

HANDEL & METALLAVTALET

2017-05-01–2020-04-30

**SVENSK
HANDEL**



IFMETALL

Kollektivavtal

mellan Svensk Handel och Industrifacket Metall,
avseende löner och anställningsvillkor för guldsmeder,
cykel- och motorreparatörer,
montörer med flera.

Giltighetstid

2017-05-01–2020-04-30

Med nya regler om karensavdrag gällande fr.o.m 2019-01-01

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets ikraftträdande.....	5
§ 2	Anställning m.m.....	5
§ 3	Ordinarie arbetstid m.m.	6
	Ersättning för arbete på ob-tid och övertid.....	7
	Flexitid.....	8
	Dygnsvila.....	8
§ 4	Lön.....	8
	Gemensamma utgångspunkter för lönebildning.....	8
	Avlöningsbestämmelser.....	8
	Minimilöner.....	8
	Utgående löner.....	9
	Helglön.....	10
	Utbetalning av lön.....	10
§ 5	Sjuklön m.m.	10
§ 6	Semester.....	12
§ 7	Permission.....	13
§ 8	Löneavdrag vid frånvaro.....	14
§ 9	Försäkringar.....	14
§ 10	Meningsskiljaktigheter.....	15
§ 11	Giltighetstid.....	15
	Protokollsanteckningar.....	16
	Bilaga 1.....	17
	Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	
	Bilaga 2.....	20
	Överenskommelse om fackföreningsavgifter	
	Bilaga 3.....	23
	Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	

Ett streck i marginalen markerar ändringar i sak i förhållande till föregående års avtal.

Språkliga moderniseringar innebär inte någon ändring i sak eller ändrad tolkning i förhållande till tidigare avtal.

§ 1 Avtalets ikraftträdande

Avtalet träder ikraft med verkan från den första i månaden efter den då framställan därom gjorts till någondera parten och avtalsöverenskommelse utväxlats.

§ 2 Anställning m.m.

Lagen om anställningsskydd gäller för avtalsområdet med nedan angivna tillägg och ändringar, varvid visstidsanställning har reglerats i sin helhet genom Moment 1 Tidsbegränsad anställning.

Mom. 1 Tidsbegränsad anställning

Utan stöd av lokal överenskommelse mellan företaget och fackklubben kan arbetsgivare och arbetstagare skriftligen komma överens om anställning för begränsad tid. Sådan anställning får inte överstiga 12 månader.

Provanställning enligt ovan upphör genom underrättelse från endera parten 14 dagar i förväg.

Därutöver kan avtal om tidsbegränsad anställning träffas enligt lag på grund av vikariat, säsongsarbete samt för arbetstagare som fyllt 67 år.

Part som önskar avbryta tidsbegränsad anställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, skall lämna andra parten underrättelse härom 14 dagar i förväg, dock inte efter att tre månader förflutit från anställningens träffande. Provanställning kan dock under hela provperioden avslutas med en underrättelse 14 dagar i förväg.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om tidsbegränsad anställning som medför att arbetstagaren kommer att vara tidsbegränsat anställd under längre tid än 12 månader under en treårsperiod.

Saknas fackklubb kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om sådan anställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning till sjätte stycket

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses inte tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal avdelning omfattande det företag som tvisten gäller.

Mom. 2 Turordning

Vid uppsägning eller permittering på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt enligt lag, vid återintagning efter sådan åtgärd äger de lokala parterna träffa överenskommelse om turordningen mellan arbetstagarna.

Svensk Handel och IF Metall äger när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Mom. 3 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Inhyrning av bemanningsföretag och kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, se Bilaga 1.

Mom. 4 Ej iakttagen uppsägningstid

Om arbetstagare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt att mot arbetstagarens inestående lön som ersättning kvitta ett belopp motsvarande arbetstagarens lön för den uppsägningstid som inte iakttagits, dock högst en månadslön enligt § 4, minimilönen för 18 år.

Anmärkning

Enligt 6 § Lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt ska särskilt besked inhämtas från Kronofogdemyndigheten vid kvittning.

Mom. 5 Företrädesrätt

Företrädesrätt till ny anställning gäller inte ny anställning som avser vikariat, som bedöms få en varaktighet av högst en månad.

Mom. 6 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska utfärda ett arbetsgivarintyg senast 14 dagar efter arbetstagarens begäran.

§ 3 Ordinarie arbetstid m.m.

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt under året 40 timmar per helgfri vecka.

Ordinarie arbetstid ska som regel sluta senast kl. 18.00 vardagar, måndag–fredag och senast kl. 14.00 på lördagar. För företag som har bärande skäl t.ex. cityläge, köpcentra, marknadsafton, julperiod eller liknande ska ordinarie arbetstid kunna förläggas i anslutning till företagets öppethållande alla veckans dagar.

Vid arbetstidens förläggning ska överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarna på den enskilda arbetsplatsen eftersträvas.

Vid utläggning av arbetstiden ska såväl företagets som arbetstagarnas berättigade intressen beaktas.

Om överenskommelse på arbetsplatsen inte kan träffas ska frågan hänskjutas till lokal och eventuell central förhandling.

För arbetstagare som tidigare haft nyårs-, påsk-, midsommar- och julafton som fridagar bibehålls dessa.

Ersättning för arbete på ob-tid och övertid

Mom. 1 Arbete på ob-tid

För ordinarie arbetstid förlagd på nedan angivna tider utgår tillägg med

måndag–fredag kl. 18.00–21.00 20 %

måndag–fredag efter kl. 21.00 30 %

lördagar efter kl. 14.00 samt

sön- och helgdagar 70 %

Tillägget beräknas på respektive arbetstagares timlön, varvid timlönen utgör 1/175 av den fasta kontanta månadslönen. Tillägg utgår inte för tid som utgör inarbetning av så kallade klämdagar.

Mom. 2 Arbete på övertid

När arbetsgivaren anser förhållandena påfordrar att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid har arbetstagare om inte särskilda skäl hindrar att i den utsträckning gällande lag medger utföra sådant arbete mot härför fastställd betalning.

För övertidsarbete utgår tillägg med nedan angivna procenttal och beräknas på timlön enligt moment 1.

För de två första timmarna omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut
måndag–fredag 50 % samt därefter 70 %.

För arbetsfri dag i gällande arbetstidsschema 70 %.

För lördagar samt sön- och helgdagar 100 %.

Som övertidsarbete räknas arbete utöver arbetstidsmåttet per dag enligt det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat. Deltidsanställd får övertidsersättning för arbete på arbetstid förlagd utanför ramen för motsvarande heltidsarbete.

Övertidsarbete ersätts dels med övertidstillägg enligt ovan, dels med ordinarie lön för den arbetade tiden. Ersättning för övertiden utgår antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare i form av kompensationsledighet.

Vid uttag av kompensationsledighet ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid enligt lag. För varje timme som utläggs utgår timlön.

Flextid

Om verksamheten så tillåter kan lokal överenskommelse om flextid träffas.

Dygnsvila

Arbetsgivare och fackklubb kan träffa lokal överenskommelse om undantag från arbetstidslagens regler om dygnsvila.

Anmärkning

Lokal överenskommelse träffas mellan företaget och fackklubben. Saknas fackklubb träffas motsvarande överenskommelse med lokalavdelning.

§ 4 Lön

Gemensamma utgångspunkter för lönebildning

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med högre kompetens, stigande svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Vid lönesättning ska mäns och kvinnors rätt till lika lön med iakttagande av ovan angivna utgångspunkter beaktas.

Avlöningsbestämmelser

Lön kan utges som månadslön, timlön eller rörlig lön.

Minimilöner

Alla av detta avtal berörda arbetstagare ska åtnjuta en lägsta lön, varvid avses den lägsta lön, som inom någondera gruppen av arbetstagare får utgå. Dessa lägsta löner per månad skall utgöra:

	1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
	kr per månad		
1. Arbetstagare som innehar stor kompetens inom företagets alla områden och innehar kunskaper för och självständigt utför samtliga arbetsuppgifter inom avtalsområdet.	22 676	23 344	24 025
2. Arbetstagare som självständigt utför flertalet arbetsuppgifter.	21 964	22 520	23 088
3. Arbetstagare som utför flertalet arbetsuppgifter.	20 407	20 963	21 531
4. Arbetstagare som fyllt 18 år.	19 644	20 089	20 543

5. För feriearbetstagare 17 år gäller 75 % samt för 16 år gäller 70 % av minimilönen i grupp 4.

Efter höjningen skall månadslönen uppgå till minst den nya minimilönen och timlönen till minst minimilönen dividerad med 175.

Rörlig lön höjs så att genomsnittliga månadsförtjänsten ökar med respektive belopp för utgående löner.

Anmärkning

Arbetstagare över 18 år som genomgått förekommande utbildning inom branschen ska lägst inplaceras i grupp 4. Efter 6 månader i branschen ska inplacering inom rätt kategori ske.

Utgående löner

Lönehöjningar från och med den löneperiod som innehåller den 1 maj 2017, den 1 maj 2018 respektive den 1 maj 2019.

Utgående löner höjs generellt för vuxna med följande belopp:

Kronor per månad (heltid)	Kronor per timme
1 maj 2017	1 maj 2017
546	3,12
1 maj 2018	1 maj 2018
556	3,18
1 maj 2019	1 maj 2019
568	3,25

Utgående löner höjs generellt för minderåriga med följande belopp:

Kronor per månad (heltid)	Öre per timme
1 maj 2017	1 maj 2017
328	1,87
1 maj 2018	1 maj 2018
334	1,91
1 maj 2019	1 maj 2019
341	1,95

Rörlig lön höjs så att genomsnittliga månadsförtjänsten ökar med respektive belopp för utgående löner.

Helglön

Helglön utgår inte vid tidsbegränsade anställningar om högst en månad.

Timavlönad arbetstagare erhåller om denne fortfarande kvarstår i tjänst helglön motsvarande ordinarie timlön för åtta timmar per dag.

Deltidsarbetare erhåller helglön motsvarande ordinarie timlön för sin genomsnittliga dagarbetstid per vecka.

Helglön utgår för följande dagar: Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Ovanstående gäller under förutsättning att dagen infaller måndag–fredag.

Arbetsgivaren kan innehålla helglön för arbetstagare som avsiktligt eller av uppenbar vårdslöshet är olovligt frånvarande vid arbetstidens slut eller början före respektive efter helglöneberättigad dag enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema. Vid semester eller annan beviljad ledighet förskjuts dessa tidpunkter i motsvarande mån.

Utbetalning av lön

Lön utbetalas såvida inte annat överenskommits senast den 25:e i var månad. Infaller den 25:e en helgdag så utbetalas lönen vardagen innan.

§ 5 Sjuklön m.m.

Sjuklön

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom. 1 Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarnas arbetsförmåga är nedsatt p.g.a. sjukdom. Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde ska de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

För den arbetstagare som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska denne snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska arbetstagaren så snart

som möjligt meddela arbetsgivaren när han/hon beräknar kunna återgå i arbete. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

Mom. 3:1

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han/hon har varit sjuk och i vilken omfattning som hans/hennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklön innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Mom. 3:2

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Försäkringskassan kan ålägga arbetstagaren att från tidigare dag genom intyg av läkare eller tandläkare styrka nedsättningen av arbetsförmågan. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren, för rätt till sjuklön, styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren kan anvisa särskild läkare att utfärda läkarintyg. Kostnaden för sådant läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

Mom. 4 Beräkning av sjuklön

Mom. 4:1

Sjuklön utgår inte för sjukfrånvaro upp till 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden (karensavdrag). Vid sjukfrånvaro överstigande 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden till och med dag 14 utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagaren skulle utfört arbete under arbetstid om han/hon inte varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare i fråga om karensavdrag, ersättnings storlek och sjuklöneperiodens längd. Antalet karensavdrag per 12-månadersperiod får inte överstiga 10.

Sjuklön beräknas enligt följande:

Arbetstagare med månadslön

Karensavdrag

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden görs löneavdrag enligt § 8.

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

Sjuklön

För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i varje sjuklöneperiod är sjuklönen 80 procent av löneavdrag enligt § 8.

Arbetstagare med timlön

Karensavdrag

För frånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden betalas inte sjuklön.

Sjuklön

För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i varje sjuklöneperiod är sjuklönen 80 procent av den lön som skulle ha utgått.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön

Till arbetstagare som under sjukperioden skulle varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (dock inte övertidsersättning) utges dessutom 80 procent av ifrågavarande tillägg, dock inte för tid med karensavdrag.

Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och som inte tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges härutöver 80 procent av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, dock inte för tid med karensavdrag.

Mom. 4:2

Arbetstagare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön 80 procent redan från första ersättningsdagen, erhåller sjuklön beräknad på 80 procent. Inget karensavdrag görs.

Anmärkning

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses i förväg överenskommen aktuell genomsnittlig arbetstid per helgfri vecka.

§ 6 Semester

Semester utgår enligt lag.

Semesterlön ska utgöra 13 % av semesterlöneunderlaget. Semesterlön vid sparad semester ska ha samma värde som övrig semester under året.

Semesterlönen per dag ska fr.o.m. semesteråret 1 april 2017 uppgå till lägst 1 366 kr, fr.o.m. semesteråret 1 april 2018 uppgå till lägst 1 393 kr och fr.o.m. semesteråret 1 april 2019 uppgå till lägst 1 421 kr för vuxen heltidsanställd, och för minderårig är respektive belopp 982 kr, 1 002 kr samt 1 022 kr med minst tre månaders sammanhängande anställningstid.

Anmärkning till andra stycket

Annan praxis enligt tidigare mellanvarande kollektivavtal kan dock bibehållas.

§ 7 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop.

Egen 50-årsdag.

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan saknas av annan läkare. Detsamma gäller även till följd av remissen av läkare föreskrivna återbesök. Permission utgår för högst tre sådana återbesök.

Nära anhörigs frånfälle.

Nära anhörigs begravning.

Urnsättning avseende nära anhörig.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Som make/maka och registrerat partnerskap räknas även sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden på samma mantalsskrivningsadress.

Orsaken till permission ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Anmärkning

Arbetstagare, som till följd av arbetsolycksfall måste lämna arbetsplatsen, kan få ersättning för inkomstbortfallet från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada.

§ 8 Löneavdrag vid frånvaro

Vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester etc. gäller följande avdragsregler.

Mom. 1 Heltidsanställda med månadslön

A. Frånvaro hel dag

Vid frånvaro som omfattar hel dag görs avdrag med 4,6 procent av månadslönen för varje dag på vilken arbete skulle ha utförts (avdrag görs inte för arbetsfri sön- och helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden).

Vid frånvaro i kalendermånad som omfattar fler än 22 arbetsskyldiga dagar görs i stället avdrag enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antal arbetsskyldiga dagar i månaden}}$$

Omfattar frånvaron hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen. Om frånvaron under viss kalendermånad omfattar samtliga arbetsdagar utom högst 2 betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{175}$$

B. Frånvaro del av dag

Vid frånvaro, som omfattar del av arbetsdag, ska avdrag göras med 1/175 av månadslönen för varje timme på vilken arbete skulle ha utförts.

Mom. 2 Deltidsanställda

A. Timavlönade

Avdrag sker med timlön.

B. Månadsavlönade

Avdrag sker med dagslön för varje dag, på vilken arbete annars skulle ha utförts. Dagslön är lika med deltidsarbetstagarens månadslön dividerad med under månaden schemalagda dagar för denne.

Anmärkning

Vid företag, där löneuträkningen sker via databehandling kan annat avdragssystem tillämpas efter lokal överenskommelse.

§ 9 Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla nedan angivna försäkringar i enlighet med de överenskommelser som träffats mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO:

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL

Avgångsbidragförsäkring, AGB

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

Avtalspension SAF-LO

Deltidspension (0,4 % av lönesumman avsätts från och med den 1 maj 2017 och från och med 1 maj 2019 avsätts 0,7 % av lönesumman), se Bilaga 3.

Avtal om Föräldrapenningtillägg (FPT) Svenskt Näringsliv-LO

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv-LO

§ 10 Meningsskiljaktigheter

Mom. 1

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna, får dessa inte omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout, eller dylikt, utan ska därom förhandlas, först mellan parterna själva och därefter, såvida enighet inte uppnåtts mellan parternas organisationer.

Mom. 2

Med anhängiggörande av talan inför Arbetsdomstolen må inte uppskjutas längre än två månader från den dag, ärendet enligt moment 1 slutbehandlats.

§ 11 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 maj 2017 t.o.m. den 30 april 2020. Därefter prolongeras avtalet för ett år i sänder, om begäran om förhandling inte framställs senast den 29 februari 2020 eller avseende sista avtalsåret, 1 maj 2019–30 april 2020, senast den 31 oktober 2018. Har så skett gäller avtalet för tid efter den 30 april 2020, respektive för tid efter den 30 april 2019, med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part som framställer begäran om förhandling ska samtidigt eller, om ej annat överenskommes, senast den sista februari 2020, respektive den 31 oktober 2018, framlägga förslag till nytt avtal.

Begäran om förhandling avseende sista avtalsåret 1 maj 2019–30 april 2020 kan endast framställas om IF Metalls avtal inom Industriavtalet sagts upp.

Stockholm den 9 juni 2017

SVENSK HANDEL
Ola Axelsson

INDUSTRIFACKET METALL
Berit Bengtsson

Protokollsanteckningar

Till protokollet antecknas, att parterna, förutom vad i avtalet upptagits, överenskommit om följande att gälla för samma tid som avtalet:

Måltidsersättning

Då arbetstagare på grund av färd utom ordinarie tjänstgöringsort inte kan inta sin huvudmåltid för dagen på vanlig tid och plats utgår ersättning enligt följande:

Med 93 kr fr.o.m. den 1 maj 2017, 95 kr fr.o.m. 1 maj 2018 respektive 97 kr fr.o.m. 1 maj 2019 under förutsättning att bortovaron varar minst 4 timmar och att hela måltidsrasten infaller under denna tid.

Med 93 kr fr.o.m. den 1 maj 2017, 95 kr fr.o.m. 1 maj 2018 respektive 97 kr fr.o.m. 1 maj 2019 för kvällsmål under förutsättning att bortovaron varar minst 3 timmar efter ordinarie arbetstids slut och erforderlig rast för intagande av sådan måltid ej beretts å tjänstgöringsorten före färdens början.

Dessa ersättningar utgör såväl bidrag till måltidskostnaden som vederlag för under sådan måltidsrast eventuellt utfört övertidsarbete, som ej särskilt beordrats.

Lokal överenskommelse kan träffas om ersättning på annat sätt.

Traktamente

Överenskommelse om traktamenten i samband med tjänsteförrättningar görs lokalt i företagen. Utgångspunkt härvid ska vara inkomstskattelagens normer med i förekommande fall överenskomna förrättningsstillägg/researvoden.

Permittering

På avtalsområdet gäller permitteringsöverenskommelsen mellan SAF och LO om permitteringslön med kompletterande anmärkningar till § 5 och § 7 i överenskommelsen.

Jämställdhet

På avtalsområdet gäller det mellan SAF, LO och PTK upprättade jämställdhetsavtalet av den 3 mars 1983.

Förslagsverksamhet

På avtalsområdet gäller det mellan SAF, LO och PTK upprättade avtalet om förslagsverksamhet av den 9 september 1985.

Arbetsmiljö

På avtalsområdet tillämpas arbetsmiljöavtalet från 1 juni 2011 tecknat mellan Svensk Handel, Handelsanställdas förbund och Unionen.

Fackföreningsavgift

Se bilaga 2.

Bilaga 1

Till § 2 mom. 3 om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Tillämpas vid inhyrning och uppsägning som sker efter den 1 maj 2010.

Mom. 3:1 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

Mom. 3:2 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och fackklubben. Om fackklubben vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i moment 3:3.

Om arbetsgivaren, trots att fackklubben motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Anmärkning

Vid företag där fackklubb saknas, sker överläggning m.m. med lokal facklig organisation.

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

Mom. 3:3 Återanställning

Om fackklubben enligt moment 3:2 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frånga turordningen för återanställning, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

En återanställning på viss tid enligt föregående stycke och som omfattar högst sex månader är tillåten även om den skulle komma i konflikt med kravet på lokal överenskommelse enligt § 2 moment 1 fjärde stycket. Om visstidsanställningen är längre än sex månader tillämpas § 2 moment 1 fjärde stycket och femte stycket fullt ut.

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom. 3:4 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återanställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning.

Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

Anmärkning

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

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

När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt moment 3:3 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Bilaga 2

Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

Inledning

Svensk Handel och IF Metall har träffat följande överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter.

Arbetsgivare, som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på betalningsförmedlaren överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse och efter samråd med den lokala fackliga organisationen låta uppbörden ske via betalningsförmedlaren och via annan bank eller post.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra regler för redovisningen än enligt punkt 4.

1. Uppbörd av fackföreningsavgift

Arbetsgivaren ska, på sätt nedan anges, medverka till uppbörden av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter.

Avdrag av fackföreningsavgift får endast ske för de arbetare, som lämnat skriftlig fullmakt till arbetsgivaren att göra avdrag. Avdrag görs fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast en månad efter det att fullmakt överlämnats till arbetsgivaren.

2. Avdrag och inbetalning

Arbetsgivaren gör i samband med ordinarie löneutbetalning avdrag för av arbetarparten beslutad medlemsavgift.

Medlemsavgift skall anges i krontal och/eller procent av bruttolönen. Om medlemsavgiften helt eller till del är angiven som en procentsats av bruttolönen, får procentsatsen anges med högst två decimaler.

Eventuell högsta respektive lägsta medlemsavgift skall vara angiven i helt krontal.

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

Avdrag för fackföreningsavgift görs efter samtliga i lag eller annan författning reglerade avdrag, samt närmast efter samtliga avdrag, som avser av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet. Det lönebelopp som återstår efter det att arbetsgivaren har gjort de avdrag som ska göras före avdrag för fackföreningsavgift benämns här nettolön.

Arbetsgivaren ska göra avdrag enbart om fullt avdrag kan göras från nettolönen. Det innebär att nettolönen minst måste motsvara fackföreningsavgiften.

Summan av de medel som arbetsgivaren gjort avdrag för inbetalas till förbundet i anslutning till företagets ordinarie löneutbetalning. Arbetsgivarens ekonomiska ansvar är begränsat till redovisning av de avgifter som dragits.

3. Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetarparten ska senast under november månad varje år skriftligen eller på motsvarande sätt underrätta arbetsgivaren om de avdrag för fackföreningsavgifter, som ska tillämpas under kommande kalenderår.

Lämnas inte uppgifter enligt första stycket tillämpas oförändrade avdrag under kommande kalenderår.

Arbetarparten överlämnar till arbetsgivaren en förteckning över de nya medlemmar, för vilka avgift skall dras. Samtidigt överlämnas erforderliga fullmakter. Avdrag ska ske från och med den avlöningsperiod de lokala parterna enas om.

4. Redovisning

Arbetsgivarens uppgifter lämnas på redovisningslista eller enligt lokal överenskommelse.

Förbundet skall till arbetsgivare, som så önskar, överlämna förtryckta redovisningsblanketter.

För redovisning enligt redovisningslista gäller följande.

På redovisningslistan anges arbetsgivarens namn, arbetsplats och organisationsnummer.

Dessutom anges samtliga arbetstagare för vilka avgifter dragits under perioden med angivande namn och personnummer samt summan av för varje arbetare avdraget belopp.

Uppgift ska också lämnas om arbetare för vilka avdrag inte gjorts under föregående månad på grund av att nettolönen inte medgivit fullt avdrag samt det inte gjorda avdragets storlek.

Uppgiftsskyldigheten gäller endast arbetare som lämnat fullmakt. Vid frånvaro som sträcker sig över flera hela redovisningsperioder ska uppgift att lön inte uppburits lämnas endast vid första redovisningstillfället.

Arbetsgivaren bör informera representant för fackklubben om arbetare som nyanställts.

Uppgift skall också lämnas om arbetare som slutat sin anställning eller dragit tillbaka sin fullmakt.

5. Giltighetstid

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid som Handel & Metallavtalet och därefter med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 25 mars 2009

SVENSK HANDEL

INDUSTRIFACKET METALL

Bilaga 3

Till § 9, Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom. 1 Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Ansökan och underrättelse

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

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

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

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

Anmärkning till stycke 3

Beloppet 2 000 kr räknas årligen upp med KPI.

Mom. 3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspensionen har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som kan begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden om 50 procent och ska behandlas enligt följande.

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

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

Överenskommelse gällande fr.o.m. 1 maj 2016

**SVENSK
HANDEL**



IFMETALL