olika områden inom företaget. Vad gäller personalen är det angeläget att satsa på relevant kompetensutveckling och att visa på möjligheterna till utveckling där insatserna kan vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, t ex datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och



företagets behov.

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det viktigt att alla anställda får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val.

### **Kompetensutveckling - löneutveckling**

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt stimulerar till utveckling. Det är framför allt därigenom som den anställda känner gensvar för sina ansträngningar. Kompetensutveckling är därför en viktig faktor i företagens lönebildningsprocess.

Mot den bakgrunden är det viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot kontinuerlig kompetensutveckling.

### **Lokal samverkan**

Det är parternas gemensamma uppfattning att formerna för dialog och företagets kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till utveckling genom tid, pengar och andra resurser måste anpassas till varje enskilt företags storlek och situation.

Formerna för dialogen med de anställda, planering och genomförande av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och överenskommas mellan de lokala parterna.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att analysera företagets och de anställdas behov av kompetens. Analysen kan ligga till grund för personliga och/eller generella utvecklingsplaner på kort och lång sikt.

De lokala parterna kan begära medverkan från förbunden för rådgivning utifrån dessa riktlinjer.

## **Bilaga 5: Arbetsmiljöavtal**

### **§ 1 Gemensamma utgångspunkter**

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö till gagn både för företag och anställda. Arbetet ska genomföras i samverkan mellan de lokala parterna.

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

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är ense om att systematiskt arbetsmiljöarbete ska utgöra grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Att arbetsmiljöns beskaffenhet ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende ska vara vägledande.

Parterna lägger stor vikt vid att verksamheten organiseras så att arbetet ger möjligheter till variation. De anställda ska också ges möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.

### **§ 2 Lokal samverkan**

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i det löpande arbetet av ansvariga chefer.

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

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

### **§ 3 Utbildning**

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skyddsombuden får erforderlig utbildning. Likaså svarar arbetsgivarna för att chefer eller andra befattningshavare som har arbetsuppgifter som påverkar arbetsmiljön får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

Med erforderlig utbildning avses grund- och vidareutbildning. När det gäller grundutbildning ska det av parterna framtagna utbildningsmaterialet eller ett av de

lokala parterna överenskommet material användas. Skyddsombud bör få sin grundutbildning senast sex månader efter att de valts.

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

Parterna är överens om att detta avtal inte inskränker rättigheterna i förtroendemanalagen.

För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

#### **§ 4 Förhandlingsordning**

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

#### **§ 5 Giltighetstid**

Detta avtal gäller tills vidare fr o m de 1 april 2004 med en ömsesidig uppsägnings-tid om tre månader.

## **Bilaga 6: Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården**

### **Inledning**

Företagens främsta uppgift är att bedriva en lönsam verksamhet. Personalens säkerhet och välbefinnande i sitt arbete är ett viktigt led i målsättningen att skapa minskad frånvaro, förbättrad produktivitet, kvalitet och lönsamhet. Arbetet med arbetsmiljö och arbetsorganisation är därför en naturlig och väsentlig del i företagets verksamhet.

Att arbetsmiljöarbetet inordnas i företagets ordinarie verksamhet framhålls också i arbetsmiljölagen, där arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön numera betonas starkare än tidigare. Det är med anledning härav naturligt att arbetsgivaren såsom ansvarig huvudman utnyttjar företagshälsovården som en viktig resurs vid fullgörandet av sina skyldigheter. Aktiva och kunniga medarbetare samt kunniga och intresserade fackliga företrädare i arbetsmiljöfrågor utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i det lokala miljöarbetet.

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i utbyggnaden av rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagen och försäkringskassan.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv skall syssla med förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

### **Verksamhetens utformning**

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård skiftar mellan olika företag inom branschen. Skillnaderna kan exempelvis bero på teknik, organisation och geografiska förutsättningar.

Företagen förutsätter att tillhandahålla företagshälsovård varierar också. Sålunda finns i vissa fall möjligheter till inbyggd företagshälsovård inom ramen för gemensamma koncernlösningar på verksamhetsorten. För den övervägande delen av branschens företag torde dock den vanligaste lösningen vara anslutning till befintliga eller nybildade företagshälsovårdscentraler. Också andra lösningar innebärande olika typer av samarrangemang med andra företag inom regionen kan vara lämpliga i många fall. I vissa fall kan köp av konsulttjänster vara ett sätt att lösa problem inom företagshälsovårdsområdet.

Inom ramen för det helhetsperspektiv som förutsätts prägla företagshälsovårdens arbete kan följande exempel på uppgifter för företagshälsovården anges som vägledande:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsfrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning
- ge råd samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas, inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härmed är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

### **Lokal samverkan**

Arbete med arbetsmiljö – och som en del därav företagshälsovården – skall ske i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisationer. Utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar mellan de lokala parterna.

Parterna utgår ifrån att de lokala riktlinjerna normalt ges formen av lokala överenskommelser som i förekommande fall gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid eller den uppsägningstid som de lokala parterna är ense om.

### **Sågverksavtalets arbetsmiljöråd (SAR)**

Parterna är ense om att SAR kan utnyttjas som ett rådgivande organ vad gäller för branschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

### **Förhandlingsordning**

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

## **Kommentar till avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården inom sågverksindustrin**

### **Inledning**

Parterna vill understryka vikten av att en ändamålsenligt fungerande företagshälsovård utformas i företagen.

### **Ansvar för företagshälsovården**

Lagstiftningen avseende arbetsmiljö och rehabilitering innebär bl a skyldigheter för arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i företaget. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) skall omfatta mål (policy) för arbetsmiljöarbetet, handlingsplaner samt uppföljning (dokumentation). Därför måste miljöarbetet inriktas och utformas med hänsyn till den enskilda arbetsplatsens särskilda behov. Vid sidan av skade- och ohälsaspekterna måste alltså hänsyn även tas till bl a produktion, organisation, teknik och sysselsättning.

Parterna ser företagshälsovården som en nödvändig och naturlig resurs för företagen och de anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer och som en hjälp i arbetet med SAM.

Mot bakgrund av arbetsgivarens mera markerade ansvar för arbetsmiljöfrågorna i kombination med arbetsgivarens förstärkta rehabiliteringsansvar är det naturligt att arbetsgivaren är ansvarig för utformningen av företagshälsovården i det enskilda företaget.

### **Utformningen av företagshälsovården**

Parterna vill betona att företagshälsovården är en resurs för företaget och varje anställd och som skall utformas lokalt i företagen med sådan flexibilitet att den motsvarar olika behov och krav i de enskilda företagen. Det är därför naturligt att företag kan välja olika organisationsformer för företagshälsovården. För vissa företagen kan det vara lämpligast att vara ansluten till en gemensam central, för andra att köpa tjänster från utomstående producenter eller – vid större företag – utnyttja egen expertis. Samarbete inom branschen mellan företag som ligger nära varandra geografiskt bör också övervägas.

Eftersom arbetsmiljöarbetet – och som en del därav företagshälsovården – skall bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisationer, bör frågor om praktiskt ansvar för samt utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen. Detta bör ske genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar mellan arbetsgivaren och fackliga företrädare i företaget, varvid hjälp även kan erhållas från regionalt skyddsom-

bud. Finns skyddskommitté i företaget är det naturligt att sådana överläggningar kan ske i denna.

Riktlinjerna bör lämpligen ges formen av lokala överenskommelser, i vilka preciseras utformning och inriktning (organisation, innehåll och omfattning) av företagshälsovården utifrån de behov och de förhållanden som råder på det enskilda arbetsstället.

### **Uppgifter för företagshälsovården**

Parterna är överens om att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv skall bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabilitering.

Helhetsperspektivet på arbetsmiljön omfattar ett med produktionen och administrationen integrerat arbetsmiljöarbete som förutom fysiska och psykiska aspekter även omfattar insatser vilja främjar arbetets uppläggning och organisation samt välbefinnande och trivsel för de anställda.

Företagshälsovården kan bistå med råd och hjälp avseende t ex:

- kontakter med myndigheter
- tekniska och organisatoriska frågor i anslutning till bl a krav i lagar och föreskrifter
- analys av orsaker till frånvaro
- åtgärder i arbetsmiljö, organisation och arbetsinnehåll.

### **Sekretess**

Parterna konstaterar att det inte föreligger några skillnader i fråga om tystnadsplikt mellan företagshälsovårdens personal och motsvarande befattningshavare inom samhället.

## **Bilaga 7: Förstärkt förhandlingsrätt i vissa fall vid inhyrning**

### **§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning**

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 14 a) istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

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

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.



Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

## **§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning**

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

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

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

## **Bilaga 8: Betalnings- och avdragsregler vid överenskommelse om varierad arbetstid**

De lokala parterna kan enligt § 4 mom 3 punkten 3 träffa överenskommelse om vilka betalnings- och avdragsregler som gäller när varierad arbetstid har införts. Om sådan överenskommelse inte har träffats gäller följande.

- § 1 Vid varierad arbetstid ska denna under den överenskomna perioden per vecka i genomsnitt uppgå till det antal timmar som följer av en tillämpning av § 4 mom 2 i Sägverksavtalet.
- § 2 Vid en veckoarbetstid som överstiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överenskommen period förs överskottstimmar till en arbetstidsbank som är personlig för varje arbetstagare. För timavlönade arbetstagare utgår lönen under perioden för arbetade timmar enligt ordinarie arbetstidsöverenskommelse och för månadsavlönade arbetstagare den ordinarie lönen. Eventuell ersättning enligt § 6 mom 1 och 5 i Sägverksavtalet utgår under perioden.
- § 3 Vid en veckoarbetstid som understiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överenskommen period tas timmar från respektive arbetstagares arbetstidsbank för utfyllnad till veckoarbetstiden enligt ordinarie arbetstidsöverenskommelse varvid lönen utgår som för full ordinarie arbetstid.

Om arbetstagaren inte haft möjlighet att tillföra överskottstimmar till arbetstidsbanken genom upparbetning förskotterar arbetsgivaren sådana timmar, med återbetalningsskyldighet för arbetstagaren, upp till maximalt 40 timmar.

- § 4 När en arbetstagares arbetstidsbank utvisar ett underskott på 40 timmar eller mer vid en arbetstid som understiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överenskommen period är arbetstiden för arbetstagaren den fulla ordinarie arbetstiden enligt § 4 mom 2. Vid en sådan situation kan arbetsgivaren välja att förlägga arbetstiden enligt det ordinarie arbetstidsmåttet för arbetstagaren enligt § 4 mom 2.
- § 5 En total avstämning av arbetstidsbanken ska ske per överenskommen period. En preliminär avstämning bör ske två månader före periodens slut. För de överskottstimmar som då finns, med undantag för sådana timmar som bedöms behöver vara kvar för utfyllnad under de sista två månaderna i perioden, sker utbetalning vid avlöningstillfället under periodens sista månad. För eventuella överskottstimmar vid periodens slut sker betalning under påföljande månad. För dessa timmar utgår övertidstillägg på den ordinarie lönen. Eventuella underskottstimmar avskrivs.

- § 6 All frånvaro grundar sig på den ordinarie arbetstidsöverenskommelsen.
- § 7 Vid anställningens upphörande ska eventuella överskotts- respektive underskottstimmar i arbetstidsbanken regleras i slutlönen. För arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist eller hälsoskäl hänförliga till arbetsskada/arbetsolycksfall och som vid anställningens upphörande redovisar ett negativt saldo i arbetstidsbanken avskrivs detta. Detsamma gäller för arbetstagare då tidsbegränsad anställning upphör eller då arbetstagare avgår med ålderspension.

## **Bilaga 9: Överenskommelse om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO**

**den 12 april 1984 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO)**

### **Permitteringslön**

- § 1 Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med §§ 7-9 nedan.
- § 2 Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.
- § 3 Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.
- § 4 I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.
- § 5 Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.
- § 6 Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.
- § 7 För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden. Hur permitteringslönen närmare skall beräknas fastställs av förbundsparterna inom respektive avtalsområde.

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

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

§ 8 Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

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

§ 9 Frågan om huruvida permitteringslön skall utges vid driftsavbrott som är en följd av att arbetet är säsongsbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur och frågan om huruvida permitteringslön skall utges till arbetstagare som utför arbete i sitt hem regleras i avtal mellan berörda förbundsparter.

Därvid skall riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetsersättning, ges fortsatt skydd.

## **Bilaga 10: Stöd vid förhandling om inhyrning av personal**

Vid förhandlingar enligt medbestämmandelagen inför inhyrning av personal bör parterna belysa frågeställningarna nedan.

- Syftet och omfattningen med inhyrningen
- Varför det inte istället går att anställa personal
- Frågor rörande ekonomi, planering och administration
- Vilket bemanningsföretag avses och vem är deras kontaktperson
- Vilka arbetsuppgifter och arbetstider avses
- Arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal (skydd, miljö, ordningsregler m m.)
- Hur informeras den lokala fackliga organisationen om vilka som är inhyrda (löpande)
- Tidsperiod för inhyrningen
- Hur och när sker utvärdering

Ovanstående ska fungera som stöd för parterna i förhandlingar om inhyrning av personal och är icke rättsligt förpliktande.

## **Bilaga 11: Rätt till deltid**

Arbetare har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension. Arbetare som vill utnyttja rätten ska ansöka senast 6 månader innan deltiden ska träda i kraft. Arbetsgivaren och arbetaren ska därefter samråda med varandra om vilka möjligheterna är att bevilja ansökan. Samrådet ska utgå ifrån att ansökan avser 50 % nedgång i arbetstid för arbetaren. Arbetsgivaren kan avslå eller skjuta upp ansökan om ett beviljande skulle medföra störning för verksamheten. Arbetsgivare som avser att fatta sådant beslut ska underrätta den fackliga organisationen om detta varvid den har rätt att begära förhandling enligt gällande förhandlingsordning.

## **Bilaga 12: Inkassering av fackföreningsavgifter**

### **Överenskommelse angående företagens medverkan vid Inkassering av GS fackföreningsavgifter**

Efter lokal överenskommelse, som godkänts av centrala parter, kan lokala parter överenskomma om någon annan form för inkassering av fackföreningsavgifter. Om sådan överenskommelse inte har träffats gäller följande överenskommelse.

#### **Tillämpningsanvisningar avseende denna överenskommelse**

Parterna är överens om att överenskommelsen tillkommit i samförstånd.

#### **Definitioner**

##### Avlöningsperiod

Med avlöningsperiod avses den vid företaget gällande avlöningsperioden för löneutbetalning.

##### Redovisningsperiod

Med redovisningsperiod avses med vilket periodicitet som arbetsgivaren lämnar uppgifter till GS enligt punkten 3 nedan.

##### Redovisningsmetod

Med redovisningsmetod avses på vilket sätt uppgifterna enligt punkten 3 nedan lämnas till GS.

##### Bruttolön

Med ”bruttolön” avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.

##### Fackföreningsavgift

Med uttrycket ”ordinarie fackföreningsavgift” avses ej exempelvis extra uttaxering eller förhöjda avgifter.

#### **1) Inkassering av fackföreningsavgifter**

Arbetsgivaren ska, på sätt nedan anges, medverka vid inkassering av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter. Avdrag av fackföreningsavgift sker för de arbetare, som lämnat skriftlig fullmakt/medgivande därtill.



## **2) Avdrag och inbetalning**

Arbetsgivaren innehåller genom avdrag i samband med löneutbetalningen (ej dellön eller förskott) av GS beslutad fackföreningsavgift beräknad på bruttolönen, se punkt 4 b nedan. Avdraget bör öresavrundas till närmaste kronantal.

Avdrag för fackföreningsavgiften sker även vid utbetalning av semesterlön och semesterersättning, förutsatt att detta medges av arbetare enligt fullmakten.

Motsvarar nettolönen efter verkställda avdrag enligt anmärkning a) inte fackföreningsavgiften ska avdrag inte göras och uppgift om detta lämnas enligt punkt 3.

Den totalsumma, som avdragits vid avlöningstillfällen under två kalendermånader, inbetalas till GS senast den 18:e i efterföljande månad.

Arbetsgivare som så önskar kan inbetala avgifterna för avlöningsperiod eller kalendermånad.

### **Anmärkningar**

- a) *Avdrag för fackföreningsavgift ska göras efter samtliga i förfatning eller kollektivavtal reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.*
- b) *Avdraget belopp ska anges i lönespecifikationen.*
- c) *Twister/anspråk som härrör till inkasseringen ska arbetstagaren ställa direkt till GS. Arbetsgivarens ekonomiska ansvar är härvid begränsat till förmedling av fackföreningsavgiften i enlighet med punkt 2 ovan.*

## **3) Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet**

Arbetsgivaren ska, när en anställning upphör eller när en arbetare återkallar sin fullmakt, returnera erhållen fullmakt till GS.

Dessutom har arbetsgivaren att till GS lämna uppgifter enligt följande:

Arbetsgivaren ska insända uppgift om samtliga medlemmar i GS, för vilka avgift dragits under föregående redovisningsperiod. Av uppgiften ska, förutom avdragna belopp, även framgå redovisningsperiod, arbetsgivarens namn och organisationsnummer samt arbetsplatsnummer, arbetarnas namn och personnummer.

Arbetsgivaren ska också insända uppgift om för vilka medlemmar i GS som lämnat fullmakt enligt punkt 1, avdrag ej gjorts eller kunnat verkställas enligt punkt 2

ovan. Vid frånvaro som sträcker sig över flera redovisningsperioder behöver uppgift om detta bara lämnas vid första redovisningstillfället.

Som redovisningsperiod för uppgifterna kan arbetsgivaren välja avlöningsperiod (dock minst två kalenderveckor), kalendermånad eller period om två kalendermånader (januari – februari, mars – april osv). Uppgifterna ska vara GS tillhanda senast den 18:de i månaden efter redovisningsperiodens slut.

### **Anmärkningar**

- a) Frågor rörande orsak till frånvaro, till att avdrag ej gjorts etc, ska lösas genom kontakt mellan GS och ifrågavarande arbetare.*
- b) GS ska tillhandahålla tekniska anvisningar för redovisning, i första hand genom filöverföring, internetportal eller annan digital redovisningsform. För arbetsgivare som så önskar ska GS istället tillhandahålla med namn och personnummer förtryckta redovisningslistor. GS ska beakta relevanta önskemål från företagen avseende tekniska lösningar som kan underlätta redovisningen.*
- c) Arbetsgivare, som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på denna överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse.*
- d) Arbetsgivare, som avser att ändra redovisningsmetod, exempelvis övergång till ny redovisningsform eller redovisningsperiod, ska skriftligen underrätta GS härom senast tre månader dessförinnan.*

### **4) GS uppgiftsskyldighet**

- a) GS ska tillse att erforderliga fullmakter från arbetare överlämnas till arbetsgivaren innan avdrag kan ske.
- b) Det åligger GS att före den 1 december varje år skriftligen (varmed även avses digitalt) underrätta arbetsgivaren om storleken av det avdrag, som ska tillämpas för de avlöningsperioder, som hänförs till påföljande kalenderår. Avdraget ska anges med en procentsats, med högst två decimaler. Avdraget kan differentieras med en lägsta avgift och en högsta avgift i kronor. GS ska även lämna motsvarande uppgifter för de arbetsgivare som tillämpar avlöningsperiod om två kalenderveckor.

Om underrättelse ej lämnas, tillämpas även under det kommande året det under närmast föregående år gällande procentavdraget, respektive lägsta avgift och högsta avgift i kronor enligt ovan.

### **5) Nya medlemsföretag**

För företag som erhåller medlemskap i Skogsindustrierna, avtalsområde sågverk, och vilka icke tidigare tillämpat detta uppbördssystem, ska det börja tillämpas senast en månad efter att underrättelse enligt punkt 4 b har lämnats, om inte lokala parter kommer överens om någon annan form för inkassering av fackföreningsavgifter, efter godkännande från centrala parter. GS ska senast i samband med underrättelsen enligt punkt 4 b ovan överlämna fullmakter från de medlemmar, för vilka avgift ska dras. Arbetsgivaren ska senast vid samma tidpunkt lämna skriftligt besked om vilken redovisningsperiod enligt punkt 3 i överenskommelsen denne avser att använda.

### **6) Giltighetstid**

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 januari 2015. Dock börjar överenskommelsen gälla avseende punkt 4 b ovan den 1 december 2014.

Avtalet upphör att gälla vid det helårsskifte som inträffar tidigast tolv månader efter uppsägning av endera parten.

Skulle det vid tillfället för arbetsgivarens medverkan av inkasseringen, föreligga varsel om stridsåtgärder eller utbruten konflikt, bortfaller dock arbetsgivarens skyldigheter enligt denna överenskommelse.

Fredsplikt i frågor som regleras i avtalet ska gälla på samma sätt som gäller beträffande löneavtalen.

Stockholm den 23 juni 2014

FÖRENINGEN SVERIGES SKOGSINDUSTRIER

*Per Widolf*

GS

*Per-Olof Sjöo*

*Tommy Andersson*

## **Bilaga 13: Löneavtal för avtalsåren 2020-2023**

Fördelning av det årliga löneutrymmet sker efter lokala förhandlingar med tillämpning av det centrala löneavtalet samt § 5 mom 1 (Grundläggande principer). Löneavtalet bygger på principen att överenskommelse om lokala lönesystem bör träffas och att dessa system regelbundet genomgås och utvecklas. Fördelning av årlig lönepott sker inom ramen för befintligt lönesystem om inte annat överenskommes.

Saknas lokalt lönesystem fördelas potten efter förhandling med tillämpning av centrala avtalets grundläggande principer.

### **1. Lönehöjningar fr o m den 1 november 2020 (eller efter lokal överenskommelse senast 1 april 2021).**

- a) Utgående löner höjs generellt med 1,51 kr/tim (motsvarande 30 %). Ett utrymme om 3,53 kr/tim (motsvarande 70 %) fördelas av de lokala parterna i enlighet med grundläggande principer för lönesättningen genom lokal överenskommelse. Finns lokalt överenskommet lönesystem är utrymmet även avsett att nyttjas för förverkligande av lokalt önskvärda förändringar, exempelvis införande av nya kriterier i lönesystemet.
- b) Träffas inte överenskommelse enligt a) om pottens fördelning höjs utgående löner generellt med 2,77 kr/tim (motsvarande 55 %). Ett utrymme om 2,27 kr/tim (motsvarande 45 %) fördelas av arbetsgivaren i enlighet med grundläggande principer för lönesättningen. Finns lokalt överenskommet lönesystem fördelas utrymmet inom ramen för lönesystemet och grundläggande principer för lönesättning. Arbetsgivaren bör undvika att fördela hela utrymmet på en viss individ eller viss grupp/kategori i lönesystemet. Inte heller bör hela utrymmet utges generellt.

### **Lönehöjningar fr o m den 1 april 2022**

- a) Utgående löner höjs generellt med 1,20 kr/tim (motsvarande 30 %). Ett utrymme om 2,81 kr/tim (motsvarande 70 %) fördelas av de lokala parterna i enlighet med grundläggande principer för lönesättningen genom lokal överenskommelse. Finns lokalt överenskommet lönesystem är utrymmet även avsett att nyttjas för förverkligande av lokalt önskvärda förändringar, exempelvis införande av nya kriterier i lönesystemet.

- b) Träffas inte överenskommelse enligt a) om pottens fördelning höjs utgående löner generellt med 2,21 kr/tim (motsvarande 55 %). Ett utrymme om 1,80 kr/tim (motsvarande 45 %) fördelas av arbetsgivaren i enlighet med grundläggande principer för lönesättningen. Finns lokalt överenskommet lönesystem fördelas utrymmet inom ramen för lönesystemet och grundläggande principer för lönesättning. Arbetsgivaren bör undvika att fördela hela utrymmet på en viss individ eller viss grupp/kategori i lönesystemet. Inte heller bör hela utrymmet utges generellt.

## 2. Gemensamma bestämmelser för revisionstillfällena

- a) Om arbetstagare erhåller, eller under året erhållit, förutbestämd lönehöjning eller ersättning enligt gällande lönesystem (s.k. trappvandring) ska höjningen inte avräknas från lönepotten.
- b) Vid lönerevisionstillfället ska personliga tillägg som utgör en del av ordinarie lön enligt § 5 mom 5 värderas och vid behov revideras inom ramen för löneutrymmet
- c) För det fall en höjning av Sågverksavtalets lägstalöner medför att en anställd erhåller högre löneökning än 5,04 kr/tim 2020 eller 4,01 kr/tim 2022 enligt punkten 1 ska en sådan höjning avräknas från det framtänkade totala fördelningsbara utrymmet.
- d) För ackord, som innehåller såväl fast som rörlig del samt för månadslön eller timlön, med premie, fördelas höjningen proportionellt mellan fast och rörlig del om inte lokal överenskommelse träffas om annat

### ***Anmärkning***

*Vad som ovan sägs ändrar inte på gällande lokala överenskommelser eller vedertagna praxis om höjning av sådana löner som innehåller såväl fast som rörlig del.*

- e) Vecko- och månadslöner höjs som timlöner, varvid beräkningen ska grundas på 40 timmar för veckolöner och 175 timmar för månadslöner.

## 3. Fasta ersättningar

- a) Traktamentsersättningar justeras lokalt den 1 november 2020 och den 1 april 2022.

- b) Andra fasta ersättningar som utgör vederlag för kostnader (klädesersättningar o dyl.) justeras per den 1 november 2020 med 1,8 procent. Förbunden är ense om att med iakttagande av hittills tillämpade metoder fastställa uppräkningsen av dessa ersättningar då kostnadsutvecklingen för år 2020 är känd och per den 1 april 2022 då kostnadsutvecklingen för år 2021 är känd. Vid fastställande av uppräkningsen per den 1 april 2022 ska KPI för år 2021 jämföras med KPI för år 2020.
- c) Fasta ersättningar enligt § 5 mom 6 punkt C och andra lokalt fastställda ersättningar som inte är en del av ordinarie lön enligt § 5 mom 5 höjs den 1 november 2020, respektive den 1 april 2022 i relation till förtjänstutvecklingen för det arbete vartill den fasta ersättningen är knuten.

#### **4. Förhandlingsordning**

Förhandlingar om lönerevisionen inleds i god tid före ordinarie revisionstidpunkt. Utgångspunkten är att förhandlingarna bedrivs och avslutas så att löneutbetalningen kan ske vid ordinarie utbetalningsdag närmast efter revisionstidpunkten. Protokoll över lönerevisionen ska upprättas.

Under alla omständigheter ska, om inte de lokala parterna enas om annat, förhandlingarna vara avslutade senast tre månader efter ordinarie revisionstidpunkt, såvitt part inte dessförinnan frånträtt förhandlingen.

Kan de lokala parterna inte enas om förhandlingar om lönerevision och önskar arbetstagarparten begära central förhandling ska meddelande lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast 14 dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Central förhandlingsframställan ska vara arbetsgivaren tillhanda senast fyra veckor efter avslutad lokal förhandling. Vid central förhandling kan arbetsgivaren representeras av Industriarbetsgivarna.

**GS Förbundskontor**

Besöksadress: Olof Palmes gata 31  
Postadress: Box 1152  
111 81 STOCKHOLM  
Tel: 010-4708300  
www.gsacket.se

**GS avdelning 1 Skåne/Blekinge**

Landskronavägen 25 A  
252 32 HELSINGBORG  
Tel: 010-470 84 01  
E-mail: avdelning1@gsacket.se

**GS avdelning 2 Västra Småland**

Myntgatan 8 D  
331 37 Värnamo  
Tel: 010-470 84 02  
E-mail: avdelning2@gsacket.se

**GS avdelning 3 Öst**

Verkstadsgatan 13  
572 35 OSKARSHAMN  
Tel: 010-470 84 03  
E-mail: avdelning3@gsacket.se

**GS avdelning 4 Västra Götaland**

Norrby tvärgata 3  
504 37 BORÅS  
Tel: 010-470 84 04  
E-mail: avdelning4@gsacket.se

**GS avdelning 5 Södra Svealand**

Byggfackens hus, Riagatan 51  
Box 22039  
702 02 ÖREBRO  
Tel: 010-470 84 05  
E-mail: avdelning5@gsacket.se

**GS avdelning 6 Dalarna/Gävleborg**

Nygatan 29  
Box 323, 821 24 Bollnäs  
Tel: 010-470 84 06  
E-mail: avdelning6@gsacket.se

**GS avdelning 7 Mellannorrland**

Krondikesvägen 93 D  
Box 377, 831 25 Östersund  
Tel: 010-470 84 07  
E-mail: avdelning7@gsacket.se

**GS avdelning 8 Norr**

Mossgatan 28  
931 70 SKELLEFTEÅ  
Tel: 010-470 84 08  
E-mail: avdelning8@gsacket.se



Produktion: Industriarbetsgivarna  
Artikelnummer: 8116-2020