

# 2013- 2016

## Gruventreprenadavtalet



**IFMETALL**

# Innehållsförteckning

AVTALETS OMFATTNING .....	7
§ 1 Avtalets omfattning, föreningsrätt m.m.....	7
1.1 Avtalets omfattning.....	7
1.2 Definitioner av parter och begrepp i detta avtal .....	7
1.3 Lokala överenskommelser .....	8
1.4 Uppsägningstider .....	9
1.5 Arbetsledningsrätt och föreningsrätt.....	9
1.6 Ordningsregler .....	9
1.7 Konkurrerande verksamhet och bisyssla.....	10
1.8 Fredsplikt .....	10
ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE .....	11
§ 2 Anställnings ingående och upphörande .....	11
2.1 Lagen om anställningsskydd .....	11
2.2 Feriearbetande skolgång .....	11
2.3 Tillsvidareanställning.....	11
2.3.1 Tidsbegränsad anställning .....	11
2.3.2 Kortvarig anställning.....	11
2.4 Provanställning.....	11
2.5 Förhandlingsrätt vid tidsbegränsade anställningar .....	12
2.6 Turordning vid driftsinskränkning och företrädesrätt.....	12
2.7 Anställnings upphörande.....	12
2.8 Lön under uppsägningstid m m .....	13
2.9 Utrustning, intyg .....	13
2.10 Uppsägningstid .....	13
LÖNER.....	14
§ 3 Löner.....	14
3.1 Löneformer.....	14
3.2 Lönerevision.....	14
3.3 Grundlön .....	15
3.3.1 Grundlön för arbete ovan jord .....	15
3.3.2 Grundlön för arbete under jord .....	15
3.3.2.1 Yrkesgrupper under jord .....	15

3.4	Lärling .....	16
3.4.1	Yrkesintroduktion .....	16
3.5	Övriga arbetstagare .....	16
3.6	Feriearbete.....	17
3.7	Timlön .....	17
3.8	Utbetalning av lön .....	18
3.8.1	Specifikation av lön .....	18
3.9	Lön när arbetstagare börjar och slutar sin anställning.....	18
TILLÄGG.....		19
§ 4	Tillägg .....	19
4.1	Fasta tillägg som utbetalas varje månad. ....	19
4.1.2	Befattningstillägg.....	19
4.1.3	Underjordstillägg .....	19
4.1.4	Dagbrottstillägg .....	19
4.1.5	Yrkeseferenhetstillägg .....	19
4.1.6	Gruvpension.....	19
4.2	Timbaserade rörliga tillägg.....	20
4.2.1	Underjordstillägg .....	20
4.2.2	Dagbrottstillägg .....	20
4.2.3	OB-ersättningar.....	20
4.2.4	Övertidsersättning .....	20
4.2.5	Beredskapsersättning .....	21
4.2.6	Utryckningsersättning.....	21
4.2.7	Ersättning vid byte av skiftlag.....	21
FRÅNVARO OCH LEDIGHET .....		22
§ 5	Frånvaro och ledighet .....	22
5.1	Sjuklön .....	22
5.1.1	Sjuklönens storlek och sjuklöneperioden .....	22
5.1.1.1	Utdrag ur 6 och 7 §§ lagen om sjuklön (1991:1047).....	22
5.1.1.2	Månadsavlönade .....	22
5.1.2	Sjukanmälan och intyg .....	22
5.1.2.1	Sjukanmälan .....	22
5.1.2.2	Intyg m.m. ....	23
5.1.2.3	Försäkran.....	23
5.2	Föräldralön.....	23
5.3	Fridagar.....	24
5.4	Nationaldagen .....	24

5.5	Ledighet för uppdrag .....	24
5.6	Permission .....	24
5.7	Hälsoundersökning och information från företagshälsovård.....	25
5.9	Arbetstidsförkortning enligt treval .....	25
5.10	Tjänstledighet och annan frånvaro .....	26
5.11	Semester.....	26
5.11.1	Semesterledighet .....	27
5.11.2	Semesterlön och semesterersättning .....	27
5.11.2.1	Semesterlön .....	27
5.11.2.2	Semesterersättning .....	27
5.11.2.3	Obetalda semesterdagar.....	28
5.11.2.4	Ändrad sysselsättningsgrad .....	28
5.11.2.5	Utbetalning av semesterlön.....	28
5.11.2.6	Sparande av semester .....	28
5.11.2.7	Semesterberäkning vid skiftarbete (nettosemester) .....	28
5.11.3	Tidsbegränsad anställning .....	29
5.11.4	Lön för nyanställd vid semesterstängning .....	30
RESOR OCH TRAKTAMENTE.....		31
§ 6	Resor och traktamente.....	31
6.1	Rätt till traktamente .....	31
6.2	Traktamentsersättning.....	31
6.3	Förrättning under helg, söndag eller fridag.....	31
6.4	Traktamente vid olycksfall och sjukdom .....	31
6.5	Resor utom arbetstid.....	31
6.6	Resor med egen bil i tjänsten .....	32
6.6.1	Förutsättning för bilersättning.....	32
6.6.2	Ersättning vid användning av egen bil i tjänsten .....	32
ARBETSTIDER.....		33
§ 7	Arbetstider .....	33
7.1	Tillämpningsområde.....	33
7.1.1	Ordinarie arbetstid.....	33
7.2	Årsarbetstid.....	34
7.2.1	Arbetstidens förläggning .....	35
7.3	Dygnsvila.....	36
7.4	Veckovila.....	37
7.5	Beredskapstjänst.....	37
7.6	Nattarbete .....	37

7.7	Avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila.....	38
7.8	Flextid .....	38
7.9	Arbetstidsbank .....	38
7.10	Övertid .....	38
ARBETSMILJÖ OCH FÖRETAGSHÄLSOVÅRD.....		39
§ 8	Arbetsmiljö och Företagshälsovård.....	39
8.1	Arbetsredskap och skyddskläder.....	39
8.2	Företagshälsovård .....	39
FÖRHANDLINGSORDNING.....		40
§ 9	Förhandlingsordning .....	40
9.1	Twisters handläggning .....	40
9.1.2	Protokoll och justering .....	40
9.1.3	Avslutande av förhandling.....	40
9.2	Lokal förhandling.....	40
9.2.1	Allmän rättstvist.....	40
9.2.2	Rättstvist om lön m m.....	41
9.2.3	Twist om giltigheten av uppsägning m m. ....	41
9.3	Central förhandling.....	41
9.3.1	Allmän rättstvist.....	41
9.3.2	Rättstvist om lön m m.....	41
9.3.3	Twist om giltigheten av uppsägning m m .....	41
9.4	Arbetsdomstolen .....	41
9.4.1	Allmän rättstvist.....	41
9.4.2	Rättstvist om lön m m.....	42
9.4.3	Twist om giltigheten av uppsägning m m .....	42
9.4.4	Twist om semesterersättning m m .....	42
9.5	Preskription .....	42
9.5.1	Preskriptionstid.....	42
9.6	Tillämpning av 38 § MBL inom Gruventreprenadavtalets område .....	42
9.6.1	Gemensamma utgångspunkter för kvalitet och kompetens.....	42
9.6.2	Primär förhandling genom upprättande av förteckning m m.....	43
9.6.3	Arbetsplatsanmälan .....	43
9.6.4	Primär förhandling i övriga fall.....	44
9.6.5	Maskincentralöverenskommelsen .....	44
9.6.6	Avförande av entreprenör från förteckning .....	44

HÄNVISNING TILL ÖVRIGA AVTAL .....	45
§ 10 Förteckning över särskilda överenskommelser .....	45
AVTALETS GILTIGHETSTID M:M:.....	46
§ 11 Giltighet och uppsägning .....	46
11.1 Gruventreprenadavtalets giltighetstid.....	46
11.1.1 Uppsägning.....	46
Bilaga 1 .....	47
Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF) och inhyrning av bemanningsföretag.....	47
B1.1 Kvalificering av KFF .....	47
B1.2 Tillåten inhyrning under tid med KFF .....	47
B1.3 Återanställning .....	48
B1.4 Avlösen av KFF .....	48
B1.5 Förfarande vid återanställning.....	48
Bilaga 2 .....	49
Förhandlingsschema .....	49
SÖKORDSREGISTER.....	51

# AVTALETS OMFATTNING

## § 1 Avtalets omfattning, föreningsrätt m.m.

### 1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal mellan Maskinentreprenörerna (ME) och IF Metall omfattar löner och anställningsvillkor för arbetstagare anställda i företag anslutna till Maskinentreprenörerna.

### 1.2 Definitioner av parter och begrepp i detta avtal

#### Benämning i avtalet

#### Definition

Företaget  
Arbetsgivaren

Den juridiska person, enskild näringsidkare eller annan som kan ingå anställningsavtal med arbetstagare

Arbetstagaren

Den anställda vid företaget

Klubb

Den sammanslutning av arbetstagare vid företaget som är medlemmar i Industrifacket Metall och har bildat en egen lokal organisation med styrelse och mandat att sköta det lokala fackliga arbetet vid företaget

Lokalavdelning

Den sammanslutning av arbetstagare på orten/regionen som är medlemmar i Industrifacket Metall som bildats för att sköta det lokala fackliga arbetet vid företag där det inte finns klubb

Avdelningsombud

Lokal facklig representant som är utsedd av lokalavdelningen för att sköta det lokala fackliga arbetet i dess ställe. Lokalavdelningen har att informera arbetsgivaren om avdelningsombudets uppgifter och befogenheter

Lokala parter

Arbetsgivaren/företaget och klubb eller lokalavdelning/avdelningsombud som har att förhandla och träffa överenskommelser med anledning av detta avtal eller lagstiftning

Maskinentreprenörerna (ME)

Arbetsgivarorganisation

IF Metall

Arbetstagarorganisation

<b>Benämning i avtalet</b>	<b>Definition</b>
Centrala parter	ME och IF Metall som träffat detta avtal
Enskild överenskommelse	Överenskommelse som träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren
Lokal förhandling Lokal överenskommelse	Förhandling och överenskommelse i kollektivavtalsform mellan arbetsgivaren och klubb, lokalavdelning eller avdelningsombud
Central förhandling Central överenskommelse	Förhandling och överenskommelse i kollektivavtalsform mellan de centrala parterna då de lokala parterna genomfört lokal förhandling och inte kunnat träffa överenskommelse. Sådan överenskommelse är bindande för de lokala parterna och de enskilda arbetstagarna
Tid beräknas och anges i avtalet som beräkningsfaktor, t. ex. arbetstidsförkortning 38,8 timmar.	Timmarna är indelade i 6-minuters intervaller, t.ex. innebär 38,8 timmar 38 timmar 48 minuter
Månadslön	Månadslön innebär att lönen utbetalas med visst belopp varje kalendermånad, oberoende av om det inträffar helgdagar och fridagar. Månadslön innebär arbetstagarens månadslön plus fasta tillägg.
Fasta tillägg	Belopp som är oförändrade och utbetalas varje månad
Rörliga tillägg	Belopp som förändras i förhållande till ex tidpunkt då arbete utförs, tid utöver ordinarie dagarbetstid

### **1.3 Lokala överenskommelser**

De lokala parterna har rätt att överenskomma om avvikelser från avtalsbestämmelserna om allmänna anställningsvillkor där så framgår av detta avtal.

Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och får ej strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.

Om överenskommelse inte kan uppnås gäller vad som anges i motsvarande centrala avtalsbestämmelse mellan ME och IF Metall.



#### **1.4 Uppsägningstider**

Uppsägningstider för lokala överenskommelser är 3 månader om inget annat överenskommits.

#### **1.5 Arbetsledningsrätt och föreningsrätt**

Med iakttagande av lag, avtalets bestämmelser och andra mellan parterna träffade avtal, har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa eller avskeda medarbetare samt att använda medarbetare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkta. Anser medarbetare att avskedande ägt rum under omständigheter som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, har de innan andra åtgärder vidtas, rätt att genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

#### **1.6 Ordningsregler**

Gällande arbetstider ska hållas. Det är inte tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller avlägsna sig från arbetet. Ansökan om ledighet ska göras i så god tid som möjligt till arbetsgivaren som snarast ska lämna besked.

Utrustning, material och annan företagets egendom ska handhas med omsorg och aktsamhet. Skada, fel eller förlust ska genast anmälas till arbetsgivaren.

Arbetstagare som genom uppsåt eller grov vårdslöshet orsakar skada eller förlust för företaget, kan åläggas ersättningsskyldighet härför.

Allt arbete ska utföras yrkesmässigt och enligt givna föreskrifter. Arbetsgivaren har rätt att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där sådan erfordras.

Arbetstagare ska under arbetstid följa de instruktioner och säkerhetsföreskrifter som arbetsgivare utfärdar gällande användande av dator, mobiltelefon och liknande.

Föreskrifter som på arbetsplats meddelats till förekommande av olycksfall eller eldsvåda ska följas.

Parterna är överens om att alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare med anledning av yrkets beskaffenhet, där man hanterar tunga maskiner i kravfylld miljö, ska hanteras skyndsamt och utifrån individens behov. Arbetstagare ska respektera att alkohol och/eller droger inte får förekomma på arbetsplatser.

Lokal överenskommelse ska träffas innan kontroller för att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare kan ske. I överenskommelsen regleras formerna för kontroller som ska genomföras på ett sätt som inte medför kränkning av arbetstagarnas personliga integritet. Provtagning ska ske väl avskilt för varje arbetstagare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetstagare.

### **1.7 Konkurrerande verksamhet och bisyssla**

Medarbetare får ej utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet som direkt, eller indirekt, konkurrerar med arbetsgivaren. Medarbetare får ej heller åta sig bisyssla eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Ett riktvärde för vad som kan inverka menligt på arbete i tjänsten är när dygns- och veckovila inte kan erhållas.

Om en medarbetare avser att åta sig bisyssla av mer omfattande slag ska denne först samråda med arbetsgivaren.

### **1.8 Fredsplikt**

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller under avtalsperioden för såväl de lokala som centrala parterna.

# ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE

## § 2 Anställnings ingående och upphörande

### 2.1 Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller i den mån inte annat följer av detta avtal.

### 2.2 Feriearbetande skolungdom

Parterna är ense om att arbetsgivaren fritt kan anställa skolungdom för feriearbete på begränsad tid. Avtalet ska gälla för dessa, såvitt de lokala parterna inte enas om annat. Feriearbetande skolungdom omfattas inte av 2.3.1.

Vid anställning av feriearbetande skolungdom ska säkerhet, arbetets beskaffenhet och behov av handledning särskilt beaktas.

### 2.3 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tills vidare om inte annat avtalats enligt nedanstående.

#### 2.3.1 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning ska i normalfallet uppgå till minst en månad. Vid särskilda skäl, exempelvis för ett avgränsat arbete om kortare tid kan dock överenskommelse träffas om kortare anställning än en månad enligt 2.3.2 Kortvarig anställning.

Om inte annat överenskommes gäller att anställning för viss tid löper med en månads ömsesidig uppsägningstid. För arbetsgivaren krävs saklig grund för uppsägning i förtid av tidsbegränsad anställning.

#### 2.3.2 Kortvarig anställning

Denna anställningsform får användas då särskilt behov föreligger och får inte missbrukas. Kortvarig anställning omfattar minst 1 skift och lön utbetalas med timlön enligt § 3 Löner 3.7 Tabell 1.

### 2.4 Provanställning

Arbetsgivare och arbetstagare kan vid anställningstillfället överenskomma om att anställningen under de sex första månaderna ska utgöra en provanställning. Provanställning kan ingås då arbetstagaren exempelvis är nyutbildad eller annars oprövad i arbetet, eller då andra sakliga skäl föreligger. Den fackliga organisationen ska delges överenskommelsen om provanställning.

Provanställning kan om särskilda skäl föreligger avbrytas innan provotidens utgång. Arbetstagaren och dennes fackliga organisation ska underrättas om provanställningens avbrytande minst 14 dagar i förväg. Om avbrytande inte sker övergår anställningen i tillsvidareanställning. Det är parternas intention att provanställning ska hanteras korrekt.

## **2.5 Förhandlingsrätt vid tidsbegränsade anställningar**

Om upprepat missbruk av bestämmelserna i 2.3.2 eller 2.3.4 avseende kortvarig anställning eller provanställning förekommer, har den lokala parten rätt att påkalla lokal respektive central förhandling. Löses ej tvisten krävs fortsättningsvis lokal överenskommelse vid provanställning eller visstidsanställning kortare än en månad.

## **2.6 Turordning vid driftsinskränkning och företrädesrätt**

De lokala parterna kan träffa skriftlig överenskommelse om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt turordning vid återanställning mellan de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning. De centrala parterna kan, när synnerliga skäl föreligger, begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Om arbetsgivarens rörelse har flera driftsenheter på samma ort och lokal facklig organisation så begär ska två eller flera driftsenheter omfattas av turordningen.

Inför uppsägning på grund av arbetsbrist får en arbetsgivare med högst 10 arbetstagare, innan turordning fastställs, undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Särskild överenskommelse har träffats om regler rörande anlitande av bemanningsföretag (kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, KFF) under tid då det förekommer att tidigare anställd arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, se bilaga 2.

## **2.7 Anställnings upphörande**

För arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, görs avdrag med den del av inestående lön och semesterersättning, som motsvaras av månadslönen för de timmar av uppsägningstiden som ej iakttagits. Kvittningslagens regler om förbehållsbelopp ska iakttas.

**2.8 Lön under uppsägningstid m m**

Om arbetstagare inte bereds arbete under uppsägningstiden ska aktuell månadslön, ersättningar och tillägg utbetalas som om arbetstagaren arbetat, utifrån gällande schema vid tidpunkten för uppsägningen.

**2.9 Utrustning, intyg**

I nära anslutning till att arbetstagare slutar sin anställning eller annars så begär det utfärdar arbetsgivaren ett skriftligt anställningsintyg och arbetsgivarintyg samt överlämnar till arbetstagaren eventuellt inlämnade dokument med omedelbar tillhörighet till yrket, t ex utbildningsböcker och yrkesbevis. Arbetstagaren återlämnar samtidigt utrustning och material tillhörande företaget.

**2.10 Uppsägningstid**

Parterna är överens om att Lagen om anställningsskydd 11 § i dess äldre lydelse, som enligt lagen gäller för anställningsavtal ingångna före den 1 januari 1997, inte ska tillämpas. För sådana äldre anställningsavtal ska samma regler som för anställningsavtal ingångna efter den 1 januari 1997 tillämpas.

# LÖNER

## § 3 Löner

### 3.1 Löneformer

Löneformen för arbetstagare där avtalet tillämpas är månadslön.

Månadslön innebär att lönen utbetalas med visst belopp varje kalendermånad, oberoende av om det inträffar helgdagar och fridagar. Månadslön innebär arbetstagarens månadslön plus fasta tillägg.

För kortvarigt arbete utbetalas timlön, dock minst ett skift. Timlönen beräknas enligt 3.7 Tabell 1, och innehåller semesterersättning.

### 3.2 Lönerevision

Lönerevision, höjning av den lön som lastbilsförare, förare av mobila maskiner och dumperförare har den 30 april, ska ske vid nedan angivna tidpunkter.

Anställd 30 april 2013 får 2013-05-01 löneökning om 504 kr/månad

Anställd 30 april 2014 får 2014-05-01 löneökning om 595 kr/månad

Anställd 30 april 2015 får 2015-05-01 löneökning om 691 kr/månad

Den nya månadslönen utan tillägg ska efter lönerevision minst uppgå till grundlönen enligt 3.3.1 eller 3.3.2.

Lönerevision, höjning av den lön som lärlingar har den 30 april.

Timgränser		2013-05-01	2014-05-01	2015-05-01
0 – 2350 timmar	78 %	393 kr	464 kr	539 kr
2351 – 3100 timmar	83 %	419 kr	494 kr	574 kr
3101 – 4200/4800 timmar *	90 %	454 kr	536 kr	622 kr

Lönerevision, höjning av den lön som övriga arbetare ovan jord i respektive åldersgrupp har den 30 april.

Åldersgrupp	2013-05-01	2014-05-01	2015-05-01
som fyllt 20 år	444 kr	524 kr	608 kr
som fyllt 19 år	422 kr	498 kr	578 kr
som fyllt 18 år	399 kr	471 kr	547 kr
som fyllt 17 år	311 kr	367 kr	426 kr
som inte fyllt 17 år	266 kr	314 kr	365 kr

Lönerevision, höjning av den lön som övriga arbetare under jord i respektive åldersgrupp har den 30 april.

Åldersgrupp	2013-05-01	2014-05-01	2015-05-01
som fyllt 20 år	444 kr	524 kr	608 kr
som fyllt 19 år	422 kr	498 kr	578 kr
som fyllt 18 år	399 kr	471 kr	547 kr

### 3.3 Grundlön

Grundlön är den lönenivå som lägst utbetalas och som används för all verksamhet inom avtalets område.

#### 3.3.1 Grundlön för arbete ovan jord

Lastbilsförare, förare av mobila maskiner och dumperförare  
från och med 2013-05-01 24.515 kr/månad  
från och med 2014-05-01 25.054 kr/månad  
från och med 2015-05-01 25.681 kr/månad

Med dumper avses tung terrängvagn och bergtruck

#### 3.3.2 Grundlön för arbete under jord

Lastbilsförare, förare av mobila maskiner och dumperförare  
från och med 2013-05-01 24.515 kr/månad  
från och med 2014-05-01 25.054 kr/månad  
från och med 2015-05-01 25.681 kr/månad

Med dumper avses tung terrängvagn och bergtruck

#### 3.3.2.1 Yrkesgrupper under jord

Arbete under jord delas in i grupper enligt överenskomna principer och ersätts med tillägg, se Tillägg § 4, 4.1.2

Lastmaskinsförare i den direkta produktionen.

Maskinförare skrotningsarbete

### 3.4 Lärling

Förare av mobila maskiner under utbildning med utbildningsbok. För lärling utses en handledare vars uppgift är att ansvara för lärlingens färdigutbildning i enlighet med yrkets förutsättningar.

Beloppen i tabellen beräknas på grundlönen för förare av mobila maskiner med yrkesbevis.

Timgränser		2013-05-01	2014-05-01	2015-05-01
0 – 2350 timmar	78 %	19.122 kr	19.542 kr	20.031 kr
2351 – 3100 timmar	83 %	20.347 kr	20.795 kr	21.315 kr
3101 – 4200/4800 timmar *	90 %	22.063 kr	22.549 kr	23.113 kr

\*) 4200 timmar för vuxenlärling (utbildning påbörjad efter 20 års ålder)  
4800 timmar för ungdomslärling (utbildning påbörjad innan 20 års ålder)

#### 3.4.1 Yrkesintroduktion

I syfte att introducera en ny arbetstagare i för denne nya arbetsuppgifter kan arbetsgivare tillämpa yrkesintroduktion med utsedd handledare under högst 2 månader. Under samma begränsningsperiod utgår lön med 80 % av aktuell grundlön.

### 3.5 Övriga arbetstagare

Arbetstagare i företaget som utför andra arbetsuppgifter än att framföra lastbil, mobila maskiner och dumper.

För ungdomar under 18 år gäller Arbetsmiljöverkets förordning om minderåriga.

Fördelningstal grundlöner övriga arbetstagare ovan jord

Åldersgrupp	2013-05-01	2014-05-01	2015-05-01
som fyllt 20 år	21.573 kr	22.048 kr	22.599 kr
som fyllt 19 år	20.495 kr	20.946 kr	21.469 kr
som fyllt 18 år	19.416 kr	19.843 kr	20.339 kr
som fyllt 17 år	15.101 kr	15.434 kr	15.819 kr
som inte fyllt 17 år	12.944 kr	13.229 kr	13.559 kr

Fördelningstal grundlöner övriga arbetstagare under jord

Åldersgrupp	2013-05-01	2014-05-01	2015-05-01
som fyllt 20 år	21.573 kr	22.048 kr	22.599 kr
som fyllt 19 år	20.495 kr	20.946 kr	21.469 kr
som fyllt 18 år	19.416 kr	19.843 kr	20.339 kr



### 3.6 Feriearbete

Grundlön för skolungdomar utbetalas enligt följande. Grundlönen inkluderar semesterersättning.

Elever i gymnasieutbildning eller grundskola	2013-05-01 Per timme	2014-05-01 Per timme	2015-05-01 Per timme
Elever som gått två år på gymnasium	88 kr	90 kr	92 kr
Elever som gått ett år på gymnasium	76 kr	78 kr	80 kr
Övriga elever (grundskolan)	68 kr	70 kr	72 kr

### 3.7 Timlön

Timlön används vid kortvarigt arbete, se § 3 Löner 3.1. I beräkning av timlönen ingår semesterersättning enligt nedan. Timlönen beräknas utifrån den genomsnittliga veckoarbetstiden och avrundas nedåt till närmaste nivå.

Tabell 1

Timlön vid kortvarigt arbete	
Veckoarbetstid	Beräkningsformel (inkl semesters.)
40 timmar	Månadslön ./ 168 x 1,13
38 timmar	Månadslön ./ 159 x 1,13
36 timmar	Månadslön ./ 151 x 1,13
35 timmar	Månadslön ./ 147 x 1,13
34 timmar	Månadslön ./ 143 x 1,13
33 timmar / ovan jord	Månadslön ./ 140 x 1,13
32 timmar / ovan jord	Månadslön ./ 137 x 1,13

Beräkning av värdet av övertidstimmar görs enligt nedan.

Tabell 2

Timlön vid beräkning av värdet av övertidstimme	
Veckoarbetstid	Beräkningsformel
40 timmar	Månadslön ./ 168
38 timmar	Månadslön ./ 159
36 timmar	Månadslön ./ 151
35 timmar	Månadslön ./ 147
34 timmar	Månadslön ./ 143
33 timmar / ovan jord	Månadslön ./ 140
32 timmar / ovan jord	Månadslön ./ 137

### **3.8 Utbetalning av lön**

Lön utbetalas senast den 25:e i varje innevarande månad. Reglering av tillkommande och avgående lönedelar samt utbetalning av kostnadsersättningar görs, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare, efterföljande månad.

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att träffa överenskommelse om löne- och reseförskott.

#### **3.8.1 Specifikation av lön**

Vid utbetalning av lön och annan ersättning ska dessa vara specificerade så att ingående lönedelar såsom månadslön, skatt, fasta respektive rörliga tillägg, inestående semesterdagar, arbetstidsförkortning, arbetstid såsom övertid, tillägg samt information om tillämpat avtal tydligt framgår. Vid minst ett tillfälle per år redovisas ingående avtalspension.

### **3.9 Lön när arbetstagare börjar och slutar sin anställning**

Arbetstagare, som påbörjar eller avslutar anställning under löpande kalendermånad, erhåller timlön jämte tillägg för varje arbetsdag som anställningen omfattar under månaden.

Timlön beräknas enligt § 3 Löner, 3.7 Tabell 2.

# TILLÄGG

## § 4 Tillägg

### 4.1 Fasta tillägg som utbetalas varje månad.

#### 4.1.2 Befattningstillägg

Lastmaskinsförare i den direkta produktionen under jord	
Från och med 2013-05-01	1.848 kr/månad
Från och med 2014-05-01	1.889 kr/månad
Från och med 2015-05-01	1.936 kr/månad
Maskinförare skrotningsarbete, under jord	
Från och med 2013-05-01	2.052 kr/månad
Från och med 2014-05-01	2.097 kr/månad
Från och med 2015-05-01	2.150 kr/månad

#### 4.1.3 Underjordstillägg

Underjordstillägg från och med 2013-05-01	2.358 kr/månad
---	----------------

Ovanstående gäller vid mer än 50% arbete av månadens arbetstid under jord.

#### 4.1.4 Dagbrottstillägg

Dagbrottstillägg (50% av underjordstillägg) fr.o.m. 2013-05-01	1.179 kr/månad
---	----------------

Ovanstående gäller vid mer än 50% arbete av månadens arbetstid i dagbrott.

#### 4.1.5 Yrkeserfarenhetstillägg

Förare som arbetat 1 år eller mer med för yrket motsvarande förutsättningar och relevant erfarenhet (avser inte förare under utbildning = lärling)	
Från och med 2013-05-01	664 kr/månad
Från och med 2014-05-01	678 kr/månad
Från och med 2015-05-01	695 kr/månad

#### 4.1.6 Gruvpension

Gruvpension – utbetalas till förare som arbetat mer än 50 % under jord respektive kalendermånad.	1.360 kr/månad
---	----------------

**4.2 Timbaserade rörliga tillägg****4.2.1 Underjordstillägg**

Underjordstillägg, fr.o.m. 2013-05-01 timbaserat	16,49 kr/timme
--	----------------

**4.2.2 Dagbrottstillägg**

Dagbrottstillägg, timbaserat (kan ej överstiga helt dagbrottstillägg)	8,24 kr/timme
---	---------------

**4.2.3 OB-ersättningar**

1 a) Helgfria dagar mån – fre kl 18.00 – 24.00 såvida högre belopp inte anges i 2a eller 2b	<u>månadslön</u> 600
1 b) Måndag – lördag mellan kl 00.00 – 06.00 såvida högre belopp inte anges i 2a eller 2b	<u>månadslön</u> 400
2 a) Helger Från lördag kl 06.00 till måndag kl 06.00 samt från 15.00 dag före helgdag till kl 06.00 dag efter helgdag såvida inte högre belopp anges i 2b	<u>månadslön</u> 300
2 b) Från nyårsafton kl 06.00 till den 2 januari kl 06.00 Från skärtorsdag kl 19.00 till påföljande vardag kl 06.00 Från pingstafton kl 00.00 till påföljande måndag kl 06.00 Från midsommarafton kl 06.00 till påföljande måndag kl 06.00 Från julafton kl 06.00 till tredjedag jul kl 06.00	<u>Månadslön</u> 150

**4.2.4 Övertidsersättning**

Övertidsersättning utbetalas för <b>tid utöver</b> ordinarie arbetstid per dygn eller under fastslagen rasttid. Förutom övertid tillkommer eventuell OB-ersättning och fasta månatliga tillägg. Från och med 2013-05-01 Från och med 2014-05-01 Från och med 2015-05-01	31,76 kr/timme 34,46 kr/timme 35,32 kr/timme
Om övertid tas ut som lön tillkommer ersättning för övertidstimmar. Värdet av övertidstimmar beräknas enligt § 3 Löner 3.7, Tabell 2 vid utbetalning i lön.	
Vid kompensationsledighet se § 5 Frånvaro och ledighet, 5.8	

**4.2.5 Beredskapsersättning**

a) Måndag – fredag Fr o m 2013-05-01 Fr o m 2014-05-01 Fr o m 2015-05-01	208 kr/dygn 213 kr/dygn 218 kr/dygn
b) Lördag, söndag och helgdag Fr o m 2013-05-01 Fr o m 2014-05-01 Fr o m 2015-05-01	796 kr/dygn 814 kr/dygn 834 kr/dygn
c) Nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, pingstafton, pingstdagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton Fr o m 2013-05-01 Fr o m 2014-05-01 Fr o m 2015-05-01	1.015 kr/dygn 1.037 kr/dygn 1.063 kr/dygn

**4.2.6 Utryckningsersättning**

<p>Utbetalas i normalfallet om en arbetstagare, för att utföra beordrat övertidsarbete, återvänder till arbetsplatsen sedan han lämnat denna för dagen och avbrottet inte är hänförligt till normalt måltidsuppehåll eller annat uppehåll på grund av privat önskemål. Utryckningsersättning utbetalas om övertidsarbetet påbörjas:</p> <p>a) mellan kl 06.00 – 24.00 på vardagar Fr o m 2013-05-01 Fr o m 2014-05-01 Fr o m 2015-05-01</p> <p>b) mellan kl 00.00 – 06.00 på vardagar, samt på lör-, sön- och helgdagar Fr o m 2013-05-01 Fr o m 2014-05-01 Fr o m 2015-05-01</p> <p>Utbetalas också om arbetstagare kallas till övertidsarbete i anslutning till ordinarie arbetstid och detta påbörjas minst 2 timmar före ordinarie arbetstids början.</p>	<p>87 kr/gång 89 kr/gång 91 kr/gång</p> <p>115 kr/gång 118 kr/gång 121 kr/gång</p>
---	--

**4.2.7 Ersättning vid byte av skiftlag**

Arbetstagare som beordras byta skiftlag och får besked om detta senast 7 dagar innan får ingen extra ersättning för bytet.

Arbetstagare som beordras byta skiftlag och får besked mindre än 7 dagar innan får övertidsersättning eller kompensationsledighet för 2 skift efter skiftbytet. Vid återgång till ordinarie skiftlag inom 7 dagar utgår ingen ersättning för återgångstillfället.

# FRÅNVARO OCH LEDIGHET

## § 5 Frånvaro och ledighet

### 5.1 Sjuklön

#### 5.1.1 Sjuklönens storlek och sjuklöneperioden

##### 5.1.1.1 Utdrag ur 6 och 7 §§ lagen om sjuklön (1991:1047)

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna. Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjuklöneperiod som den tidigare. Om arbetstagaren under de senaste tolv (12) månaderna inte erhållit sjuklön för dag ett för sammanlagt tio (10) dagar, utgör sjuklönen 80 procent för dag ett.

##### 5.1.1.2 Månadsavlönade

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	Löneavdrag
Dag 1 (karensdag)	(månadslönen + rörliga tillägg x 12) / (52 x vecko-arbetstiden)	per frånvarotimme
Dag 2-14	20 % av (månadslönen + rörliga tillägg x 12) / (52 x vecko-arbetstiden)	per frånvarotimme
Från och med dag 15	(månadslönen + rörliga tillägg x 12) / (52 x vecko-arbetstiden)	per frånvarotimme
Hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

### 5.1.2 Sjukanmälan och intyg

#### 5.1.2.1 Sjukanmälan

Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, ska anmälan ske så fort hindret upphört.

**5.1.2.2 Intyg m.m.**

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare och betalar då kostnader som är förenade med intygets utfärdande.

**5.1.2.3 Försäkran**

Arbetstagaren ska efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran ska överlämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklön innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

**5.2 Föräldralön**

Arbetstagare som är tjänstledig vid barns födelse eller adoption har rätt till föräldralön från arbetsgivaren.

Föräldralön utges

- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd
- under tre månader om arbetstagaren har varit anställd i två men ej tre år i följd
- under fyra månader om arbetstagaren har varit anställd tre år i följd
- under sex månader om arbetstagaren har varit anställd fyra år i följd eller mer.

För arbetstagare gäller rätt till föräldralön från barnets födelse och under den tid som föräldrapenning utbetalas, men ledigheten ska tas ut innan barnet fyller 18 månader. Adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoption eller mottagande.

Föräldralönen per månad är 10 procent av arbetstagarens månadslön inklusive fasta tillägg upp till 10 prisbasbelopp. På lönedelar över 10 prisbasbelopp utbetalas 90 procent.

Under föräldraledigheten görs tjänstledighetsavdrag. Det gäller både om arbetstagaren har rätt till föräldralön och om arbetstagaren saknar rätt till föräldralön. Föräldralön betalas ut vid ordinarie löneutbetalnings-tillfälle under föräldraledigheten.

Föräldralön utbetalas inte om arbetstagaren inte har rätt till föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om förmånen är nedsatt reduceras föräldralönen på motsvarande sätt.

*Gäller till den 31 december 2013 och upphör därefter att gälla.* Ersätts av försäkringslösning Svenskt Näringsliv – LO, tillämpning enligt anvisningar från FORA.

### **5.3 Fridagar**

Utöver allmänna helgdagar är Påsk-, Pingst-, Midsommar-, Jul- och Nyårsafton är fridagar där arbete inte bedrivs kontinuerligt.

### **5.4 Nationaldagen**

Parterna är överens om att bytet från annandag pingst till nationaldagen som allmän helgdag inte ska påverka arbetstagares arbetstidsmått. Arbetstagare som är anställd på nationaldagen erhåller i tidbank eller på annat sätt 2,3 timmar beräknat för en heltidsarbetande arbetstagare. Detta gäller ej semestervikarier och feriearbetare.

Vid kontinuerlig skiftgång finns beräkningen med i arbetstidsmåttet.

### **5.5 Ledighet för uppdrag**

Arbetstagare har rätt till obetald ledighet för deltagande i politiska val samt för offentliga uppdrag samt fackliga uppdrag för sin organisation i den omfattning förtroendemannalagen medger. Arbetstagaren ska anmäla sådan tjänstledighet till arbetsgivaren senast 14 dagar innan uppdraget ska börja eller, om så inte kan ske, så snart arbetstagaren får veta att denne behöver vara tjänstledig av ovan angivna skäl. Arbetstagaren ska i samband med anmälan om tjänstledighet uppge hur lång tid tjänstledigheten beräknas vara.

### **5.6 Permission**

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök, vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare. Företagsläkare är läkare i företagshälsovården eller annan läkare
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig, förutom om arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning. Barn för vilket föräldrarna har gemensam vårdnad anses som hemmaboende hos båda föräldrarna.



Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och mor- och farföräldrar.

Om en medarbetare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska denne erhålla permission för den tiden.

En förutsättning för rätt till bibehållen lön är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

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

## **5.7 Hälsoundersökning och information från företagshälsovård**

Arbetstagare har rätt till betald ledighet för besök hos företagshälsovården efter kallelse därifrån. Information anordnad av företagshälsovården som rör risker för olycksfall och ohälsa är obligatorisk. Tid för hälsoundersökning vid företagshälsovården och ledighet för medgiven information på arbetstid jämföras med arbetad tid.

Hälsoundersökning och information anordnad av företagshälsovården på arbetstid ersätts vid varje tillfälle med förlorad arbetsförtjänst enligt § 3 Löner 3.2.1 och 3.2.2 och § 4 Tillägg.

Hälsoundersökning och information från företagshälsovård som infaller på ledig tid ersätts vid varje tillfälle med gällande grundlön enligt § 3 Löner 3.2.1 och 3.2.2

## **5.8 Kompensationsledighet**

Överenskommelse om ledighet som kompensation för utfört arbete kan träffas med arbetstagare. Övertidstimmar sparas i tidbank där varje arbetad övertidstimme motsvarar en timmes kompensationsledighet. Inget löneavdrag görs när kompensationsledigheten tas ut. Övertids- och eventuell OB-ersättning ska vara utbetald vid det tillfälle som övertidsarbetet utfördes. Ledigheten bör tas ut så snart det är möjligt men utan att driften påverkas ogynnsamt.

## **5.9 Arbetstidsförkortning enligt treval**

Tillsvidareanställd arbetstagare som har arbetat ett helt kalenderår (intjänandeår) har rätt till arbetstidsförkortning som omfattar 38,8 timmar. Uttag sker under kalenderår som infaller närmast efter intjänandeår. Vid annan sysselsättningsgrad än heltid intjänas arbetstidsförkortningen i motsvarande grad.

Varje arbetstagare ska senast den 31 januari varje år göra ett av följande val:

1. Uttag av arbetstidsförkortningen i tid, 38, 8 timmar.  
Arbetstagare som väljer uttag i ledig tid kan inte spara tid från ett kalenderår till ett annat.

2. Avsättning till pensionspremie motsvarande 2,4 % av den månadslön inklusive fasta tillägg (se § 4 Tillägg 4.1) som utbetalats under föregående kalenderår.

Avsättningen görs som en komplettering till premien för Avtalspensionen SAF-LO i samband med ordinarie inbetalning. Arbetstagare som väljer avsättning till pensionspremie behöver inte göra nytt val av försäkringsgivare utan avsättningen görs i enlighet med tidigare gjort val för Avtalspensionen SAF-LO.

3. Kontant ersättning i form av ett engångsbelopp motsvarande 2 % av den månadslön som utbetalats under föregående kalenderår, dvs de 12 månaderna närmast innan utbetalningen.

Arbetstagare som inte gör något av de tre valen får av arbetsgivaren sin arbetstidsförkortning avsatt som pensionspremie. Tid som inte tagits ut i ledig tid avsätts också till premiepension.

Arbetstagare som slutar sin anställning under perioden ersätts, per anställningsdag, med lön av arbetsgivaren med;  
$$\frac{38,8}{365} \times \text{antal anställningsdagar.}$$

Ledigheten förläggs under uttagsåret efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Hänsyn till verksamheten ska så långt det är möjligt tas. Arbetsgivaren ska vid förläggning av ledigheten så långt det går ta hänsyn till arbetstagarens önskemål.

#### **5.10 Tjänstledighet och annan frånvaro**

Vid frånvaro del av dag eller hel dag för period om högst fem arbetsdagar görs löneavdrag per timme för varje frånvarotimme. För beräkning se § 3 Löner 3.7 Tabell 2.

Vid längre frånvaro än fem arbetsdagar görs avdrag med lön per timme för varje kalenderdag som frånvaron omfattar med månadslönen  $\times 12 / 52 \times$  veckoarbetstiden. Arbetsfria dagar i början av en frånvaroperiod samt sön- och helgdagar i slutet av en frånvaroperiod räknas inte som frånvarodagar.

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

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

#### **5.11 Semester**

Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår är intjänandeår.

### 5.11.1 Semesterledighet

Kollektivavtalets semesterbestämmelser är inget hinder för att träffa lokala eller enskilda överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas. Exempel på lokal överenskommelse är avsteg från 12 § Semesterlagen som innebär att fyra veckors sammanhängande semester kan förläggas till annan tid än juni - augusti.

### 5.11.2 Semesterlön och semesterersättning

#### 5.11.2.1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semestertillfället aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag

- 0,8 % av aktuell **månadslön**

- 0,52 % per betald semesterdag av summan av **rörliga lönedelar** som har utbetalats under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen

Med **månadslön** avses här aktuell månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande sysselsättningsgrad se 5.10.2.4.

Med **rörliga lönedelar** avses här tillägg för obekväm arbetstid, övertidstillägg, tid ur tidbank, komptid, som ersatts med lön, övertidstimme som ersatts med lön, beredskapsersättning m m samt bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Till summan av de rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Semestertillägg 0,52 % förutsätter att full betald semester har intjänats. Om det inte är så upjusteras semestertillägget genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet intjänade betalda semesterdagar.

#### 5.11.2.2 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag och semestertillägg beräknat enligt 5.10.2.1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se 5.10.2.4.

#### **5.11.2.3 Obetalda semesterdagar**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön se 5.10.2.1.

#### **5.11.2.4 Ändrad sysselsättningsgrad**

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar under månaden.

Beträffande begreppet månadslön se 5.10.2.1.

#### **5.11.2.5 Utbetalning av semesterlön**

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,52 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

#### **5.11.2.6 Sparande av semester**

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 5.10.2.2 utan hänsyn till om full semester intjänats. Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid se 5.10.2.4.

#### **5.11.2.7 Semesterberäkning vid skiftarbete (nettosemester)**

Om inte de lokala parterna enas om annat så beräknas antal netto-semesterdagar enligt följande oberoende av skiftens längd. Beräkna genomsnittligt antal arbetsdagar per kalendervecka, vid oregelbunden förläggning så kan det krävas flera veckor för att få fram ett representativt underlag. Antalet semesterdagar bestäms utifrån den skiftform som tillämpas vid uttagstillfället.

Beräkningsformel:

antal arbetsdagar per vecka

5

X

antalet bruttosemesterdagar

= antal nettosemesterdagar som skall utläggas = antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Exempel: 19 skift/5 kalenderveckor = 3,8 arbetsdagar / 5 = 0,76 x 25 bruttodagar = 19 nettosemesterdagar. Brutet tal avrundas uppåt till närmaste heltal

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

När semester utläggs för sådan arbetstagare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden. Vid brutet tal avrundas uppåt till närmaste heltal.

Beräkning av semestertillägg 0,8 % och 0,52 % vid tillämpning av nettosemesterberäkning.

Semesterdag	Semestertilläggen	
25	0,80	0,52
24	0,83	0,54
23	0,87	0,57
22	0,91	0,59
21	0,95	0,62
20	1,00	0,65
19	1,05	0,68
18	1,11	0,72
17	1,18	0,76
16	1,25	0,81
15	1,33	0,87

### 5.11.3

#### Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som ej avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

#### **5.11.4 Lön för nyanställd vid semesterstängning**

Vid semesterstängning under huvudsemester har nyanställd arbetstagare som har intjänat färre än 10 betalda semesterdagar rätt till ledighet med bibehållen lön (förskottssemester) upp till 10 dagar. Överenskommelse om förskottssemester ska vara skriftlig.

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

Upphör anställningen inom fem år från dess början har arbetsgivaren rätt att göra avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma regler som gäller för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemesteren. Förskottssemester avräknas med 1/5 per semesterår.

Avdrag görs inte om anställningen upphört på grund av

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

## RESOR OCH TRAKTAMENTE

### § 6 Resor och traktamente

#### 6.1 Rätt till traktamente

Tillkommer arbetstagare vid arbete på förrättningsort belägen minst 50 km från verksamhetsorten, under förutsättning att övernattning skett på förrättningsorten. För utbetalning av resor och traktamenten krävs att arbetstagare lämnar underlag, t ex reseräkning. Boende ska vara av godtagbar standard.

#### 6.2 Traktamentsersättning

Traktamente utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria avdragsbelopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och meddelanden.

Traktamente som inkluderar kost och logi utges med för närvarande heldag 220 kr och nattschablon 110 kr, totalt högst 330 kr per dygn. Då arbetsgivaren tillhandahåller fri kost och logi görs avdrag enligt Skatteverkets föreskrifter och meddelanden.

#### 6.3 Förrättning under helg, söndag eller fridag

Under pågående förrättning utges ersättning för hemresa vid veckoslut enligt inkomstskattelagens bestämmelser.

#### 6.4 Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Arbetstagaren är berättigad till traktamente även för dag, då han på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta; dock utgår traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte utgör något hinder för detta kan arbetsgivaren beordra hemresa. Ersättning för hemresan betalas då i stället för traktamente.

Arbetstagaren är skyldig att inom två dagar anmäla inträffad arbetsoförmåga. Sker inte sådan anmälan och uppvisas inte läkarintyg på arbetsgivarens begäran, har arbetstagaren inte rätt till förmåner som nämnts i 6.4 första stycket.

#### 6.5 Resor utom arbetstid

Vid resor utom arbetstid träffas enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

## **6.6 Resor med egen bil i tjänsten**

Arbetsgivaren har inte rätt att fordra att i företaget anställd arbetstagare använder egen bil i tjänsten. Arbetstagare har inte heller rätt att fordra att få använda egen bil i tjänsten.

Om både arbetsgivaren och arbetstagare är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänst gäller 6.6.1 och 6.6.2. Skriftlig överenskommelse krävs.

### **6.6.1 Förutsättning för bilersättning**

En förutsättning för tillämpning av reglerna om bilersättning är att arbetstagaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden enligt generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

### **6.6.2 Ersättning vid användning av egen bil i tjänsten**

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten enligt i 6.6.1 angivna förutsättningar, utges särskild bilersättning enligt följande:

– 1000 mil	30 kr/mil
1001 – 2000 mil	26 kr/mil
2001 – mil	24 kr/mil



## ARBETSTIDER

### § 7 Arbetstider

#### 7.1 Tillämpningsområde

Arbetstidsreglerna i detta avtal ersätter Arbetstidslagen 1982:673 i tillämpliga delar

##### 7.1.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstidens förläggning för olika arbetsgrupper eller för den enskilde arbetstagaren bestäms genom lokal överenskommelse

Om inte överenskommelse utifrån skiftformer enligt tabell 1 och 2 nedan kan nås gäller arbetsledningens ståndpunkt till dess frågan lösts genom central förhandling eller på annat sätt. Detta förutsätter dock att man iakttagit reglerna i 7.2.1.

Företag som i en entreprenad är underentreprenör har rätt att tillämpa huvudentreprenörens förhandlade och godkända arbetstider, meddelas på arbetsplatsanmälan.

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden ska betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala och medräknas inte.

Raster inräknas inte i den ordinarie arbetstiden. Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagare inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Rast ska vara fastlagd i tid och längd. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbets- och produktionsförhållanden. Måltidsuppehåll och pauser ska räknas in i arbetstiden.

Lokala avtal om flexibel arbetstid kan utan hinder av detta avtal träffas.

## 7.2 Årsarbetstid

Årsarbetstid, vilken i medeltal per helgfri vecka motsvarar en veckoarbetstid om

Tabell 1

Arbete under jord	Årsarbetstid ca	Tim/helgfri vecka
a) Dagarbete	1804 timmar	36 timmar
b) Diskontinuerligt tvåskiftsarbete	1754 timmar	35 timmar
c) Diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag	1719 timmar	34 timmar
d) Kontinuerligt tvåskiftsarbete med uppehåll vid storhelger	1719 timmar	34 timmar
e) Kontinuerligt tvåskiftsarbete utan uppehåll vid storhelger *)	1719 timmar	34 timmar
f) Diskontinuerligt treskiftsarbete	1714 timmar	34 timmar
g) Kontinuerligt treskiftsarbete *)	1719 timmar	34 timmar

Tabell 2

Arbete ovan jord	Årsarbetstid ca	Tim/helgfri vecka
a) Dagarbete	2007 timmar	40 timmar
b) Diskontinuerligt tvåskiftsarbete	1905 timmar	38 timmar
c) Diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag	1907 timmar	38 timmar
d) Kontinuerligt tvåskiftsarbete med helguppehåll	1910 timmar	38 timmar
e) Kontinuerligt tvåskiftsarbete utan helguppehåll *)	1859 timmar	37 timmar
f) Diskontinuerligt treskiftsarbete	1905 timmar	38 timmar
g) Kontinuerligt treskiftsarbete med uppehåll vid storhelg	1809 timmar	36 timmar
h) Kontinuerligt treskiftsarbete utan uppehåll vid storhelg *)	1759 timmar	35 timmar

Ovanstående tabell över godkända skiftformer innefattar beslut om förläggningen av avtalade viloperioder enligt punkt 7.3 och 7.4 nedan.

För att införa andra skiftformer än ovan angivna krävs lokal överenskommelse.

Vid tillämpning av andra arbetstidsformer än ovan angivna och av parterna godkända beräknas årsarbetstiden med formeln: veckoarbetstiden x 50,18 (exklusive semester).

Veckoarbetstidsmått ska avrundas till närmaste tiondels timme.

Arbetstidsmått i denna punkt är normerande och kan inte under- eller överskridas. Detta innebär att vid andra än i denna punkt angivna skiftformer ovan jord justeras arbetstidsmåttet i enlighet med de centrala parternas särskilda beräkningsmodell. Vid arbete under jord kan arbetstidsmåttet per helgfri vecka aldrig underskrida 34 timmar.

Vid diskontinuerligt 2-skift under jord, samt vid 2-skiftsarbete ovan jord ska, om arbetstid förläggs mellan 22 – 06, veckoarbetstiden minskas med 10 minuter per halvtimme som förlagts inom denna tidsram.

\*) Vid kontinuerlig drift ska årsarbetstidsmåttet divideras med 52,18 (exklusive semester). Det faktiska arbetstidsmåttet blir då t ex vid tillämpning av h) ovan 33,75 timmar ( $1759/52,18$ ).

Arbetstagare som fullgjort 40-timmarsperiod (exklusive övertidsarbete) i dagarbete ovan jord får tillgodoräkna sig 36 minuters betald ledighet. Med arbetad tid jämställs tid då arbetstagaren haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, haft kompensationsledighet för övertidsarbete samt varit ledig under arbetstidsschemat infallande helgdagar måndag – fredag.

De lokala parterna har – i samband med förhandlingar om arbetstidens förläggning – även att ta hänsyn till hur rast/paus ska förläggas och hur rasttiden ska beräknas.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska följande regler tillämpas.

I den ordinarie arbetstiden inräknas tid för ned- och uppfart vid arbetspassets början och slut. Vid rast ovan jord gäller att tiden för förflyttning från arbetsplatsen till schaktet ej ingår i rasttiden. Tiden för upp- och nedfart ingår dock i rasttiden. In- och utfart jämställs med upp- och ned-fart. Vid rast under jord gäller att tiden för förflyttning från arbetsplatsen till anvisad raststuga ej ingår i rasttiden.

### **7.2.1 Arbetstidens förläggning**

Ordinarie arbetstid förläggs efter lokal förhandling. Den ordinarie arbetstidens längd bör i normalfallet inte överstiga 8 timmar per dygn. Kan överenskommelse inte träffas efter lokal eller central förhandling, gäller arbetsgivarens ståndpunkt, varvid nedanstående förläggningsregler ska iakttas.

Arbetstiden förläggs enligt arbetstidsformer angivna i punkt 7.2 ovan, varvid förläggning ska ske inom följande ramar:

### **Under jord**

- a) Dagtid 06 – 18 måndag – fredag
- b) D2 05 – 00 måndag – fredag
- c) D2+ måndag – fredag mellan 05 – 00 samt lördag – söndag mellan 06 – 18
- d) K2MHU samtliga dagar förutom helg mellan 05 – 24
- e) K2UHU samtliga dagar mellan 05 – 24
- f) D3 dygnet runt söndag 22 – fredag 22
- g1) K3MHU samtliga dagar dygnet runt förutom helg, se definition helg
- g2) K3UHU samtliga dagar dygnet runt

### **Ovan jord**

- a) Dagtid 06 – 18 måndag – fredag
- b) D2 05 – 00 måndag – fredag
- c) D2+ måndag – fredag mellan 05 – 00 samt lördag – söndag mellan 06 – 18
- d) K2MHU måndag – söndag mellan 05 – 24
- e) K2UHU måndag – söndag mellan 05 – 24
- f) D3 dygnet runt söndag 22 – fredag 22
- g) K3MHU samtliga dagar förutom helg, se definition helg
- h) K3UHU samtliga dagar, dygnet runt

Med helg avses, i denna paragraf, i avtalet angivna fridagar samt allmänna helgdagar förutom nationaldagen.

## **7.3 Dygnsvila**

Varje arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, beräknat från arbetspassets början.

Avvikelse från ovanstående får göras tillfälligt mot bakgrund av sakliga driftskäl eller av skäl som inte kunnat förutses, t ex haveri. Arbetstagare ska då ges motsvarande viloperiod i anslutning till arbetspassets slut.

Om det av sakliga skäl inte går att ge den motsvarande viloperioden enligt ovan ska den motsvarande viloperioden förläggas snarast, dock efter samråd med arbetstagaren, inom 7 kalenderdagar med det antal timmar dygnsvilan varit kortare än 11 timmar.

Exempel: Har arbetstagaren enbart fått 8 timmars dygnsvila ska den motsvarande viloperioden förlängas med tre timmar så att den sammanlagt uppgår till 14 timmar.

Då arbetstagare har beredskapstjänst ska denne under en vecka ha sammanlagt 84 timmars dygnsvila. Om arbetstagare får färre timmars dygnsvila under beredskapsvecka ska compensation utgå på så sätt att arbetstagarens tidbank tillförs lika många timmar som dennes dygnsvila understigit 84 timmar.

Vid beredskapsperiod som är kortare eller längre än 7 dagar ska dygnsvilomåttet beräknas som antalet beredskapsdygn x 12 timmar.

Exempel: Har arbetstagare erhållit 80 timmars dygnsvila under beredskapsvecka ska arbetstidsbanken tillföras 4 timmar.

För dygnsvila utlagd på ordinarie arbetstid utbetalas lön och ersättningar som om arbete utförts.

#### **7.4 Veckovila**

Arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (tillfälliga avvikelser kan göras). Veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman så, att ledigheten för den första perioden förläggs i en följd med ledigheten för den senare perioden.

Ledigheten ska då uppgå till minst 72 timmars sammanhängande ledighet. Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagare får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut, eller efter överenskommelse annan dag. För veckovila utlagd på ordinarie arbetstid utbetalas lön och ersättningar som om arbete utförts.

#### **7.5 Beredskapstjänst**

Med beredskapstjänst avses att arbetstagaren under överenskommen tid är anträffbar så att han/hon utan dröjsmål efter varsel kan infinna sig på arbetsplatsen.

#### **7.6 Nattarbete**

Den ordinarie arbetstiden för nattarbete ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till fast eller rullande period om 12 månader.

Nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte omfatta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod.

**7.7 Avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila**

Lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning ska i förekommande fall omfatta överenskommelse om avsteg från regler om natt, dygns- och veckovila.

**7.8 Flextid**

Detta avtal hindrar inte att företagsvisa avtal om individuell flextid träffas.

**7.9 Arbetstidsbank**

Vid företaget ska en arbetstidsbank finnas.

Till arbetstidsbank förs exempelvis arbetstidsförkortning för dagarbete ovan jord, ej schemalagd kompensationsledighet för nationaldagen och tid som fullgjorts i övertidsarbete som avses uttas som kompensationsledighet, samt annan lokalt överenskommen inarbetad tid.

**7.10 Övertid**

Som övertidsarbete räknas allt arbete utöver det ordinarie arbetstidsschemat. Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår.

Då arbetstagare erhåller kompensationsledighet enligt § 4 Tillägg, 4.2.4 ska den lediga tiden återföras till övertidssaldot.

# ARBETSMILJÖ OCH FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

## § 8 Arbetsmiljö och Företagshälsovård

### 8.1 Arbetsredskap och skyddskläder

Arbetsgivaren ska tillhandahålla nödvändiga arbetsredskap och skyddskläder. Det åligger arbetstagaren att vårda verktyg, maskiner, material och kläder. Han/hon är ersättningsskyldig för genom bevislig vårdslöshet uppkomna skador eller bortkommen utrustning.

### 8.2 Företagshälsovård

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

De lokala parterna ska samråda om vilka resurser företagshälsovården behöver för att vara en ändamålsenlig resurs för de anställda. De olika behoven och kraven ska vara styrande, eftersom förhållandena skiftar mellan olika företag inom samma bransch. Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

I företagshälsovårdens uppgifter kan ingå att:

- ge råd och medverka vid planering av större förändringar i företaget så att sunda och säkra arbetsförhållanden skapas
- följa upp arbetsmiljöförhållanden som kan påverka de anställdas hälsa och anpassning
- utgöra en aktiverande resurs samt ta fram underlag för beslut om arbetsanpassning och rehabilitering. Syftet bör vara att arbeta dels med förebyggande åtgärder för att minska sjukskrivningar och förtidspensioneringar, dels rehabilitera anställda som drabbats av sjukdom så att de kan återinträda i arbetet
- aktivt arbeta för att förebygga missbruk av alkohol och droger i företagen, med t ex information och provtagning. I förekommande fall även med rehabilitering.

Företagshälsovård ska utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Dess personal har samma tystnadsplikt som motsvarande yrkesgrupper inom samhällets sjuk- och hälsovård.

# FÖRHANDLINGSORDNING

## § 9 Förhandlingsordning

### 9.1 Tvisters handläggning

Twist om tolkning eller tillämpning av lag eller detta avtal med bilagor samt med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter. Uppnår de lokala parterna inte enighet kan tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling enligt huvudavtalet mellan SAF och LO.

När arbetsgivare respektive arbetslag och/eller arbetstagare är part enligt detta avtal gäller generellt en rätt att begära biträde av respektive lokal part eller ME Nord, ME-Grupp eller IF Metalls avdelning.

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan. Förhandling bör vid lokal förhandling respektive central förhandling vara slutförd inom en månad respektive två månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

#### 9.1.2 Protokoll och justering

Vid förhandling ska föras protokoll som ska vara utsedda justeringsmän tillhanda inom en månad efter sista förhandlingssammanträdet.

Protokollet ska vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en månad från mottagandet.

#### 9.1.3 Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger. Skulle part inte justera protokoll inom föreskriven tid, ska förhandling anses avslutad när endera parten inlämnat skriftligt besked till motparten.

### 9.2 Lokal förhandling

#### 9.2.1 Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten med undantag av rättstvist om lön och tvist om giltigheten av uppsägning enligt 9.2.2 och 9.2.3 nedan. Lokal förhandling ska begäras snarast inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Framställningen ska vara skriftlig.



## **9.2.2 Rättstvist om lön m m**

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL respektive tvist om arbetsskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket MBL, ska anses ha uppkommit då lokal facklig organisation till lokal arbetsgivarpart skriftligen delgett motparten att den av arbetstagaren i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträds av organisationen. Har sådan tvist uppkommit, ska lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom sex arbetsdagar.

## **9.2.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m m.**

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagare inte erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han ska iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras en månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vid tvist om tidsbegränsad anställnings giltighet ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren härom.

## **9.3 Central förhandling**

### **9.3.1 Allmän rättstvist**

Kan enighet inte uppnås vid lokal förhandling, åligger det den part som vill fullfölja ärendet, att skriftligen begära central förhandling hos central motpart med undantag av förhållanden som beskrivs i 9.3.2 och 9.3.3. Central förhandling ska begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

### **9.3.2 Rättstvist om lön m m**

Vid tvist enligt 9.2.2 ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

### **9.3.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m m**

Vid tvist enligt 9.2.3 ska förhandling begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

## **9.4 Arbetsdomstolen**

### **9.4.1 Allmän rättstvist**

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen, ska talan väckas vid domstolen, med undantag av 9.4.2, 9.4.3 och 9.4.4 inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

#### **9.4.2 Rättstvist om lön m m**

Vid tvist enligt 9.3.2 ska talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

#### **9.4.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m m**

Vid tvist enligt 9.3.3 ska talan väckas vid Arbetsdomstolen inom två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

#### **9.4.4 Tvist om semesterersättning m m**

Uppkommer tvist om semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal rörande semester, ska arbetstagarparten väcka talan om saken senast inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt kollektivavtalet skulle ha erhållit den förmån som anspråket hänför sig.

### **9.5 Preskription**

#### **9.5.1 Preskriptionstid**

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag skriftligt besked föreligger om att part anser förhandling avslutad.

Begär part inte förhandling eller väcker han inte talan inom ovan föreskrivna tidsfrister, förlorar han rätten till förhandling respektive talan.

### **9.6 Tillämpning av 38 § MBL inom Gruventreprenadavtalets område**

#### **9.6.1 Gemensamma utgångspunkter för kvalitet och kompetens**

Parternas uttalade vilja är att ge förutsättningar till en kompetens- och kvalitetshöjning i branschen genom att aktivt verka för ett anlitande av seriösa maskinentreprenörer i medlemsföretagen.

Varje maskinentreprenör/maskincentral ska svara för att rätt kvalitet och kompetens uppnås inom parternas avtalsområde genom att

- planera och genomföra arbetet rätt från början
- arbeta in kvalitet i verksamheten bl a genom kompetenshöjande åtgärder, egenkontroll och erfarenhetsåterföring
- anlita samarbetspartners som t ex entreprenörer, konsulter och leverantörer som har minst samma kvalitetskrav som maskinentreprenören/maskincentralen i sin verksamhet.

Varje maskinentreprenör/maskincentral bör därutöver internt upprätta en sk kvalitetsmanual.

### 9.6.2 Primär förhandling genom upprättande av förteckning m m

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt 38 § 1 st MBL vid utlämnande av arbete inom eget avtalsområde på entreprenad är fullgjord när förutsättningarna enligt nedan är uppfyllda.

IF Metalls lokalavdelning godkänner förtecknad underentreprenör om nedanstående förutsättningar och villkor är uppfyllda och dess innehåll iakttages och kontrolleras fortlöpande.

Förteckning innehållande företagets organisationsnummer, namn, antal anställda samt adress och telefonnummer över underentreprenörer som företaget har för avsikt att anlita tillställs IF Metalls lokalavdelning.

De tilltänkta underentreprenörerna ska genom arbetsgivarens försorg vid förtecknandet vara av skatteförvaltningen kontrollerade.

Skattekontrollen ska innehålla uppgift om

- innehav av skattsedel F eller A eller båda
- registrering för mervärdesskatt
- registrering för uppbördsredovisning av källskatt och arbetsgivaravgifter.

Därutöver ska uppgift inhämtas om eventuella betalningsanmärkningar eller betalningsplaner.

Tilltänkt underentreprenör ska inneha följande handlingar och uppfylla nedanstående villkor:

- F-skattebevis
- Registreringsbevis
- Momsregistreringsbevis
- Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lager och förordningar
- Erforderliga dokument för ifrågavarande maskiner och arbete, t ex utbildningsbok eller yrkesbevis. Arbetstagare som anställts för yrkesintroduktion under högst 2 månader är undantagen krav på erforderliga dokument.
- Trafiktillstånd, där sådant erfordras enligt lag
- Företagsförsäkring, minst omfattande anläggningsmaskinförsäkring, ansvarsförsäkring och företagsrättsskyddsförsäkring
- Bundenhet av kollektivavtal för ifrågavarande arbete – Gruventreprenadavtalet.

### 9.6.3 Arbetsplatsanmälan

Alla företag ska innan arbetet påbörjas till IF Metall lämna arbetsplatsanmälan enligt särskilt framtagen blankett. På blanketten redovisas om företaget avser att tillämpa huvudentreprenörens arbetstider eller annan förhandlad arbetstidsform.

**9.6.4 Primär förhandling i övriga fall**

Arbetsgivare har i övriga fall att primärförhandla med IF Metalls lokalavdelning enligt 38 § MBL för anlitande av underentreprenör.

**9.6.5 Maskincentralöverenskommelsen**

Maskincentral, som är ansluten till ME, ska behandlas som underentreprenör enligt 9.6.2.

Med maskincentral avses maskin- respektive lastbilcentral som drivs i form av ekonomisk förening eller aktiebolag.

**9.6.6 Avförande av entreprenör från förteckning**

Uppstår situation där förtecknad underentreprenör inte uppfyller vad som anges i denna överenskommelse eller om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL har IF Metalls lokalavdelning rätt att avföra sådan underentreprenör från förteckningen. IF Metalls lokalavdelning ska skriftligen meddela arbetsgivaren detta och ange skälen därför samt underrätta MEs region och berörd underentreprenör.

## HÄNVISNING TILL ÖVRIGA AVTAL

### § 10 Förteckning över särskilda överenskommelser

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket

- FORA-försäkringar
- Överenskommelse förhandlingsordning m m enligt huvudavtalet SAF-LO
- Pensionsavtal SAF-LO 2009-01-01
- Avtal om omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv/LO
- Utvecklingsavtalet

## AVTALETS GILTIGHETSTID M:M:

### § 11 Giltighet och uppsägning

#### 11.1 Gruventreprenadavtalets giltighetstid

Detta avtal med bilagor gäller från och med 2013-05-01 till och med 2016-04-30.

##### 11.1.1 Uppsägning

Avtalet gäller efter avtalstidens utgång för ett (1) år i sänder, om avtalet inte sägs upp för omförhandling senast två (2) månader före avtalsperiodens utgång. Sker uppsägning för omförhandling fortsätter avtalet att gälla även efter avtalsperiodens utgång med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid. Avtalet kan sägas upp till upphörande tidigast den 2016-04-30 att upphöra sju kalenderdagar därefter.

Uppsägning ska ske skriftligen och vara motparten tillhanda senast den sista för uppsägning bestämda dagen.

Stockholm 2013-04-16

Maskinentreprenörerna

Per-Erik Markström  
Anita Öhrlund  
Karl-Åke Åneskog  
Sture Hedin

IF Metall

Tommy Andersson  
Kent Mohlin  
Lars Kiviniemi  
Lars Sundström  
Mikael Enback  
Jari Törmänen

## Bilaga 1

### Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF) och inhyrning av bemanningsföretag

#### B1.1 Kvalificering av KFF

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning, har en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om maximalt sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut. Genom lokal överenskommelse kan perioden för kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd period.

Arbetstagare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in ny sådan rätt om arbetstagaren varit tillsvidareanställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller på samma sätt som företrädesrätt enligt LAS vid driftsenheten och förutsätter att medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga. Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd och riksavtalet. Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Den sammanlagda anställningstid på 18 månader som krävs för intjänande av ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt behöver inte i sin helhet utgöras av tillsvidareanställning. Den sista anställningen ska ha utgjort en tillsvidareanställning från vilken arbetstagaren sagts upp på grund av arbetsbrist.

#### B1.2 Tillåten inhyrning under tid med KFF

Under tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning av bemanningsföretag ske under sammanlagt 30 arbetsdagar. Inhyrning under en sammanhängande period i kontinuerligt skiftgående verksamhet kan ske under 40 kalenderdagar. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionen under den tid då arbetsgivaren löser bemanningsbehovet genom återanställning, eller då synnerliga skäl föreligger.

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

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt än vad som anges i första och andra stycket, punkt B1.2, ska föregås av lokal överläggning. För det fall den lokala fackliga organisationen vid överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet ska tillgodoses genom återanställning, och företaget väljer att återanställa gäller bestämmelserna i punkt B1.3. För det fall företaget väljer att lösa personalbehovet genom inhyrning trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggningarna motsatt sig detta gäller punkt B1.4.

### **B1.3 Återanställning**

Om den lokala fackliga organisationen vid överläggningar enligt punkt B1.2 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att frånga turordningen med det antal arbetare som efter avrundning till närmsta heltal motsvarar en tredjedel av det antal arbetare som återanställs. För det fall överenskommelse tidigare träffats om vilken turordning som ska gälla vid återanställning ska dock denna turordning tillämpas. Ytterligare undantag från turordningen kräver lokal överenskommelse.

### **B1.4 Avlösen av KFF**

Om arbetsgivare, trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggning enligt punkt B1.3 motsatt sig inhyrning, väljer att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag, ska arbetsgivaren lösa av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten för det antal arbetstagare med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt som motsvarar antalet inhyrda. Rätt till lösen tillfaller arbetstagare i den turordning de har företrädesrätt till återanställning. Avlösen utgörs av ett belopp som motsvarar tre månadslöner (fast kontant månadslön) beräknat på den lön arbetstagaren uppbar vid anställningens upphörande.

### **B1.5 Förfarande vid återanställning**

För att påskynda återanställningsprocessen kan företaget per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som senast inom fem arbetsdagar från det meddelandet skickades.

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

När svar från arbetstagare inkommit sker urvalet enligt punkt B1.3 för återanställning bland de arbetstagare som svarat att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.



## Bilaga 2

### Förhandlingsschema

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
Allmän rättstvist Undantag: Tvist om giltighet av uppsägning och avskedande Rättstvist om lön	Inom 4 månader från kännedom. Saknas kännedom inom 2 år. Undantag: Rättstvist om lön	Påbörjas snarast efter inkommen förhandlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 1 månad efter motpart fått del av förhandlingsframställan	Inom 1 månad från avslutande av lokal förhandling. Undantag: Rättstvist om lön	Påbörjas snarast efter inkommen förhandlingsframställan. Förhandling bör vara avslutad inom 2 månader efter motpart fått del av förhandlingsframställan	Inom 4 månader efter avslutande av central förhandling. Undantag: Rättstvist om lön Tvist om giltighet av uppsägning Tvist om semesterersättning
Tvist om giltighet av uppsägning och avskedande	Inom 1 månad från besked om uppsägning eller avskedande Saknas skriftligt besked med uppgift om åtgärd för att bestrida 1 månad från dag då anställningen upphör	Påbörjas snarast efter inkommen förhandlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 1 månad efter motpart fått del av förhandlingsframställan	Inom 1 månad från avslutande av lokal förhandling	Påbörjas snarast efter inkommen förhandlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 2 månader efter motpart fått del av förhandlingsframställan	Inom 2 veckor efter avslutande av central förhandling

Rättstvist om lön 35 § MBL	Arbetsgivaren begär förhandling inom 6 arbetsdagar	Påbörjas snarast efter inkomsten för- handlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 1 månad efter motpart fått del av för- handlingsframställan	Inom 10 arbets- dagar efter avslutande av lokal förhandling	Påbörjas snarast efter inkomsten för- handlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 1 månad efter motpart fått del av för- handlingsframställan	Inom 10 arbetsdagar efter avslutande av central förhandling
11 § MBL	Arbetsgivaren begär på eget initiativ vid viktigare förändring	Påbörjas snarast efter inkomsten för- handlingsframställan	Snarast i förhållande till ärendets karaktär	Påbörjas snarast efter inkomsten för- handlingsframställan	

# SÖKORDSREGISTER

## A

adoption, 23  
 alkohol- och drogmissbruk, 9  
 anmäla inträffad arbetsoförmåga, 31  
 annan frånvaro, 26  
 anställnings upphörande, 12  
 anställningsavtal, 7, 13  
 anställningsintyg, 13  
 arbete ovan jord, 15  
 arbete under jord, 15  
 arbetsanpassning, 39  
 arbetsbrist, 12, 47  
 arbetsfria dagar, 26  
 arbetsgivarintyg, 13  
 arbetsledningsrätt, 9  
 arbetsmiljö, 39  
 arbetsplatsanmälan, 43  
 arbetsredskap, 39  
 arbetsskada, 25  
 arbetstagare börjar och slutar sin anställning, 18  
 arbetstid, 18, 19, 20, 21, 25, 27, 28, 33  
 arbetstidens förläggning, 33, 35, 38  
 arbetstider, 9, 33, 43  
 arbetstidsbank, 38  
 arbetstidsförkortning, 8, 18, 25, 26  
 arbetstidsmått, 35  
 avdelningsombud, 7  
 avlösen av KFF, 48  
 avslutande av förhandling, 40  
 avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila, 38  
 avtalets omfattning, 7

## B

befattningstillägg, 19  
 begränsningsperiod, 16  
 begära biträde, 40  
 bemanningsföretag, 12, 47, 48  
 beredskapsersättning, 21  
 beredskapstid, 37  
 beredskapstjänst, 37  
 beräknas årsarbetstiden, 34  
 beräkning av löneavdrag, 22  
 beräkning av värdet av övertidstimme, 17  
 beräkningsfaktor, 8  
 beräkningsperiod, 33, 37  
 betald ledighet, 35  
 bilersättning, 32  
 bisyssla, 10  
 byte av skiftlag, 21

## C

central förhandling, 8, 12, 33, 40, 41, 49, 50  
 central överenskommelse, 8

## D

dagarbete, 34, 35, 38  
 dagbrottstillägg, 19, 20  
 driftsinskränkning, 12  
 dygnsvila, 36, 37

## E

egen bil i tjänsten, 32  
 enskild överenskommelse, 8, 31  
 ersättningsskyldig, 39

## F

fasta tillägg, 8, 14, 18, 19, 23, 26, 27  
 feriearbete, 11  
 flexibel arbetstid, 33  
 flextid, 38  
 fredsplikt, 10  
 fridagar, 8, 14, 24  
 frånvaro, 22, 26, 27, 28  
 färdigutbildning, 16  
 fördelningstal, 16  
 föreningsrätt, 7, 9  
 föreskrifter, 9, 31  
 företagets egendom, 9, 13  
 företagshälsovård, 25, 39  
 företrädesrätt, 12, 47, 48  
 förfarande vid återanställning, 48  
 förflyttning från arbetsplatsen, 35  
 förhandlingsordning, 40  
 förhandlingsschema, 49  
 förläggning av ledigheten, 26  
 försäkrar, 23  
 föräldralön, 23, 24  
 föräldrapenning, 23, 24

## G

genomsnittliga veckoarbetstiden, 17  
 godkända skiftformer, 34  
 grundlön, 15, 17  
 gruvpension, 19

## H

handledare, 16  
 handledning, 11  
 helgdagar, 8, 14, 21, 26, 35  
 hemresa vid veckoslut, 31  
 hälsoundersökning, 25

## I

information på arbetstid, 25  
innestående lön, 12, 30  
intjänandeår, 25, 26, 28  
intyg, 23

## K

kalendermånad, 14, 18, 19, 22, 26, 28, 38  
karensdag, 22  
KFF, 12, 47, 48  
klubb, 7  
kompensationsledighet, 25  
konkurrerande verksamhet, 10  
kontinuerlig drift, 35  
kortvarig anställning, 11  
kost och logi, 31

## L

ledighet, 9, 22, 24, 25, 30, 35, 37  
ledighet för uppdrag, 24  
lokal förhandling, 8, 40  
lokal överenskommelse, 8, 9, 33, 34, 38  
lokala parter, 7  
lokalavdelning, 7  
läkarintyg, 31  
lärling, 16  
lön, 13, 18, 30  
lön under uppsägningstid, 13  
löne- och reseförskott, 18  
löneavdrag, 43  
lönerevision, 14

## M

missbruk, 12, 39  
mobiltelefon, 9  
måltidsuppehåll, 21, 33  
månadslön, 8, 13, 14, 17, 18, 20, 23, 26, 27, 28, 48

## N

nationaldagen, 24  
nattarbete, 37  
nettosemesterdagar, 28  
nyanställd vid semesterstängning, 30  
nära anhörig, 24, 25

## O

OB-ersättningar, 20  
obetalda semesterdagar, 28  
olycksfall, 9, 24, 25, 31  
ordningsregler, 9

## P

parter, 7, 8, 40  
pauser, 33

pensionspremie, 26  
permission, 24  
preskriptionstid, 42  
protokoll och justering, 40  
provanställning, 11

## R

raster, 33, 35  
rehabilitering, 39  
reseräkning, 31  
resor, 31, 32  
rörliga lönedelar, 27  
rörliga tillägg, 8, 18, 20, 22

## S

saklig grund, 11  
sammanhängande ledighet, 37  
semester, 26, 27  
semesterberäkning vid skiftarbete, 28  
semesterdagar, 18, 27, 28, 29, 30  
semesterersättning, 12, 14, 17, 27, 29, 30, 42, 49  
semesterlön, 27, 28  
semesterlönegrundande frånvaro, 27, 28  
semestertillägg, 27, 29  
semesterår, 26, 27, 28, 30, 42  
sjukanmälan, 22  
sjuklön, 22  
skiftformer, 33, 34  
skolungdom, 11  
skolungdomar, 17  
skriftlig överenskommelse, 32  
skyddskläder, 39  
sparade semesterdagar, 28  
specifikation av lön, 18  
sysselsättningsgrad, 25, 27, 28  
säkerhetsföreskrifter, 9

## T

tidbank, 24, 25, 37  
tidsbegränsad anställning, 11, 29  
tillfällig föräldrapenning, 24  
tillräckliga kvalifikationer, 47  
tillsvidareanställning, 11  
tillämpning av 38 § MBL inom Gruventreprenadavtalets område, 42  
timgränser, 14, 16  
timlön, 11, 14, 17, 18  
tjänstledighet, 26  
tjänstledighetsavdrag, 23  
traktamente, 31  
treskiftsarbete, 34  
treval, 25  
turordning, 12  
tvist om lön, 41  
tvisters handläggning, 40

Semesterlön, 27, 28  
 semesterlönegrundande frånvaro, 27, 28  
 semestertillägg, 27, 29  
 semesterår, 26, 27, 28, 30, 42  
 Sjukanmälan, 22  
 Sjuklön, 22  
 skiftformer, 33, 34  
 skolungdom, 11  
 skolungdomar, 17  
 Skriftlig överenskommelse, 32  
 skyddskläder, 39  
 Sparade semesterdagar, 28  
 Specifikation av lön, 18  
 sysselsättningsgrad, 25, 27, 28  
 säkerhetsföreskrifter, 9

## T

tidbank, 24, 25, 37  
 Tidsbegränsad anställning, 11, 29  
 tillfällig föräldrapenning, 24  
 tillräckliga kvalifikationer, 47  
 Tillsvidareanställning, 11  
 Tillämpning av 38 § MBL inom  
 Gruventreprenadavtalets område, 42  
 Timgränser, 14, 16  
 timlön, 11, 14, 18  
 Timlön, 17  
 Tjänstledighet, 26  
 tjänstledighetsavdrag, 23  
 traktamente, 31  
 Traktamente vid olycksfall och sjukdom, 31  
 Traktamentsersättning, 31  
 treskiftsarbete, 34  
 treval, iii, 25  
 Turordning, 12  
 Tvist om lön, 41  
 Tvisters handläggning, 40  
 tvåskiftsarbete, 34  
 tvåskiftsarbete med helguppehåll, 34  
 tvåskiftsarbete utan helguppehåll, 34  
 tystnadsplikt, 39

## U

undanta, 12  
 underentreprenör, 33, 43, 44  
 Underjordstillägg, 19, 20  
 ungdomar, 16  
 uppsägning, 11, 12, 30, 40, 41, 42, 46, 49

uppsägningstid, 11, 12, 13, 46  
 Uppsägningstid, 13  
 Uppsägningstider, 9  
 utan giltig orsak, 26  
 Utbetalning av lön, 18  
 Utbetalning av semesterlön, 28  
 utbildningsbok, 16, 43  
 utbildningsböcker, 13  
 utrustning, 13, 39, 43  
 Utryckningsersättning, 21

## V,W

Veckoarbetstidsmätt, 35  
 Veckovila, 37  
 veckovila utlagd på ordinarie arbetstid, 37  
 viloperiod, 36  
 visstidsanställning, 12

## Y

yrkesbevis, 13, 16, 43  
 Yrkeserfarenhetstillägg, 19  
 Yrkesgrupper, 15  
 yrkesintroduktion, 16, 43  
 Yrkesintroduktion, 16

## Å

Årsarbetstid, 34  
 återbetalas, 30

## Ä

ändrad sysselsättningsgrad, 27  
 Ändrad sysselsättningsgrad, 28

## Ö

överenskommelse, 8, 11, 12, 18, 25, 27, 30,  
 33, 34, 37, 38, 44, 47, 48  
 Överenskommelse om förskottssemester, 30  
 övertid, 18  
 Övertid, 20, 38  
 Övertidsersättning, 20  
 övertidssaldot, 38  
 övertidstimmar, 17  
 Övriga arbetstagare, 16  
 ÖVRIGA AVTAL, 45

tvåskiftsarbete, 34  
tystnadsplikt, 39

## U

underentreprenör, 33, 43, 44  
underjordstillägg, 19, 20  
ungdomar, 16  
uppsägning, 11, 12, 30, 40, 41, 42, 46, 49  
uppsägningstid, 9, 11, 12, 13, 46  
utan giltig orsak, 26  
utbetalning av lön, 18  
utbetalning av semesterlön, 28  
utbildningsbok, 13, 16, 43  
utrustning, 13, 39, 43  
uttryckningsersättning, 21

## V,W

veckoarbetstidsmått, 35  
veckovila, 37  
viloperiod, 36  
visstidsanställning, 12

## Y

yrkesbevis, 13, 16, 43  
yrkeserfarenhetstillägg, 19  
yrkesgrupper, 15  
yrkesintroduktion, 16, 43

## Å

årsarbetstid, 34

## Ä

ändrad sysselsättningsgrad, 27, 28

## Ö

överenskommelse, 8, 11, 12, 18, 25, 27, 30,  
33, 34, 37, 38, 44, 47, 48  
överenskommelse om förskottssemester, 30  
overtid, 18, 20, 38  
overtidsersättning, 20  
overtidssaldot, 38  
overtidstimmar, 17  
övriga arbetstagare, 16  
övriga avtal, 45





**IFMETALL**

**Maskinentreprenörerna**

Box 1609  
111 86 Stockholm  
Tel 08 – 762 70 65  
Fax 08 – 611 85 41  
Besöksadress: Storgatan 19, 5 tr  
[www.me.se](http://www.me.se)

**IF Metall**

Olof Palmes gata 11  
105 52 Stockholm  
Tel 08 – 786 80 00  
Fax 08-24 86 74  
Besöksadress: Olof Palmes gata 11  
[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)