

# Riksavtal

1 juni 2013 - 31 maj 2016

## Byggnadsämnesindustrin

Byggnadsämnesförbundet  
Industrifacket Metall

Avtal nr 60

# **Riksavtal 2013 - 2016**

Giltighetstid 1 juni 2013 - 31 maj 2016

## **Byggnadsämnesindustrin**

Byggnadsämnesförbundet  
Industrifacket Metall

## Innehållsförteckning

|      |  |              |
|------|--|--------------|
| § 1  | <b>Avtalets giltighetsområde</b>   | <b>6</b>     |
| § 2  | <b>Arbetstidsbestämmelser</b>  | <b>7-11</b>  |
| § 3  | <b>Fridagar</b>  | <b>12</b>    |
| § 4  | <b>Löneavvägning och löneformer</b>  | <b>12-13</b> |
| § 5  | <b>Timlöner</b>  | <b>13-15</b> |
| § 6  | <b>Rörliga löneformer</b>  | <b>15</b>    |
| § 7  | <b>Vecko- och månadslön</b>  | <b>16-17</b> |
| § 8  | <b>Övertidsarbete, övertidsersättning, ersättning vid övergång till skiftarbete</b>  | <b>17-19</b> |
| § 9  | <b>Ersättning vid övergång från dagarbete till skiftarbete samt byte av skiftlag</b> | <b>19-20</b> |
| § 10 | <b>Ersättning vid förskjuten tid</b>   | <b>20</b>    |
| § 11 | <b>Beredskapstjänstgöring</b>  | <b>21</b>    |
| § 12 | <b>Obekväm arbetstid</b>   | <b>22-23</b> |
| § 13 | <b>Skiftformstillägg och ersättning vid underjordsarbete</b>                         | <b>23</b>    |
| § 14 | <b>Helglön</b>   | <b>24</b>    |
| § 15 | <b>Sjuklön</b>   | <b>24-28</b> |
| § 16 | <b>Föräldraledighetstillägg</b>  | <b>28-29</b> |
| § 17 | <b>Traktaments- och reseersättningar</b>   | <b>29</b>    |
| § 18 | <b>Lönetillägg vid förflyttning</b>  | <b>30</b>    |
| § 19 | <b>Avlöningens utbetalning</b>   | <b>30</b>    |
| § 20 | <b>Semester</b>  | <b>31-33</b> |
| § 21 | <b>Permission och annan ledighet</b>   | <b>34</b>    |
| § 22 | <b>Gemensamma ordningsföreskrifter</b>   | <b>35-36</b> |
| § 23 | <b>Arbetets ledning m m</b>  | <b>36</b>    |
| § 24 | <b>Meningsskiljaktigheter</b>  | <b>37</b>    |
| § 25 | <b>Anställningens ingående och upphörande</b>  | <b>37-43</b> |
| § 26 | <b>Samarbetsavtal och permitteringslöneavtal</b>                                     | <b>43</b>    |
| § 27 | <b>Avtalsförsäkringar</b>  | <b>43</b>    |
| § 28 | <b>Giltighetstid</b>   | <b>44</b>    |

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till föregående.

## Bilagor

|                  |   |    |
|------------------|---|----|
| <b>Bilaga 1</b>  | Samarbetsavtal mellan Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket Metall angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter                                   | 46 |
| <b>Bilaga 2</b>  | I Överenskommelse ang lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) II Rekommendation ang lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning) | 50 |
| <b>Bilaga 3</b>  | Överenskommelse om permitteringslön   | 54 |
| <b>Bilaga 4</b>  | Överenskommelse ang deltidsarbete   | 58 |
| <b>Bilaga 5</b>  | Helglön   | 59 |
| <b>Bilaga 6</b>  | Gemensam kommentar ang. riksavtalets § 5, Timlöner  | 64 |
| <b>Bilaga 7</b>  | Arbetsbedömning   | 66 |
| <b>Bilaga 8</b>  | Kompetensutveckling m m   | 78 |
| <b>Bilaga 9</b>  | Bestämmelser ang arbetsmiljöfrågor  | 80 |
| <b>Bilaga 10</b> | Arbetstidskonto   | 85 |
| <b>Bilaga 11</b> | Ersättningsregler vid övergång till sommartid resp normalt  | 87 |
| <b>Bilaga 12</b> | Överenskommelse ang löner för byggnadsämnesindustrin  | 89 |
| <b>Bilaga 13</b> | Överenskommelse ang yrkesutbildning   | 91 |
| <b>Bilaga 14</b> | Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor   | 95 |
| <b>Bilaga 15</b> | Medverkan vid introduktion  | 97 |
| <b>Bilaga 16</b> | Medverkan i TSL:s omställningsprogram   | 98 |
| <b>Bilaga 17</b> | Partsgemensamma kommentarer Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte  | 99 |

# RIKSAVTAL

mellan

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET

och

INDUSTRIFACKET METALL

för

BYGGNADSÄMNESINDUSTRIN

1 juni 2013 – 31 maj 2016

## § 1 Avtalets giltighetsområde

### Mom 1

Detta kollektivavtal äger tillämpning för alla medlemmar av Byggnadsämnesförbundet samt för hos dem anställda arbetstagare.

Avtalet omfattar, förutom de vanliga byggnadsämnesarbetena, jämväl alla vid resp företag regelmässigt återkommande arbeten, även som reparations-, kompletterings- och ändringsarbeten och dylikt i egen regi.

### Mom 2

Erhåller Byggnadsämnesförbundet under kollektivavtalets giltighetstid medlem på arbetsplats, där Industrifacket Metall redan har medlemmar, eller får Industrifacket Metalls medlemmar på arbetsplats, tillhörig företag inom Byggnadsämnesförbundet, vinner detta avtal tillämpning för arbetsplatsen ifråga, så snart förut vid densamma gällande avtal tidigast kunnat utlöpa.

### Protokollsanteckning

#### Arbeten på byggnadsarbetsplatser

Då arbetstagare beordras utföra montering av företagets egna fabrikat på byggnadsarbetsplatser, för vilka timlöner resp ackordspriser finns fastställda i för byggnadsindustrin gällande avtal och därtill hörande prislistor, ska dessa priser tillämpas.

Vid monteringsarbete på annan ort tillämpas ifråga om reseersättning och traktamente vad som vid varje särskilt tillfälle stadgas härom i för byggnadsindustrin gällande riksavtal. I övrigt gäller vid montering på byggnadsarbetsplatser bestämmelser i detta avtal.

## § 2 Arbetstidsbestämmelser

Dessa bestämmelser ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

### Mom 1 Dagarbete

För arbetstagare, som ej arbetar i skift, är den ordinarie arbetstiden, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 2012 timmar i genomsnitt per kalenderår.

### Mom 2 Skiftarbete

- Vid intermittent tvåskiftarbete är den ordinarie arbetstiden, raster oräknade, i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 1912 timmar i genomsnitt per kalenderår.
- Vid kontinuerligt tvåskiftarbete är den ordinarie arbetstiden, raster oräknade, i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 1912 timmar i genomsnitt per kalenderår.
- Vid intermittent treskiftarbete är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 1912 timmar i genomsnitt per kalenderår.
- Vid kontinuerligt treskiftarbete (arbete som regelbundet pågår utan uppehåll även sön- och helgdagar) är arbetstiden i genomsnitt 35 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstiden beräknas utgöra 1760 timmar i genomsnitt per kalenderår.
- Vid treskiftarbete ska som regel, om sjukdom, bostadsförhållanden eller dylikt ej utgör hinder, samma arbetstagare icke mera än högst 7 dagar i följd beordras till nattsift och därefter, om han så önskar, bli befriad från dylikt arbete under minst 14 dagar.
- Vid skiftarbete gäller ifråga om raster resp ledighet för intagande av förtäring på arbetsplatsen vad som anges härom i mom 6 och 7.

### Anmärkning

Med införandet av bestämmelsen i mom 2 f) har parterna ej åsyftat någon förändring av vad som hittills tillämpats ifråga om raster vid intermittent och kontinuerligt treskiftarbete.

### Mom 3 Underjordsarbete

Vid arbete under jord är den ordinarie arbetstiden, raster oräknade, i genomsnitt 35 timmar per helgfri vecka.

#### Mom 4 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkning om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala.

#### Mom 5 Den ordinarie arbetstidens förläggning

Arbetstidens förläggning fastställs efter lokal överenskommelse för varje arbetsplats särskilt. Vid fastställande av arbetstidens förläggning ska såväl företagets verksamhet som arbetstagarnas berättigade intressen beaktas. Detta innebär, att tiderna för arbetets början och slut samt rasternas förläggning kan variera mellan olika arbetstagare eller grupper av arbetstagare samt under olika tider av året.

Om varaktig ändring av den ordinarie arbetstiden för ett visst arbete erfordras ska arbetsgivaren påkalla förhandling med den lokala fackliga organisationen minst 14 dagar före den planerade åtgärdens genomförande.

Om annan överenskommelse inte träffas förläggs dagarbetstiden resp arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt nedan, dock ska arbetstiden för arbetsplatser, som levererar produkter till andra arbetsplatser vid vilka den dagliga verksamheten är beroende av tillflöde av dessa produkter, fastställas med hänsyn till arbetstiden vid de arbetsplatser till vilka leveranser sker.

**Dagarbete:** Måndag t o m fredag mellan kl 7.00 och 16.00 med en sammanlagd rast av 60 minuter.

**Tvåskiftsarbete:** Måndag–fredag  
Förmiddagsskiftet mellan kl 5.54 och 14.00, rast 30 min.  
Eftermiddagsskiftet mellan kl 14.00 och 22.06, rast 30 min.

#### Protokollsanteckningar

- 1 I mom 1 och 2 är den genomsnittliga årsarbetstiden angiven. Detta mått avser den ordinarie arbetstid, som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och eljest utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd härav är att det angivna arbetstidsmålet gäller oberoende av den enskilde arbetstagaren tillkommande semester-

ledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera på grund av den enskilde arbetstagarens tjänstgöringsförhållanden.

- 2 De centrala organisationerna har antagit SAFs och LOs rekommendation av den 25 januari 1974 angående deltidarbete (Bil 4).
- 3 Överenskommelse kan träffas ang intermittent tvåskiftsarbete om 40 timmar per helgfri vecka, varvid arbetstagarna får tillgodoräkna sig 0,4 timmars betald ledighet för varje fullgjort skift.
- 4 Arbetstiden ska förkortas med 5,5 dagar/år fr o m den 1 maj 2013, 2014 och 2015. Om de lokala parterna inte kommer överens om utläggningen, äger reglerna i bilaga 10 tillämpning.

#### Mom 6 Raster och måltidsuppehåll

Rast ska förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

#### Mom 7 Paus

Arbetsgivare ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

#### Mom 8 Nattvila

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

Avvikelse från första stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från första stycket får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

#### Mom 9 Ordinarie arbetstid för nattarbetande

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

*Anmärkning:*

- 1 *Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.*
- 2 *Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

### **Mom 10 Nattarbete som innebär särskilda risker**

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

### **Mom 11 Dygnsvila**

Varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod.

### **Mom 12 Veckovila**

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Tid med beredskapstjänst, då arbetstagaren är skyldig att utanför sin gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar och beredd att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen, räknas inte som veckovila.

För att kunna upprätta ändamålsenliga skiftscheman avseende kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- och beredskapstjänstgöring samt vid övertidsarbete kan avsteg från veckovilobestämmelsen göras i erforderlig omfattning. Om avsteg görs ska dock en veckovila om minst 30 timmar per sjudygnsperiod iakttas. Det möter dock inget hinder att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar. Undantag från veckovilobestämmelsen får därutöver göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

*Anmärkning*

*Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.*

### **Mom 13 Övertid**

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Efter lokal överenskommelse kan kalenderår ersättas av annan bestämd tolv månadersperiod.

Om kompensation för övertidsarbete uttages i ledig tid, ska sådan övertid, dock max 100 timmar per kalenderår/annan tolv månadersperiod inte räknas som övertid, då övertidsarbetet utförs.

Avvikelse från första och andra stycket får göras genom lokal överenskommelse.

### **Mom 14 Undantag**

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i mom 4, 6, 9, 11 och 12 under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

Avvikelse får även göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat skiftbyte eller övertidsarbete, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Vidare är avvikelse tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt första – tredje styckena i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, ska den motsvarande viloperioden förläggas inom sju kalenderdagar.

*Anmärkning:*

*Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande viloperioden för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att arbetstagaren trots avbrott i vilan ändå erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.*

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande viloperioden till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Om motsvarande viloperiod inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

*Anmärkning:*

*Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.*

## § 3 Fridagar

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton även som samtliga på vardag infallande helgdagar är fridagar utom vid kontinuerligt skiftarbete enligt skiftschema.

## § 4 Löneavvägning och löneformer

### Mom 1 Löneprinciper

Lönesättningen ska vara differentierad efter befattning eller andra grunder. De utgående lönerna kan variera med hänsyn till arbetstagarens personliga kvalifikationer. Löneskillnaderna ska vara väl motiverade och sakligt grundade.

Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgiften samt arbetstagarens sätt att uppfylla dessa utifrån lokalt överenskomna lönesystem. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön.

Vid lönesättningen ska även hänsyn tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar lönen.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Viktiga faktorer som bör användas vid en värdering är till exempel teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga.

En arbetstagare bör successivt kunna höja sin lön vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens. Lönesystem och lönesättning i företagen bör överenskommas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av arbetstagarnas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsoökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalet, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer.

Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Föräldralediga ska beaktas vid lokala löneförhandlingar så att de vid återgång i arbetet får lön som om de inte varit lediga

Rörande arbetsbedömning och kompetens se bilagorna 7 och 8.

### Mom 2

Löneform ska väljas med hänsyn till arbetets art och övriga lokalt föreliggande förutsättningar.

Avtalets löneformer utgör

- tidlön, vilken kan utgå som tim-, vecko- eller månadslön
- ackord, vilket kan utgå som rakt eller blandat ackord, premie, bonus osv. Vid blandackord kan den fasta lönedelen utgå som tim-, vecko- eller månadslön. Innan nya löneformer införes, ska överläggning äga rum mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

De centrala organisationerna förutsätter, att de lokala parterna vinnlägger sig om att träffa överenskommelse om tillämpningen av nya löneformer.

## § 5 Timlöner

### Mom 1

För arbetstagare, som är fyllda 18 år, får efter genomförd lönerevision 2013, 2014 och 2015 utgående tidlöner ej understiga nedanstående belopp.

| Lönegrupp    | 1 juni 2013<br>öre/timme | 1 juni 2014<br>öre/timme | 1 juni 2015<br>öre/timme |
|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Nybörjare    | 10465                    | 10737                    | 11058                    |
| A            | 11275                    | 11570                    | 11916                    |
| B            | 11702                    | 11997                    | 12343                    |
| C            | 12434                    | 12729                    | 13075                    |
| Specialister | 13741                    | 14036                    | 14382                    |

Parterna är ense om att vid inplacering av arbetsuppgifter (befattningar) i lönegrupperna bör de centrala organisationernas gemensamma arbetsbedömningssystem (bilaga 7) användas efter överenskommelse.

I de fall då arbetsbedömning inte tillämpas, ska överenskommelse träffas om inplacering av arbetsuppgifterna enligt anvisningarna nedan resp i bilaga 6.

#### Anmärkning

Observera att det gäller inplacering av befattningarna och ej av arbetstagarna i lönegrupperna A–C samt specialistgruppen.

#### Lönegrupp Nybörjare

I lönegruppen placeras arbetstagare, som saknar industriell erfarenhet eller vars kvalifikationer är oprövade inom yrket. Arbetstagaren ska dock senast efter sex månader erhålla lägst den lön som anges för vederbörandes befattning.

#### Lönegrupp A

Produktions- och servicearbeten, som fordrar kort upplärningstid (mindre än 6 månader).

#### Lönegrupp B

Produktions- och servicearbeten, som fordrar lång upplärningstid.

#### Lönegrupp C

Kvalificerade reparations- och underhållsarbeten samt mycket kvalificerade produktionsarbeten. Arbetsuppgifterna kan innehålla inslag av förstemansbefattning, lagbasuppgifter eller liknande.

#### Lönegrupp Specialister

Specialistbefattningar, som ställer mycket stora krav på såväl praktisk som teoretisk utbildning inom t ex elektronik, styr- och reglerteknik.

#### Mom 2

Till arbetstagare, som ej fyllt 18 år, får utgående tidlöner ej understiga nedanstående belopp.

| Arbetstagare<br>som fyllt | 1 juni 2013<br>öre/timme | 1 juni 2014<br>öre/timme | 1 juni 2015<br>öre/timme |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 17 år                     | 8614                     | 8839                     | 9103                     |
| 16 år                     | 7801                     | 8006                     | 8246                     |

#### Anmärkning

1 Till arbetstagare kan specialtidlön utgå överstigande timlönen i befattningens lönegrupp.

2 Chaufförsbefattning, som normalt innefattar framförande av fordon med totalvikt överstigande 3,5 ton i allmän trafik, inplaceras i grupp B.

Vid chaufförsarbete, som innefattar mycket kvalificerade uppgifter och stort ansvar, t ex körning med stora fordonskombinationer eller specialfordon i kombination med kvalificerat lossningsarbete, ska utgående lön överstiga lönen i lönegrupp B med minst

533 öre per timme fr.o.m. den 1 juni 2013

545 öre per timme fr.o.m. den 1 juni 2014

559 öre per timme fr.o.m. den 1 juni 2015

- 3 Reparatörer och elektriker, som har fyllt 18 år
- med mindre än 6 månader i yrket inplaceras i lönegrupp nybörjare
  - med 6 månader–4 år i yrket inplaceras i lönegrupp A
  - med 4–6 år i yrket inplaceras i lönegrupp B
  - med mer än 6 år i yrket inplaceras i lönegrupp C

#### Anmärkning

Arbetstagare, som genomgått gymnasieskolans två- eller treåriga utbildning för mekaniker eller elektriker, äger rätt att tillgodoräkna sig motsvarande tid i yrket.

## § 6 Rörliga löneformer

När rörliga löneformer tillämpas bör de lokala parterna tillämpa löneformer som – med hänsyn till arbetets art och arbetsorganisation – bäst beaktar kraven på produktivitet, arbetstillfredsställelse och lönetrygghet.

Vid införande av rörliga löneformer rekommenderas de lokala parterna att beakta sambandet mellan arbetsorganisationen och löneformerna. Vid konstruktion av rörliga löneformer bör eftersträvas enkla lösningar som är överskådliga för berörda arbetstagare och som beaktar företagets produktivitet och lönsamhet.



## § 7 Vecko- och månadslön

### Mom 1 Allmänt

Vid omräkning från timlön till vecko- eller månadslön eller tvärtom ska faktorerna 40 resp 174 användas. Nedanstående regler avser endast den fasta lönedelen.

### Mom 2 Helgdagar m m

I vecko- och månadslöner utgår lönen med oförändrat belopp oavsett under veckan resp månaden inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar, dock med beaktande av reglerna i mom 8 nedan.

Avtalsenlig helglön är således inräknad i vecko- och månadslönen.

### Mom 3 Övertid

Vid övertidsarbete utgår övertidstillägg enligt § 8 jämte (när fråga är om övertid, som i antal timmar överstiger ordinarie arbetstidsmåt) grundbetalning per övertidstimme med 1/40 av veckolönen resp 1/174 av månadslönen jämte eventuell rörlig del för det arbete, som utförs.

### Mom 4 Månadslön – avdrag vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

- Vid frånvaro av högst fem på varandra följande arbetsdagar görs löneavdrag per timme för varje frånvarotimme.
- Vid frånvaroperiod om mer än fem på varandra följande arbetsdagar görs löneavdrag per dag för varje frånvarodag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag, sön- och helgdag). Sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren och som inleder och/eller avslutar frånvaron, räknas ej som frånvarodag. För arbetstagare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag, ska motsvarande regel tillämpas.

- Löneavdrag per timme utgör  $\frac{\text{månadslönen}}{174}$   
Löneavdrag per dag utgör  $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

#### Anmärkning

- Vid frånvaro hel kalendermånad görs, oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på en arbetsfri dag, avdrag med hela månadslönen.
- Lokal överenskommelse kan träffas om annat avdragssystem om t ex skiftarbete föranleder att ovan angivna avdragsregler leder till otillfredsställande resultat.
- Avdrag vid sjukfrånvaro är reglerat i § 15 Sjuklön.

### Mom 5 Veckolön – avdrag vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

Vid frånvaro göres avdrag med 1/40 av veckolönen för varje frånvarotimme (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag).

### Mom 6 Lön för del av löneperiod – månadslön

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad, beräknas lönen på följande sätt:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

### Mom 7 Lön för del av löneperiod – veckolön

Om arbetstagaren börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendervecka utges 1/40 av veckolönen för varje arbetad timme om annat ej överenskommes.

### Mom 8 Övrigt

Vid frånvaro i samband med helger resp enligt riksavtalet § 3 gällande fridagar, avdrages även den på sådana hel- och fridagar belöpande delen av vecko- och månadslönen, såvida icke frånvaron jämföras med arbetad dag enligt avtalets bestämmelser om kvalifikation för helglön.

Beträffande permittering av vecko- och månadsavlönade arbetstagare gäller vad som anges i riksavtalet.

## § 8 Övertidsarbete, övertidsersättning, ersättning vid övergång till skiftarbete

### Mom 1 Övertidsarbete

Övertidsarbete utföres på begäran av arbetsledningen. Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt senast före sista rasten på ordinarie arbetstid.

Om en arbetstagare begär att bli befriad från övertidsarbete och påvisar sakliga skäl för sin begäran bör befrivelse ej vägras.

### Mom 2 Övertidsersättning

#### Mom 2:1 Övertid per dygn

För beordrat övertidsarbete utgår övertidsersättning för all arbetstid, som överstiger det för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidsmåt per kalenderdygn.

*Anmärkning*

Vid beräkning av antalet övertidstimmar ska de timmar, som utföres i direkt följd över dygnsgränsen vid övertidsarbete tillföras det dygn, då övertidsarbetet påbörjades.

**Mom 2:2 Övertid per vecka**

Övertidersättning men ej inställelseersättning utgår även i nedanstående fall:

Vid övergång från dagarbete till kontinuerligt skiftarbete och från skiftarbete till dagarbete samt vid byte av skiftlag utgår under den kalendervecka, då övergång skett, övertidersättning för tid, som överstiger den för arbetstagaren gällande ordinarie veckoarbetstiden.

Med ordinarie veckoarbetstid enligt ovanstående stycke avses arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid, som skulle gällt om arbetstagaren inte hade övergått från dagarbete till skiftarbete eller från skiftarbete till dagarbete eller bytt skiftlag. Lokal överenskommelse kan träffas om annan reglering.

**Mom 2:3 Ersättningsbelopp**

Övertidstillägg per timme utgår till arbetstagare som fyllt

| Arbetstagare<br>som fyllt | 1 juni 2013<br>öre/timme | 1 juni 2014<br>öre/timme | 1 juni 2015<br>öre/timme |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18 år                     | 5674                     | 5805                     | 5955                     |
| 17 år                     | 3713                     | 3798                     | 3897                     |
| 16 år                     | 3330                     | 3407                     | 3496                     |

Med timlön avses fast timlön inklusive fasta timtillägg respektive vid ackordsarbete genomsnittlig timlön + ackord exklusive skiftformstillägg.

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg.

**Mom 2:4 Kompensationsledighet**

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande.

Om arbetstagaren önskar ta ut övertidskompensation i ledig tid och arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget, utgår kompensationsledighet enligt följande:

För varje övertidstimme utgår ledighet med 1,0 timmar. Vidare ska vid varje övertidstillfälle utbetalas övertidstillägg och i förekommande fall ob-tillägg enligt § 12.

**Protokollsanteckningar**

- 1 Kalenderdygn räknas från kl 00 till kl 24.  
Kalendervecka räknas från måndag kl 00 till söndag kl 24.
- 2 Dubbla övertidstillägg kan aldrig utgå för samma tidsperiod.

**Mom 3 Inställelseersättning**

Då arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete enligt mom 2:1, första stycket, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, utgår en extra ersättning för inställelsen (inställelseersättning)

fr.o.m. den 1 juni 2013 med 190,60 kronor.

fr.o.m. den 1 juni 2014 med 194,99 kronor.

fr.o.m. den 1 juni 2015 med 200,06 kronor.

Bestämmelsen gäller ej ifråga om sådant arbete som är skilt från den ordinarie arbetstiden endast genom måltidsraster. Dock gäller att inställelseersättning utgår till arbetstagare, som efter kl 22.00 kontaktas att utföra övertidsarbete i samband med haveri eller annan jämförbar händelse och arbetet varar fram till ordinarie arbetstidens början.

Till arbetstagare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (s k dubbelskift) utges en extra ersättning.

## § 9 Ersättning vid övergång från dagarbete till skiftarbete samt byte av skiftlag

**Mom 1 Övergång till skiftarbete**

Vid beordrad övergång från dagarbete till 2- eller 3-skiftsarbete samt från 2-skiftsarbete till nattsift vid 3-skiftsarbete utgår särskild ersättning enligt följande

- a) för de tre första skiften efter övergången utgår övertidstillägg för de timmar, som ligger utanför arbetstagarens tidigare gällande ordinarie arbetstid
- b) ob-tillägg utgår enligt vad som anges i § 12.

Dessutom utgår inställelseersättning under det kalenderdygn då övergången sker, om detta medför fler inställelser än vad arbetstagaren skulle ha utfört om inte övergång skett till skiftarbete. Om skiftarbete avbrytes av dagarbete utgår ersättning enligt vad som sagts ovan vid återgång till skiftarbete förutsatt att dagarbete har pågått under minst fem arbetsdagar.

Vad som angetts ovan gäller ej om övergången från en arbetstidsförläggning till en annan är fastställd i för arbetsplatsen gällande skiftschema.

### Mom 2 Byte av skiftlag

Vid beordrat byte av skiftlag utgår en ersättning med

3133 öre/timme fr.o.m. den 1 juni 2013.  
3205 öre/timme fr.o.m. den 1 juni 2014.  
3288 öre/timme fr.o.m. den 1 juni 2015.

Ersättning utgår under det första skiftet efter skiftbytet, dock ej vid återgång till ordinarie skiftlag.

## § 10 Ersättning vid förskjuten tid

Med förskjuten tid avses arbetstid, som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid men inte utgör övertid enligt vad som anges i § 8.

Vid beordrad tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden utgår ersättning för den tid, som ligger utanför arbetstagarens gällande ordinarie arbetstid.

Ersättning utgår med

3133 öre/timme fr.o.m. den 1 juni 2013.  
3205 öre/timme fr.o.m. den 1 juni 2014.  
3288 öre/timme fr.o.m. den 1 juni 2015.

Ersättning för förskjuten tid utgår ej för tid för vilken övertidstillägg utgår. Ersättningen utgår däremot vid sidan av eventuellt tillägg för obekväm arbetstid enligt § 12.

### Anmärkning

Angående varaktig ändring av den ordinarie arbetstiden, se § 2 mom 5, andra stycket. Om förskjutning genomföres utgår tillägget till dess förhandlingar om varaktig förändring slutförts.

## § 11 Beredskapstjänstgöring

Såvida ej annat överenskommes lokalt gäller följande regler.

Då arbetstagare fullgör beredskapstjänstgöring med skyldighet att vara anträffbar, så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen, utgår ersättning i kronor/dygn enligt nedan.

| Kronor per dygn  | 1 juni 2013 | 1 juni 2014 | 1 juni 2015 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| a) Måndag–fredag såvida ej högre belopp anges i b) eller c)  | 182         | 186         | 191         |
| b) Lör-, sön- och helgdagar såvida ej högre belopp anges i c)  | 687         | 703         | 721         |
| c) Nyårsdagen, Långfredagen, Påskafton, Påskdagen, Annandag Påsk, Pingstafton, Pingstdagen, Nationaldagen, Midsommarafton, Midsommardagen, Julafton, Juldagen, Annandag Jul och Nyårsafton | 814         | 833         | 855         |

Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetstagare.

### Protokollsanteckning

Lokal överenskommelse om omräkning av nämnda belopp till ersättning per annan tidsenhet kan träffas. Ovanstående regler är utformade under förutsättning att beredskapstjänst måndag–fredag utförs från ordinarie arbetstidens slut till dess början påföljande dag samt på arbetsfri dag under 24 på varandra följande timmar, räknade från det klockslag då ordinarie dagarbetstiden börjar på arbetad vardag.

Om annan periodindelning tillämpas utgår ersättning enligt följande. För varje avslutat beredskapstjänstpass utgår alltid minst ett fullt dygnsbelopp. I de fall beredskapstjänstpasset omfattar mer än 24 timmar i följd, vilket normalt inträffar endast vid beredskapstjänst på lördag–söndag eller i anslutning till helger, ska för del av beredskapstjänstpass överskjutande en eller eventuellt flera perioder om 24 timmar, ytterligare ett helt dygnsbelopp utgå, om delen omfattar minst 8 timmar, och eljest halvt belopp.

## § 12 Obekväm arbetstid

### Ob-tillägg

Vid arbete, som förläggs till nedan angivna tider, utges tillägg för obekväm arbetstid (ob-tillägg).

För arbetstagare med månadslön tillämpas divisorer och för arbetstagare med tim- och/eller ackordslön omräkningsfaktorer.

Med månadslön resp timlön avses utgående förtjänster inkl ev rörliga lönedelar. För timavlönade ska dock inte skiftformstillägg ingå i förtjänsten.

- a) Kl 18–06 såvida icke högre belopp anges i b) eller c)

$\frac{\text{månadslön}}{480}$  eller timlön x 0,3625.

- b) Sön- och helgdagstid, räknat från kl 06 på lördag och kl 18 på dag före helgdag resp fredag enl avtalets § 3 till kl 06 dagen efter sön- eller helgdagen såvida icke högre belopp anges i c)

$\frac{\text{månadslön}}{300}$  eller timlön x 0,58.

- c) Storhelgstid, nämligen

från kl 06 nyårsafton till kl 06 den 2 januari  
från kl 22 skärtorsdag till kl 06 dagen efter annandag påsk  
från kl 06 pingstafton till kl 06 dagen efter pingstdagen  
från kl 06 nationaldagen till kl 06 dagen efter nationaldagen  
från kl 06 midsommarafton till kl 06 dagen efter midsommardagen  
från kl 06 julafton till kl 06 dagen efter annandag jul

$\frac{\text{månadslön}}{150}$  eller timlön x 1,16.

Lokal överenskommelse kan dock träffas om att fastställa ob-tilläggen i kronor/timme i samband med den ordinarie lönerevisionen och dessa gäller då för den kommande avtalsperioden. Ob-tilläggen kan även fastställas för grupper av arbetstagare eller för samtliga arbetstagare på arbetsplatsen/företaget.

Tilläggen ska i sådana fall beräknas på den uppräknade genomsnittsförtjänsten efter genomförd lönerevision och baseras på ovan angivna divisorer resp faktorer.

### Anmärkning 1

Vid beräkning av ob-tilläggen för arbetstagare med rörliga lönedelar ska vid beräkningarna tillämpas senast kända genomsnittsförtjänst på den rörliga delen om inte annat överenskommes.

### Anmärkning 2

Med ordinarie lönerevision avses den revision, som företagen genomfört efter överenskommelse mellan de centrala organisationerna.

### Anmärkning 3

Med sön- och helgdagstid enligt b) jämställes skiftfredag (fredag enligt skiftschema). Detta gäller hela fritidsperioden med undantag för de första och sista åtta timmarna i perioden. Bestämmelsen avser endast arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete.

### Anmärkning 4

Tillägg för sön- och helgdagstid från kl. 18 på dag före helgdag gäller inte för dag före nationaldagen.

## § 13 Skiftsformstillägg och ersättning vid underjordsarbete

### Mom 1

Till tim- och ackordsavlönade arbetstagare utgår följande tillägg till följd av den i § 2 mom 2 a)–d) samt i mom 3 angivna arbetstiden såvida inte lokal överenskommelse har träffats enl § 2 mom 5 prot.ant. 3:

|                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| vid intermittent tvåskiftarbete  | 5,3 % x timlön  |
| vid kontinuerligt tvåskiftarbete | 5,3 % x timlön  |
| vid intermittent treskiftarbete  | 5,3 % x timlön  |
| vid kontinuerligt treskiftarbete | 14,3 % x timlön |
| vid underjordsarbete             | 14,3 % x timlön |

Med timlön avses arbetstagarens genomsnittsförtjänst på tidlön + ackord exklusive skiftsformstillägg enligt senaste aktuella avlöningsperiod om inte annan överenskommelse träffas.

Ovannämnda tillägg utgår ej till vecko- och månadsavlönade arbetstagare.

Tilläggen utgår ej för arbetstimmar för vilka övertidstillägg utgår, dock ska tilläggen utgå för övergångsskift enligt § 9.

### Mom 2

Vid underjordsarbete utgår utöver under veckan intjänad ordinarie lön ett särskilt tillägg med 20 %, beräknat på den ordinarie lönen för arbetet ifråga.

## § 14 Helglön

Reglerna angående helglön framgår av bilaga 5.

## § 15 Sjuklön

### Mom 1 Rätt till sjuklön

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

### Mom 2 Anmälan om sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren. Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete. Sådant besked ska lämnas senast dagen före återgång.

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

### Mom 3 Försäkran och läkarintyg

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

I syfte att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete är det av gemensamt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren att orsaken till arbetsoförmågan klarläggs så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsoförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan. Intyget syftar vidare till att i enlighet med första stycket klarlägga sjukdomsbilden.

Om den anställde ofta är sjukfrånvarande och/eller när det befaras att andra orsaker än sjukdom ligger bakom frånvaron, kan arbetsgivaren under en fastställd period begära att den anställde i kommande sjukperioder styrker sin frånvaro med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg redan från första sjukdagen, för att ha rätt till sjuklön. Vid sådan begäran kan arbetsgivaren anvisa läkare eller vårdgivare

som ska utfärda intyget. Om arbetstagaren inte kan uppvisa intyg från anvisad läkare föreligger ingen rätt till sjuklön. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

Begäran om förstadagsintyg och/eller anvisning av läkare eller vårdgivare ska föregås av samråd med lokal facklig organisation.

### Anmärkningar:

- 1 *Arbetsgivaren ska vid samrådet redovisa skälen till varför han avser lägga arbetstagaren att styrka sin sjukdom med läkarintyg och i förekommande fall skälen till att anvisa och att enbart intyg från vissa läkare godtas för att sjuklön ska betalas. Vid anvisning av läkare ska hänsyn tas till typ av sjukdomsbild, bostadsort, företagshälsovård och den praktiska möjligheten för arbetstagaren.*
- 2 *Med kostnader för begärt intyg menas rimliga kostnader som arbetstagaren har haft för att införskaffa intyget inklusive resekostnader.*

### Mom 4 Beräkning av sjuklön

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

### Mom 4:1 Timavlönade

Sjuklönen beräknas enligt nedan

- a) Den första sjuklöneberättigade dagen i sjukperioden utgör karensdag, vilket innebär att ingen sjuklön utgår.
- b) För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utgör sjuklönen 80 % av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord multiplicerad med antalet ordinarie arbetstimmar under de aktuella dagarna.
- c) För arbetstagare som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämd tid under sin ordinarie arbetstid gäller även följande.
- d) För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utges 80 % av den ersättning för arbete på obekvämd tid, som skulle utgått enligt arbetstagarens arbetstidsschema.
- e) För arbetstagare med schemalagd beredskapstjänst och där beredskapsschemat pågått eller avses pågå längre tid än tre månader gäller även följande.
- f) För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utges 80 % av den fasta beredskapssättningen.
- g) För arbetstagare med schemalagt förberedelse- eller avslutningsarbete gäller även följande.
- h) För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utges 80 % av övertidsersättningen för förberedelse- eller avslutningsarbete.

*Anmärkning*

I medeltimförtjänst på tidlön och ackord ingår eventuella skiftforms-tillägg, personliga lönetillägg, bonus, premielönedelar och dylikt. Beräkningsperiod ska vara, om inte annat överenskommes, närmast föregående avlöningsperiod. Vid arbetsplatser som tillämpar längre mätperioder för prestations- eller resultatrelaterade lönedelar än ordinarie avlöningsperiod ska de lokala parterna träffa överenskommelse om vilken beräkningsperiod som ska tillämpas för dessa lönedelar.

**Mom 4:2 Månadsavlönade**

Sjuklön beräknad enligt nedan.

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

Under den första sjukfrånvarodagen i sjukperioden görs avdrag med  
månadslönen  
 174

För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden görs avdrag med

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

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

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

*Anmärkning*

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

- c) För arbetstagare som dessutom skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid under sin ordinarie arbetstid gäller även följande.

För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utges 80 % av den ersättning för arbete på obekvämtid, som skulle utgått enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

- d) För arbetstagare med schemalagd beredskapstjänst och där beredskapsschemat pågått eller avses pågå längre tid än tre månader gäller även följande.

För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utges 80 % av den fasta beredskapsersättningen.

- e) För arbetstagare med schemalagt förberedelse- eller avslutningsarbete gäller även följande.

För dagarna 2–14 i sjuklöneperioden utges 80 % av övertidsersättningen för förberedelse- eller avslutningsarbetet.

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{365}$$

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

*Anmärkning*

- 1 Antalet karensdagar får inte överstiga 10 under en tolv månadersperiod. Om det vid ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått avdrag för 10 karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska sjuklönen utges med 80 % även för den första frånvarodagen.

- 2 Ersättning för övertidsarbete ingår ej i sjuklöneunderlaget.

I de fall där behovet av övertidsarbete är känt vid fastställandet av den årliga arbetstidsförläggningen kan sådan ersättning dock ingå i beräkningsunderlaget.

Övertidsersättning kan också inräknas i underlaget i de fall övertidsarbetet är förutsebart för arbetstagaren och planerat en längre tid i förväg, bestämt till tid och omfattning och regelbundet återkommande under en på förhand bestämd period.

Däremot ska ej den förväntade inkomsten ingå i underlaget då arbetstagaren genom ändrad planering erhåller motsvarande inkomst vid annat tillfälle.

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

**Mom 4:3 Sjukdom under semester**

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



**Mom 4:4 Sjuklön vid arbetsolycksfall**

Detta moment har utgått per den 31 mars 2012. Svenskt Näringsliv och LO har träffat en överenskommelse om att TFA från och med den 1 april 2012 även ersätter kortare sjukfrånvaro på grund av arbetsolycksfall.

## § 16 Föräldraledighetstillägg

Från det datum då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet ska § 16 utgå i sin helhet.

**Mom 1**

En arbetstagare som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning erhåller föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren. Tiden för föräldraledighetstillägg kan fördelas under sammanlagt 18 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

För kvinnlig arbetstagare gäller rätten till föräldraledighetstillägg även för tid hon är tjänstledig på grund av havandeskap. Föräldraledighetstillägget utges dock inte för längre tid än som nedan anges.

Föräldraledighetstillägget utges

- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men inte två år i följd och
- under sex månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Vid uttag av enstaka dagar 60 respektive 180 dagar.

Föräldraledighetstillägg utgår endast för hela kalenderdagar.

Om ledigheten skulle bli kortare än en respektive fyra månader, utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

**Mom 2 Timavlönade**

- a) Tillägget per timme utgör 10 % av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord beräknat enligt § 15, mom 4:1.
- b) För arbetstagare, som dessutom skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid under sin ordinarie arbetstid, gäller även att arbetstagaren ska erhålla 10 % av den ersättning för arbete på obekvämtid, som skulle utgått enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

**Mom 3 Månadsavlönade**

- a) Tillägget beräknas genom ett löneavdrag för varje frånvarodag (inkl arbetsfria dagar).

Löneavdrag utgör 90 % av

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

Avdrag vid havandeskapsledighet görs enligt § 7 mom 4.

- b) För arbetstagare som dessutom skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid under sin ordinarie arbetstid gäller även att arbetstagaren ska erhålla 10 % av den ersättning för arbete på obekvämtid, som skulle utgått enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

## § 17 Traktaments- och reseersättningar

**Mom 1 Traktamenten**

Traktamenten fastställs efter överenskommelse mellan företaget och den fackliga organisationen. Överenskommelsen bör utformas så att samtliga kategorier av arbetstagare vid företaget omfattas av samma regler.

*Anmärkning*

*För montörer, som utför arbete på byggarbetsplatser, gäller dock bestämmelsen i § 1, protokollsanteckningen.*

**Mom 2 Reseersättning**

Reseersättning utges för av arbetsgivaren godkända faktiska resekostnader. Likartade regler tillämpas för samtliga kategorier av arbetstagare vid företaget.

**Mom 3 Restidsersättning**

Resa under ordinarie arbetstid ska ej medföra inkomstbortfall. Vid resa under annan tid utgår timlön enligt avtalets lönetabell för den tid resan varat – om de lokala parterna ej överenskommer om annat – dock ej för tid mellan kl 22–06, om sovplats bereds arbetstagaren.

**Mom 4 Resa eller arbete utomlands**

Vid resa eller arbete utomlands träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare eller den lokala fackliga organisationen om ovan nämnda ersättningar.

## § 18 Lönetillägg vid förflyttning

### Mom 1 Omplacering/Omflyttning

Rörande lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) samt tillfällig förflyttning (omflyttning) gäller i bilaga 2, angivna regler.

## § 19 Avlöningens utbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad eller en gång per 4-veckors-period. Lokal överenskommelse kan träffas om annan ordning för avlöningens utbetalning.

Löneutbetalning sker kontant, per postgiro eller på annat sätt via den bank eller annan betalningsförmedlare, som arbetsgivaren finner lämplig.

Vid avlöningen ska lämnas specificerad uppgift om förtjänsten för såväl tidlöns- som ackordstid för arbetslag eller arbetstagare. Denna uppgift ska även uppta gjorda avdrag.

### Protokollsanteckning

I god tid före ändring av löneutbetalningsrutiner upptas lokala diskussioner för att om möjligt få alla förefintliga önskemål tillgodosedda. I fall av behov ska de centrala organisationerna lämna sin medverkan härvidlag.

Eventuella önskemål från arbetstagsidan om avsättning av belopp till sparkonto, sparklubb eller dylikt ska beaktas.

Vid förlängning av avlöningsperiod äger arbetstagare, som så önskar, rätt att vid övergångstillfället erhålla ett förskott på lönen, sk övergångsförskott, som ska återbetalas genom löneavdrag vid senare avlöningstillfällen. Rörande närmare regler om förskott och återbetalning härav träffas lokal överenskommelse.

Arbetsgivaren ska medverka till att den av honom anlitade betalningsförmedlaren åtar sig att uppfylla enskild arbetstages eventuella önskemål om att få sin lön överförd till av arbetstagen anvisad bank samt att sådan överföring ska ske utan kostnad för arbetstagen under förutsättning att fråga är om en på förhand bestämd rutinmässig och kontinuerlig överföring till annan bank.

## § 20 Semester

### Mom 1

Semester utgår enligt lag. Procenttalet enligt 16 §, första stycket i semesterlagen, ska dock utgöra 13,2 %.

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

### Mom 2

- Semesterlöneunderlaget för timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utgivits för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.
- För arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med de avdrag från lönen som gjorts för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen. Dessutom ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utgått vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar). Dagsinkomsten beräknas som "rörliga lönedelar" dividerade med det antal dagar under intjänandeåret under vilka arbete utförts. Vid frånvaro på grund av semester görs avdrag från månadslönen med 1/21,75 av månadslönen per semesterdag. Avdraget får dock inte överstiga berörd arbetstages månadslön.
- För tillsvidareanställda resp för visstidsanställda arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid gäller nedanstående.

Semesterlönen för vuxna resp minderåriga arbetstagare ska lägst utgå med nedanstående belopp per betald semesterdag

| Semesteråret                | Vuxna<br>kr/dag | Minderåriga<br>kr/dag |
|-----------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 april 2013 – 31 mars 2014 | 1271            | 953                   |
| 1 april 2014 – 31 mars 2015 | 1300            | 975                   |
| 1 april 2015 – 31 mars 2016 | 1334            | 1000                  |

Om arbetstages semesterlön per dag understiger ovanstående, ska utfyllnad göras med skillnaden mellan ovanstående belopp och arbetstages semesterlön per dag.



För arbetstagare, som under intjänandeåret arbetat deltid, ska beloppen omräknas i proportion härtill. Sådan ändring görs även vid icke semesterlönegrundande frånvaro del av dag.

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

### Mom 3

För att kvalificera till betald semesterledighet ska sjukfrånvaro snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren och snarast möjligt efter återkomsten i arbete, dock senast inom 14 dagar därefter, styrkas på sätt som anges i § 22, mom 3.

Har arbetstagaren varit förhindrad att anmäla sjukfrånvaron till arbetsgivaren, ska frånvaron likväl anses kvalificerande, om arbetstagaren kan visa att godtagbart hinder förelegat och även styrka sjukdomsfallet genom intyg av läkare.

#### Anmärkning

*Om lokal framställning därom i något fall göres ska de lokala parterna till diskussion uppta frågan om regler för fullgörande av anmälan enligt ovanstående bestämmelser.*

### Mom 4

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

### Mom 5 Semesterförläggning vid oregelbundna arbetstider

Följande förlägningsregler kan användas för att semesterledigheten för arbetstagare med ojämn arbetstidsförläggning ska bli lika lång som för arbetstagare som arbetar fem arbetspass per helgfri vecka, t ex vanligt dagtidsarbete.

Om det genomsnittliga antalet arbetspass per helgfri vecka, enligt det arbetstidsschema som gäller för arbetstagaren vid semestertillfället, är mindre än fem ska ett visst antal av semesterdagarna förläggas till arbetsfria dagar. Övriga semesterdagar förläggs till arbetsdagar (eller arbetspass) och benämns nettosemesterdagar. Antalet nettosemesterdagar beräknas på följande sätt.

$\frac{\text{Antal arbetspass under en arbetstidscykel}}{\text{Antal veckor i arbetstidscykeln} \times 5} \times \text{antalet semesterdagar}$

Avrundningen sker till närmast högre heltal.

En arbetstidscykel är den tidsperiod efter vilken förläggningen i ett arbetstidsschema upprepas. Antalet arbetspass under en arbetstidscykel räknas med utgångspunkt från en arbetstidscykel utan helgdagar.

#### Anmärkning:

*Med antal semesterdagar avses här det antal betalda semesterdagar som arbetstagaren ska ta ut under semesteråret (intjänade under intjänandeåret och eventuellt sparade dagar). Om arbetstagaren vill spara betalda semesterdagar ska dess dras av från de intjänade dagar som ska tas ut, om t ex tre dagar ska sparas blir "antalet semesterdagar" i formeln  $(25-3=)22$ .*

### Mom 6 Semester för nyanställda

Om en nyanställds betalda semesterdagar inte täcker tiden för arbetsgivarens huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet intjänade semesterdagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning. Avdraget beräknas enligt §7 mom 4 på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

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

#### Anmärkning

*Om arbetstagaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänanderätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29§ tredje stycket semesterlagen.*

## § 21 Permission och annan ledighet

### Mom 1 Permission

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

Permission 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 av annan läkare som arbetsgivaren anvisat.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning och gravsättning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.
- Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svär-föräldrar, mor- och farföräldrar, sammanboende under äktenskaps-liknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap

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 så begär.

Med ”bibehållen lön” avses, om annan överenskommelse ej träffas, förtjänsten på tidlön + ackord under senaste avlöningsperiod.

### Mom 2 Ledighet i samband med yrkesmedicinsk undersökning

Arbetstagare, som efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Samma regel gäller vid återbesök, som föreskrivs av läkare. Om annan överenskommelse ej träffas utgår ersättning motsvarande förtjänsten på tidlön + ackord under senaste avlöningsperiod. Förutsättning härfor är, att arbetstagaren ej är berättigad till sjukpenning för ifrågakvarande dag eller erhåller ersättning för frånvarotiden på grund av annan av arbetsgivaren bekostad försäkring. I sistnämnda fall avräknas på grund av försäkringen utgående belopp. Arbetsgivaren ersätter även styrkta resekostnader som ej ersätts av försäkringskassan.

### Mom 3 Annan ledighet

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

## § 22 Gemensamma ordningsföreskrifter

### Mom 1 Allmänt

De lokala parterna ska gemensamt verka för att nedanstående ordningsföreskrifter efterlevs på arbetsplatsen samt för ett gott förhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Nykterhet ska iakttagas på arbetsplatsen. Rusdrycker eller narkotika får ej konsumeras på arbetsplatsen.

Tobaksrökning är tillåten på de platser, där meddelande därom utfärdats.

Arbetstagare, som i vederbörlig ordning slutar sin anställning erhåller sedan han redovisat och avlämnat arbetsgivarens tillhörigheter, betyg, varjämte inestående förtjänst då utbetalas.

### Mom 2 Arbetstid m m

På varje arbetsplats bör finnas anslag med närmare angivande av den för arbetstagarna fastställda arbetstidens början och slut samt raster-nas förläggning.

Den fastställda arbetstiden ska noggrant iakttagas. Om tidskontrollsystem tillämpas vid arbetsplatsen ska reglerna härfor iakttagas.

Vid skiftarbete ska arbetstagaren stanna på sitt arbetsställe, tills han blir avlöst. Om ordinarie avlösning ej inställer sig, ska arbetsgivaren snarast möjligt insätta annan arbetstagare istället. Intill dess ersättare insättes, ska föregående skifts arbetstagare kvarstanna vid sitt arbete.

### Mom 3 Sjukanmälan m m

Sjukdom eller annat giltigt förfall ska om möjligt anmälas till arbetsgivaren i så god tid att ersättare kan sättas in i den uteblivnes ställe samt, om arbetsgivaren så begär, styrkas. Frånvaro på grund av sjukdom, för vilken ersättning utgått från försäkringskassan, styrkes genom intyg eller utbetalningskort från kassan. I övriga fall styrkes sjukfrånvaron genom skriftlig försäkran av vederbörande arbetstagare. Arbetsgivaren kan dock i samtliga fall påfordra intyg av läkare, som av honom anvisas, men ersätter då kostnaden för intyget. Härjämte ska vid långvarig sjukdom, som varar över ett årsskifte, läkarintyg om sjukdomen lämnas efter årets slut.

Besked ska snarast lämnas om beräknad tidpunkt för återkomst i arbete, dock senast dagen före.

### Mom 4 Maskiners och verktygs vård m m

Arbetstagaren ska med omsorg och aktsamhet handha maskiner, verktyg, material och fabrikat. Lokala anvisningar bör utfärdas ifråga om förvaring av redskap och verktyg m m.

**Mom 5 Anvisningar till förebyggande av fara eller skada**

Arbetsstagare ska noga iaktta och efterkomma av arbetsgivare, arbetsmiljöverket eller av brandförsäkringsbolag lämnade föreskrifter för undvikande av fara eller skada. Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt, exempelvis genom anslag, tillse, att arbetstagarna informeras om sådana föreskrifter. Se även bilaga 9.

**Mom 6 Uppsättande av anslag m m**

Lokala anvisningar bör utfärdas beträffande uppsättande av anslag och meddelanden.

**Mom 7 Lokala prislistor**

På varje arbetsplats upprättas prislista genom arbetsgivarens försorg. Prislistan ska undertecknas av de lokala parterna och utskrivas i 4 exemplar varav arbetstagarparten tillställs 3 exemplar.

Prislistan ska innehålla följande

- de fastställda arbetstiderna enligt § 2 mom 5
- förteckning över fasta ackord
- avlöningsperiodens längd, avlöningsdag samt
- tid och plats för avlöningsutbetalning enligt § 19.

## § 23 Arbetets ledning m m

**Mom 1**

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anta och avskeda arbetstagare, samt att använda arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller ej.

**Mom 2**

Föreningsrätten ska å omse sidor lämnas okränkta.

**Mom 3**

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

**Mom 4**

Såsom kränkning av föreningsrätten får icke anses arbetsgivarens fordran, att förmän ej må tillhöra arbetstagarnas fackliga organisation.

**Mom 5**

Förmän är den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltar.

## § 24 Meningsskiljaktigheter

**Mom 1**

Uppstår mellan de lokala parterna tvist, får något störande ingrepp i arbetets gång icke omedelbart vidtas, utan att därom först förhandlats, till en början mellan de lokala parterna själva och därefter, om enighet ej uppnås, mellan de centrala organisationerna. Rör tvisten tolkning eller tillämpning av gällande avtal, är därefter att iaktta vad lag/avtal stadgar.

**Mom 2**

Rörande behandling av tvister och regler för preskription gäller härutöver vad som är föreskrivet i kap II i huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen.

**Mom 3**

I de avseenden det nya riksavtalet innebär en prolongation av bestämmelserna i senast gällande riksavtal med därtill hörande lokala prislistor ska detsamma äga giltighet med den tolkning och tillämpning, som under den senaste avtalsperioden varit gällande.

## § 25 Anställningens ingående och upphörande

**Mom 1 Anställning tillsvidare**

En anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och arbetstagarparten har avtalat om annat.

**Mom 2 Tidsbegränsad anställning**

För vikariat gäller vad som anges i LAS. För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande i stället för vad som anges i LAS.

Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får omfatta sammanlagt högst tolv månader för en och samma arbetstagare. Efter lokal överenskommelse kan annan tidsgräns tillämpas. Lokal arbetstagarorganisation ska underrättas om tidsbegränsad anställning.

**Mom 3 Anställningens upphörande****Mom 3:1 Uppsägning från arbetstagarens sida**

Arbetsstagare, som har minst tre års anställningstid och sådana arbetsuppgifter, som anges i § 5, mom 1 för lönegrupp Specialister har två månaders uppsägningstid.

**Mom 3:2 Uppsägning från arbetsgivarens sida**

För sådan arbetstagare som anges i mom 3:1 ovan är arbetsgivarens uppsägningstid en månad längre än vad som angivits i LAS, 11 §, andra stycket, dock max 6 månader.

**Mom 3:3**

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att till arbetsgivare ha anmält orsaken till sin frånvaro, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden. Om arbetstagaren likväl inom rimlig tid inställer sig till arbetet och därvid som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anför omständigheter, som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå.

Vid frånvaro enligt ovan ska, innan åtgärd i anledning därav vidtas, underrättelse lämnas arbetstagaren och överläggning ske med den lokala fackliga organisationen.

**Mom 3:4**

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, går förlustig inestående avlöning och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp, som motsvarar hälften av avtalets tidlön för de dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej tjänstgjort.

Belopp som enligt ovan av arbetsgivaren innehållits ska utbetalas till den lokala fackliga organisationen att av denna användas till understöd åt sjuka eller ålderstigna medlemmar.

**Mom 4 Turordning och företrädesrätt**

Reglerna i lagen om anställningsskydd om turordning och återanställning gäller med följande ändringar och tillägg:

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen vid företaget får - om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar - överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Sådan överenskommelse kan träffas avseende turordning för uppsägning och återanställning vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

Centrala parter kan när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

*Anmärkningar*

1 För besked om anställning resp besked om uppsägning och avsked enligt lagen om anställningsskydd har parterna utarbetat särskilt formulär.

2 Enligt lagen om anställningsskydd 11 § gäller följande.

*För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 gäller följande*

*”För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.*

*Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av*

*två månader vid fyllda 25 år*

*tre månader vid fyllda 30 år*

*fyra månader vid fyllda 35 år*

*fem månader vid fyllda 40 år*

*sex månader vid fyllda 45 år.”*

*För anställningsavtal som ingåtts fr o m den 1 januari 1997 gäller följande*

*”För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.*

*Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av*

*– två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,*

*– tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,*

*– fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,*

*– fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år och*

*– sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.”*

### Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetsstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 4, 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 enligt mom 4 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.*

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

*Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt mom 4. 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 6 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och den lokala arbetstagarorganisationen. Om den lokala arbetstagarparten vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 7.

Om arbetsgivaren, trots att den lokala arbetstagarorganisationen motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till envar av de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 4. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

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

### Mom 7 Återanställning

Om den lokala arbetstagarorganisationen enligt mom 6 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt mom 4, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

#### Anmärkning

*En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.*

### Mom 8 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återanställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt mom 4. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

#### Anmärkning

*Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.*

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

*När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt mom 7 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.*

### Mom 9 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

#### Mom 9:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension, partsgemensamma kommentarer framgår av Bilaga 17)

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

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

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

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

#### Mom 9:2 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 (beloppet räknas årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

### Mom 9:3 Förhandling och tvist

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

## § 26 Samarbetsavtal och permitteringslöneavtal

Parterna har antagit följande avtal mellan SAF och LO:  
Huvudavtalet med de ändringar som angivits i överenskommelsen mellan SAF och LO av den 23 december 1976.

Jämställdhetsavtalet

Överenskommelse om permitteringslön. (Bilaga 3.)

Utbildningsavtal BÄF - Industrifacket

Utvecklingsavtalet

Överenskommelse om förslagsverksamhet

## § 27 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivare är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan SAF och LO:

1. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
2. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
3. Avtalspension SAF-LO
4. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
5. Omställningsförsäkring
6. Avtal om kompletterande föräldrapenning, Svenskt Näringsliv-LO

## § 28 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 juni 2013 t.o.m. den 31 maj 2016.

Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket Metall ska uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 1 juli 2011.

*Anmärkning*

*Part äger senast den 30 november 2014 säga upp detta avtal att upphöra den 31 maj 2015.*

Stockholm den 25 april 2013

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET  
Arne Sehlström

INDUSTRIFACKET METALL  
Göran Nilsson

## Bilagor



## Samarbetsavtal mellan Byggnads- ämnesförbundet och Industrifacket Metall angående uppbörd av fack- liga medlemsavgifter

### Mom 1 Allmänt om uppbörd

Arbetsgivaren medverkar på så sätt nedan angives, i uppbörden av arbetstagarnas ordinarie fackliga medlemsavgifter.

Arbetsgivaren äger rätt att efter förhandling enligt MBL § 11 låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlitas för avlöningsutbetalningen eller via annan bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen.

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

### Mom 2 Avdrag och inbetalning

I samband med lörens utbetalande (ej dellön eller förskott) innehåller arbetsgivaren av arbetstagarparten meddelad fasta och/eller procentdel av bruttolönen, om efter verkställda avdrag återstående löneandel (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för den fackliga medlemsavgiften.

Avdraget för facklig medlemsavgift per månad får ej över- eller underskrida nivå meddelad av arbetstagarparten (s k tak eller minimiavgift), enligt mom 3.

Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas i sin helhet till Industrifacket Metall, senast den 20:e i den månad i efterföljande kalendermånad.

#### Anmärkning

- a) Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetablell ska beräknas med undantag av naturaförmåner, flerdygnstraktamente och bilersättning. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt ska ej påverka avgiftsunderlaget.
- b) Avdrag för facklig medlemsavgift göres efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.

- c) Avdraget belopp anges i lönespecifikationen eller därmed jämförlig specifikation.
- d) Avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.

### Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetstagarparten lämnar om ej annat överenskommes arbetsgivaren en fullständig information om systemet senast två månader före det uppbördssystemet träder i kraft vid ett företag. Senast en månad före ikraftträdandet överlämnar lokala arbetstagarorganisationen, om annat ej lokalt överenskommes, till arbetsgivaren de fullmakter som lokala arbetstagarorganisationen insamlat från sina medlemmar jämte en förteckning på dessa.

Vid den fortlöpande tillämpningen åligger det arbetstagarparten att senast under november månad varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av de fasta och/eller procentavdrag som ska tillämpas under kommande kalenderår. Detta gäller även högsta respektive lägsta avgiftsnivåer, enligt mom 2.

Om så ej sker, tillämpas även under det kommande kalenderåret det under närmast föregående kalenderår gällande nivåerna i avgiftssystemet, såvida annat ej överenskommes lokalt.

För nya medlemmar åligger det arbetstagarparten att till arbetsgivaren överlämna fullmakter jämte förteckning över dessa. Avdrag för nya medlemmar görs från och med det utbetalningstillfälle, som omfattar den avlöningsperiod under vilken arbetsgivaren erhållit nämnda fullmakter och förteckning.

Arbetstagarparten överlämnar till arbetsgivare, som så önskar, senast den 15:e i varje månad förtryckt uppbördslista innehållande namn och personnummer för arbetstagare, som lämnat fullmakt, uppgift om avgiftsmånad samt de uppgifter om arbetsgivaren som anges i mom 4.

### Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 20:e i varje kalendermånad till Industrifacket Metalls avdelning insända uppgifter på förteckning, eller direkt till förbundet magnetband, över de arbetstagare för vilka arbetsgivaren vid avlöningstillfället under närmast föregående månad haft fullmakt att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter.

Förteckningen/bandet ska uppta följande uppgifter

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats



- arbetsgivarens delägar- och arbetsplatsnummer i Svenskt Näringsliv
- avgiftsmånad
- arbetstagarens namn
- arbetstagarens personnummer
- arbetstagarens avdragsbelopp
- i kolumn ”Summa ej dragna avgifter” anges arbetstagarens avgift som inte kunnat avdras från lönen på grund av att nettolönen understigit fullt avdrag.

Följande markeringar görs också på förteckningen/bandet

- N – Nyanställd/ny fullmakt
- S – Slutat anställningen
- Å – Återtagit fullmakten

Dessutom redovisas de som ej uppburit lön. Orsaken anges med följande förkortningar:

- F – Föräldraledig
- Sj – Sjukfrånvaro då sjuklön ej utgår
- U – Utbildning/studier
- V – Totalförsvarsplikt
- T – Tjänstledig
- Ö – Annan orsak

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden.

Redovisningsuppgifterna kan lämnas på av arbetstagarparten tillhandahållna förtryckta uppbördslistor, på egen förteckning innehållande överenskomna uppgifter eller via magnetband.

#### Anmärkning

- a) Uppbördslistor upprättas i tre exemplar, varav två sändes till Industrifacket Metalls avdelning och ett behålles av arbetsgivaren.
- b) Redovisning av avgifter via magnetband kan ske enligt överenskommen layout som kan rekvideras hos Byggnadsämnesförbundet/Buteljglasindustrin eller Industrifacket Metall.
- c) Uppbörd och redovisning av fackliga medlemsavgifter kan ske enligt rutiner, som är angivna i överenskommelse om uppbörd och redovisning i ag-datalönesystemet.
- d) Arbetsgivare som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin kan å denne överföra sina åligganden enligt ovanstående regler.
- e) Redovisning av uppgifter och avgifter sker per arbetsplats.

#### Mom 5 Giltighetstid

Detta samarbetsavtal gäller t o m utlöpningsdagen i respektive mellanvarande kollektivavtal och därefter för ett år i sänder därest ej begäran om förhandling framställs senast två månader före respektive kollektivavtals utlöpningsdag. Skulle så ha skett gäller avtalet efter respektive kollektivavtals utlöpningsdag med sju dagars uppsägningstid.

Stockholm den 21 april 2010

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET  
Arne Sehlström

INDUSTRIFACKET METALL  
Göran Nilsson

#### Anteckningar i förhandlingsprotokollet till samarbetsavtalet

- 3 Parterna är ense om att arbetsgivarens ekonomiska ansvar för medverkan i uppbörden av fackliga medlemsavgifter är begränsat till uppgiftsredovisning och inbetalning av de avgifter som avdragits.
- 4 I anslutning till arbetsgivarens ansvarsåtagande noterar parterna att arbetstagarparten också har att kontrollera verkställda avdrag. För den händelse avdrag inte skett i enlighet med mom 2 i avtalet ska arbetstagarparten meddela arbetsgivaren härom senast en månad efter det att förteckningen enligt mom 4 i avtalet erhållits från arbetsgivaren. För den händelse felaktigheter beträffande avdragen uppkommit och dessa kan hänföras till misstag i t ex de administrativa rutinerna hos arbetsgivaren eller dennes betalningsförmedlare åtar sig arbetsgivaren att i samråd med berörd arbetstagarparten om hur i dessa fall avdrag ska genomföras för tillrättaläggande av felaktigheterna.
- 5 Parterna avser med uttrycket ”ordinarie fackliga medlemsavgifter” att undanta exempelvis extra uttaxeringar.

# I Överenskommelse

angående lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)

## Mom 1 Definition

Med omplacering enligt dessa regler avses varaktig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller vid företag, där befattningsindelning enligt överenskommelse tillämpas, från en befattning till en annan.

Med omplacering avses ej en anställds förflyttning från en arbetsupp- gift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Ej heller avses en anställds förflyttning mellan olika arbetsområden (be- fattningar) när det förutsatts att han vid behov skall tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

### Anmärkning

*Genom överenskommelse för varje avtalsområde eller företag särskilt bör ovanstående definition vid behov preciseras.*

## Mom 2 Rätt till lönetillägg (OPT)

Rätt till lönetillägg vid omplacering (omplaceringstillägg – OPT) till- kommer anställd, som vid omplaceringstillfället har en obruten anställ- ningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omplace- ringen fått vidkännas förtjänstminskning.

Lönetillägg utgår ej vid omplacering, som vidtages på grund av den anställdes förvållande. Det åligger dock arbetsgivaren att underrätta fackföreningen härom. Ej heller utgår tillägg därest omplaceringen sker på den anställdes begäran, såvida arbetsgivaren ej i det enskilda fallet medgivit, att tillägg helt eller delvis skall utgå.

Vid omplacering som sker på företagsläkares ordination utgår lönetil- lägg såvida ej annat i det enskilda fallet överenskommes.

## Mom 3 Beräkning av lönetillägg

Den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senaste tillgängliga kvartals- statistik före omplaceringen jämförs med den anställdes tidlöns- och/ eller ackordsförtjänst i det arbete till vilket arbetstagaren flyttas. Konstateras vid denna jämförelse en minskning i förtjänsten erhåller den anställda för varje arbetad timme under nedan angiven ersättnings- period räknad fr o m den avlöningsperiod som infaller närmast efter den period omplaceringen sker, ett tillägg motsvarande förtjänstminsk- ningen.

| Anställningstid vid omplaceringstillfället                         | Ersättningsperiod |
|--|-------------------|
| för arbetstagare fyllda 50 år med minst 10 års obruten anställning | 36 veckor         |
| för övriga arbetstagare med minst 10 års obruten anställning       | 24 veckor         |
| för arbetstagare med minst 4 års obruten anställning               | 15 veckor         |
| för arbetstagare med minst 1 års obruten anställning               | 4 veckor          |

Vid upprepade omplaceringar skall dock – i det fall mindre än 24 veckor i en följd förflutit mellan omplaceringarna – lönejämförelsen ske med utgångspunkt från den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senaste tillgängliga kvartalsstatistik före den första omplaceringen.

### Anmärkningar

- a) Med genomsnittsförtjänst avses den blandade tidlöns- och ack- ordsförtjänsten i öre per arbetad timme definierad enligt SAF-LOs gemensamma kvartalslönestatistik.*
- b) Med senaste tillgängliga kvartalsstatistik avses, såvida ej annat överenskommes lokalt, lönestatistiken för det kalenderkvartal, som närmast föregår omplaceringen, eller om sådan statistik saknas, se- naste tillgängliga uppgifter till SAF-LOs gemensamma kvartalslö- nestatistik.*
- c) Skulle på grund av arbetets art eller andra omständigheter t ex säsongsvariationer, ovan angivna jämförelseperioder ej utgöra re- presentativt underlag för beräkningen enligt ovan, bör desamma efter lokal överenskommelse utsträckas till längre perioder.*

## Mom 4

Omplaceringstillägg skall ej utges när arbetstagaren är berättigad till arbetsskadelivränta enligt lag om arbetsskadeförsäkring.

## Mom 5 Utbetalning av lönetillägg

Lönetillägg enligt ovanstående regler utbetalas vid det ordinarie avlö- ningstillfället som infaller närmast efter det avlöningstillfälle då löne- jämförelsen sker.

## II Rekommendation angående lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning)

I samband med att överenskommelse träffas om en rekommendation angående lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) har parterna konstaterat, att behov även föreligger att i vissa fall genom lokala överenskommelser reglera löneförhållandena vid tillfällig förflyttning av personal (omflyttning).

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller, inom område där befattningsindelning enligt överenskommelse tillämpas, från en befattning till en annan.

Med omflyttning avses sålunda ej en anställds förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Ej heller avses en anställds förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts, att han vid behov skall tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

Vid åtskilliga företag tillämpas redan, genom lokal överenskommelse eller praxis, vissa bestämmelser som reglerar lönen vid omflyttning. Parterna är dock ense att lokala överenskommelser i ökad omfattning skall träffas angående reglering av dessa frågor. Om endera parten lokalt gör framställning härom, skall förhandlingar i sådant syfte upptas.

För att få en uppfattning om nuvarande praxis som även kan tjäna till ledning för utformningen av lokala överenskommelser, där sådana nu saknas, har parterna gjort dels vissa förfrågningar hos en rad företag, dels studiebesök vid några av dessa. Resultaten av dessa undersökningar har samlats i en samling av praktikfall utvisande exempel på olika typlösningar som avspeglar de varierande förutsättningarna vid skilda företag främst ifråga om produktionsart och därav betingade olikheter i arbetsorganisation och lönesystem. Denna exempelsamling innehåller inte några kommentarer av parterna själva och avsikten är inte att de lokala parterna vid andra företag direkt av dessa exempel skall kunna ta fram och kopiera färdiga lösningar. Exempelen är närmast avsedda att belysa den aktuella problematiken och hur lokala regler av detta slag måste anpassas till förutsättningarna vid det enskilda företaget. Avsikten är också att fästa uppmärksamheten på en rad delproblem som aktualiserats vid företag, där man under en längre tid tillämpat regler av detta slag.

Skulle vid förhandlingar i dessa frågor någon annan överenskommelse ej träffas, gäller följande tillämpning vid omflyttning enligt ovan angivna definition, varvid förutsättes, att denna preciseras med hänsyn till förhållandena vid företaget.

Tillämpningen avser arbetstagare som vid omflyttningstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omflyttningen fått vidkännas förtjänstminskning.

Den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senaste tillgängliga kvartalsstatistik före omflyttningen jämförs med genomsnittsförtjänsten, som uppnått under omflyttningsperioden.

Konstateras vid denna jämförelse en minskning i genomsnittsförtjänsten, erhåller den anställda för varje arbetad timme under den tid omflyttningen varar dock längst under nedan angiven ersättningsperiod, räknad från och med omflyttningstillfället, ett tillägg motsvarande förtjänstminskningen – omflyttningstillägg (OFT).

| Anställningstid vid omflyttningstillfället            | Ersättningsperiod |
|---|-------------------|
| för arbetstagare med minst 10 års obruten anställning | 3 veckor          |
| för arbetstagare med minst 4 års obruten anställning  | 2 veckor          |
| för arbetstagare med minst 1 års obruten anställning  | 1 vecka           |

Lönetillägg utgår ej vid omflyttning som förorsakas av att den anställda bevisligen ej följt given instruktion i arbetet. Det åligger dock arbetsgivaren att underrätta fackföreningen, som därom äger påkalla förhandling.

### Protokollsanteckningar

- Med genomsnittsförtjänst avses den blandade tidlöns- och ackordsförtjänsten i öre per arbetad timme definierad enligt SAF-LO:s gemensamma kvartalslönestatistik.
- Med senaste tillgängliga kvartalsstatistik, avses såvida ej annat överenskommes lokalt, lönestatistiken för det kalenderkvartal, som närmast föregår omflyttningen, eller om sådan statistik saknas, senaste tillgängliga uppgifter till SAF-LO:s gemensamma kvartalslönestatistik.
- Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lätt tillämpbara regler uppmannas de lokala parterna att eftersträva detta. Det är vidare angeläget att administrativt merarbete undvikas i största möjliga utsträckning. I fall av behov skall organisationerna lämna sin medverkan härvidlag.

## Permitteringslön

Byggnadsämnesförbundet  
Industrifacket (numera Industrifacket Metall)

### § 1 Överenskommelse

Parterna enades om att preliminärt anta den av SAF och LO den 12 april 1984 träffade preliminära överenskommelsen om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning (bilaga).

### § 2 Lön vid permittering

Vid permittering skall ordinarie lön, ob-ersättning och skiftformstillägg utgå som om arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Därvid skall som grund för beräkning av ordinarie lön, ob-ersättning och skiftformstillägg ligga det för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidsschemat.

Med ordinarie lön avses för arbetstagaren gällande månads-, vecko- resp timlön. För arbetstagare med rörlig lön eller lönedel avses genomsnittsförtjänsten på tidlön och ackord under den senaste avlöningsperioden före permitteringen. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningsperiod.

Stockholm den 15 juni 1995

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET  
Börje V Hansson

INDUSTRIFACKET  
Lars Franzén

## ÖVERENSKOMMELSE

mellan  
Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)  
och  
Landsorganisationen i Sverige (LO)

om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning  
SAF-LO

### I Permitteringslön

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

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

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

- § 8 Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av
- a) arbetstagarens eget vållande
  - b) olovlig konflikt inom LOs område
  - c) semesterstängning i samband med huvudsemester dock högst under de första 10 permitteringsdagarna.
  - d) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med

#### Anmärkning

*Om arbetstagare i fall c) ovan ej har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och ej kan beredas arbete skall arbetstagaren av företaget erbjudas att träffa skriftlig överenskommelse om ledighet med bibehållen lön ("förskottssemester").*

*Om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från anställningens början får avdrag göras från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma regler som för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemesteren. För timavlönade görs avdrag på motsvarande sätt men med den timlön som gällde under förskottssemesteren.*

*Avdrag får ej göras om anställningen upphör på grund av*

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

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

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

## II Inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO

- § 1 SAF och LO är ense om att för bestridande av viss del av företags kostnader för permitteringslön enligt detta avtal inrätta en särskild permitteringslöneanordning SAF-LO. Till anordningen ansluts företag inom avtalsområden som omfattas av permitteringslöneöverenskommelsen mellan SAF och LO.
- § 2 För finansiering av permitteringslöneanordningen disponeras ett utrymme motsvarande 0,05 % av lönesumman för arbetstagare vid företag anslutna till anordningen. För 1984 är dock utrymmet 0,09%.
- § 3 Parterna har i sina förhandlingar utgått ifrån att permitteringslöneanordningen tillförs statsmedel om 300 kronor per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugoundra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår. Statsmedel utgår för högst tjugotre dagar för en arbetstagare under ett kalenderår.
- § 4 Arbetsgivare, som är ansluten till permitteringslöneanordningen äger från denna uppbära ett visst krontalsbelopp per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugoundra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår.
- Storleken på krontalsbelopp till arbetsgivare fastställs av permitteringslöneanordningen.
- § 5 Huvudmän för permitteringslöneanordningen är SAF och LO. Permitteringslöneanordningens verksamhet leds av en styrelse med företrädare för SAF, LO och statsmakterna.
- SAF och LO tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppgift att, efter samråd med statsmakterna, upprätta förslag till organisationsform för permitteringslöneanordningen samt om närmare regler för verksamheten och om förfarandet vid eventuella tvister. Arbetet skall bedrivas så, att parterna kan träffa fullständigt avtal om permitteringslöneanordningen att träda i kraft den 1 september 1984.
- § 6 Det förutsätts att till permitteringslöneanordningen kan anslutas företag inom sådana områden utanför SAF-LO-området där permitteringsrätt finns. Undantagna områden kan, om parterna på respektive område enas därom och med statsmakternas godkännande, anslutas till anordningen.
- § 7 SAF och LO är ense om att, sedan avtalet varit i kraft under två år, mot bakgrund av förekomst och finansiering av permitteringar under denna period, mellan parterna och statsmakterna uppta överläggningar rörande de frågor som regleras i § 3 ovan.

## Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen skall tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. AGS-försäkringsskydd inträder när arbetstagaren varit anställd 90 dagar och har en av försäkringskassan fastställd SGI. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidanställda skall informeras om dessa bestämmelser – liksom om de övriga anställningsvillkor – som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar skall arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.  
Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

## Helglön

enligt riksavtalet för byggnadsämnesindustrin § 14 samt mellan Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket Metall överenskomna kommentarer till bestämmelserna.

### Mom 1 Ersättningsberättigade helgdagar och helgdagsaftnar

Helglön utges vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågår eller är avsedda att pågå längre tid än tre månader. För att arbetstagaren skall ha rätt till helglön krävs att anställningen består efter helgen.

Helglön utgår för nyårsdagen, trettondedagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

#### Anmärkning

*I det följande avses med "helgdag" även midsommarafton, julafton och nyårsafton.*

### Mom 2 Förutsättning

Ovanstående gäller under förutsättning att helgdagen infaller måndag–fredag.

#### Kommentarer

*Av mom 2 framgår, att helglön utgår för angivna dagar om de infaller MÅNDAG–FREDAG. Denna regel gäller oavsett om dagen för arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete skulle varit arbetsdag eller inte enligt gällande arbetstidsschema. Arbetstagare i kontinuerlig skiftgång, som arbetar på en helgdag vilken infaller måndag–fredag, skall alltså erhålla helglön förutom lön för utfört arbete. – Berörande deltidanställda, se nedan under mom 7.*

*För helgdag, som inträffar på lördag eller söndag utgår ALDRIG helglön.*

### Mom 3 Kvalifikationsdagar

- För erhållande av helglön erfordras, att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat under för honom gällande arbetsdag närmast före och efter helgdagen. För skiftarbetare med ordinarie arbetstid på helgdagen fordras, att arbetstagaren utfört arbete även på helgdagen ifråga.



*Kommentarer*

*Frånvaro dag före eller efter helgdag (kvalifikationsdagarna) medför ej att rätten till helglön bortfaller om frånvaron är föranledd av något av de fall, som anges i punkterna b)–e) nedan eller frånvaro på grund av för sen ankomst genom försovning eller annat godtagbart skäl.*

*– Beträffande ”försening till följd av hinder i allmänt kommunikationsmedel”, se nedan under b).*

- b) Med arbete på kvalifikationsdag jämställs frånvaro på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall, i den mån sjukdomen eller olycksfallet ej medför rätt till sjukpenning under helgdagen enligt lagen om allmän försäkring samt försening till följd av hinder i allmänt kommunikationsmedel, som icke normalt kunnat förutses.

Av ovan framgår att arbetstagare, som har rätt till sjukpenning för annars helglöneberättigad dag, ej har rätt till helglön för sådan dag. Detta gäller dock ej arbetstagare i kontinuerligt skift så länge timsjukpenning utgår.

*Kommentarer*

*För att arbetstagare, som uppgivit sjukdom eller olycksfall såsom orsak till frånvaro på kvalifikationsdag, skall erhålla helglön erfordras under alla förhållanden, att han anmält sjukdomsfallet till företaget.*

*Om rätt till full sjukpenning föreligger på helgdag, utgår ingen helglön. Om rätt till halv sjukpenning föreligger på helgdag, utgår halv helglön. Det gäller dock ej arbetstagare i kontinuerligt skift så länge timsjukpenning utgår.*

*Arbetsgivaren har också möjlighet att i enskilda fall begära läkarintyg. Detta skall ske i förväg eller senast då arbetstagare gör anmälan om sjukdom på kvalifikationsdag i enlighet med avtalets ordningsregler § 22, mom 3, vari anges, att sjukdom eller annat giltigt förfall skall av arbetstagaren om möjligt anmälas till arbetsgivaren i så god tid, att annan person kan sättas i den uteblivnes ställe samt om arbetsgivaren så begär, styrkas. Om läkarintyg bör krävas eller ej, beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Om sjukanmälan gjorts av en arbetstagare med många års tjänst utan förfallolös frånvaro, kan ett sådant krav te sig obilligt. Krav på läkarintyg bör därför begränsas till sådana fall, där misstanke om förfallolös frånvaro på kvalifikationsdag kan föreligga. Även de rent praktiska möjligheterna att erhålla läkarintyg kan variera. Utan att avstå från rätten att kräva läkarintyg torde arbetsgivarna i allmänhet komma att godta arbetstagarens meddelande om sjukdomen, men, eftersom det i åtskilliga fall kan anses nödvändigt med en viss kontroll,*

*kan denna istället, om svårigheter att anskaffa läkarintyg föreligger, etableras genom att man i det enskilda fallet begär intyg av annan person än läkare, t ex distriktssköterska eller hyresvärd.*

*Om arbetsgivaren ställt krav på läkarintyg och intyget ger vid handen att arbetstagaren var arbetsoförmögen på kvalifikationsdagen, äger arbetstagaren att av arbetsgivaren utfå ersättning för sina kostnader för intyget med avdrag för vad som kan utgå från den allmänna försäkringskassan.*

*I punkt b) anges också exempel på sådan ursäktlig sen ankomst som ej föranleder att rätten till helglön bortfaller, nämligen ”hinder i allmänt kommunikationsmedel”. Om flera arbetstagare gemensamt åker i privat bil till arbetsplatsen och råkar ut för någon händelse som inte normalt kunnat förutses, t ex ett trafikmissöde, som medför sen ankomst jämställs sådan försening med ”försening till följd av hinder i allmänt kommunikationsmedel”.*

- c) Ledighet, som beviljas i anslutning till helg, skall icke inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före ledighetens början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.

*Kommentarer*

*Bestämmelsen innebär, att beviljad ledighet på kvalifikationsdag alltid medför att arbetstagaren erhåller helglön, om kvalifikationsbestämmelserna i övrigt är uppfyllda. Härav följer att arbetsgivaren ej har rätt att för att bevilja ledighet sätta som villkor, att helglön ej skall utgå. För att undvika tvister huruvida ledighet beviljats eller ej, bör ledigheten bekräftas skriftligen. Vid längre ledighet är rätten till helglön, liksom vid permittering och semester (se vidare under d) begränsad till helgdagar, som infaller under ledighetens 4 första veckor. Om arbetsgivare i det enskilda fallet beviljat längre ledighet för beivrande av fackliga kurser bibehåller rätten till helglön. Vid beviljad ledighet förskjuts kvalifikationskravet till gällande arbetsdag närmast före resp efter ledigheten. I detta sammanhang kan anmärkas, att helglön ej utgår för helgdag, som infaller under militär repetitionsövning eller annan militärtjänstgöring. Däremot förlorar arbetstagaren ej rätten till helglön om en av kvalifikationsdagarna bortfaller på grund av inryckning resp utryckning på sådan kvalifikationsdag. Helglön utgår ej heller vid andra former av ledighet, som arbetsgivaren enligt lag är skyldig att medge, t ex vid havandeskap och barnsörd.*

*Den som utnyttjar genom permission från militärtjänstgöring uppkommen tid till arbete och som kan beredas arbete under denna tid, har rätt till helglön, om han i övrigt uppfyller villkoren i bestämmelserna.*

- d) När permittering som omfattar högst 4 veckor eller semesterledighet förlägges i anslutning till helgdag, skall åtgärden icke inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.

#### *Kommentarer*

*Vid permittering högst 4 veckor har arbetstagaren rätt till helglön för under permitteringsperioden infallande helgdag om densamma infaller å dag, som skulle ha varit arbetsdag, om arbetstagaren ej varit permitterad och om kvalifikationsbestämmelserna i övrigt iakttagits. Vid permittering över 4 veckor är rätten till helglön begränsad till helgdagar, som infaller under de första 4 veckorna.*

*Vid permittering som omfattar högst 4 veckor eller vid semesterledighet förskjuts kvalifikationskravet till gällande arbetsdag närmast före resp efter permitterings- och semesterperioden.*

*Helglön utgår även för helgdag, som infaller under semester. Sålunda kan såväl helglön som semesterlön utgå för helgdagen ifråga.*

- e) Om permittering eller tjänstledighet omfattar mer än 4 veckor, skall dock endast arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början utgöra kvalifikationsdag, varjämte helglön utgår för helgdagar, som infaller under de första 4 veckorna.

#### *Kommentarer*

*Om tiden för permittering resp tjänstledighet är längre än 4 veckor bortfaller kravet på arbete gällande arbetsdag närmast efter ledighetens slut för utbetalning av helglön.*

*Om permittering avbryts av arbete, t ex genom att driftsinskränkning genomföres med tillämpning av 4-dagarsvecka gäller inte begränsningen till permitteringsperiodens första 4 veckor. Om tex fredagar frilagts från arbete och en helgdag infaller på permitteringsperiodens femte fredag utgår full helglön för denna dag om övriga förutsättningar för helglön föreligger.*

### **Mom 4 Ersättningsbelopp**

Helglön utgår med arbetstagarens förtjänst på tidlön + ackord under senaste avlöningsperiod, multiplicerad med antalet ordinarie arbetstimmar under den aktuella helgdagen. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningsperiod.

### **Mom 5 Utbetalning**

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod, inom vilken kvalifikationsdagen efter helgdagen infaller.

### **Mom 6 Vecko- och månadsavlönade**

Vecko- och månadslön utgår med oförändrat belopp oavsett under veckan eller månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar. Helglön är således inräknad i vecko- eller månadslönen.

Till arbetstagar, som är avlönad dels med vecko- eller månadslön, dels med rörlig lönedel, utgår helglönen enligt ovanstående stycke samt med den genomsnittliga dagsinkomsten på de rörliga lönedelar, som utgått vid sidan av den fasta lönedelen under senaste avlöningsperiod, såvida annat ej överenskommes lokalt.

#### *Kommentar*

*Vid vecko- och månadslön utgår den fasta lönedelen enligt § 7 oförändrad när helgdagar infaller. Enligt ovanstående regel skall, när det utöver den fasta lönedelen även utgår premie, bonus osv, även under helgdagar utgå ett genomsnitt per dag av denna rörliga lönedel.*

### **Mom 7 Deltidsanställda**

Förestående regler gäller i princip även för deltidsanställda. Deltidsanställd erhåller helglön enligt motsvarande regler, som gäller för heltidsanställda arbetstagar.

I mom 3 angivna kvalifikationsbestämmelser ersätts för deltidsanställda av för den enskilde arbetstagaren gällande ordinarie arbetsdagen närmast före resp efter helgdagen.



## Gemensam kommentar ang riksavtalets §5, Timlöner

### Lönegrupper

Arbetsuppgifterna skall placeras efter svårighetsgrad i lönegrupperna A–C och i förekommande fall i lönegrupp Specialister. Detta kan utföras på två sätt.

- De lokala parterna enas om att tillämpa arbetsbedömningssystemet enligt bilaga 7, eller
- De lokala parterna tillämpar de anvisningar, som finns i avtalstexten resp i nedanstående kommentar.

Om de lokala parterna tillämpar det senare alternativet skall följande iakttagas.

- Det är arbetsuppgifterna som skall placeras i lönegrupperna och inte arbetstagarna. Detta innebär, att arbetstagarnas utgående löner inte skall påverka inplaceringen av arbetsuppgifterna.

### Lönegrupp A

- I lönegrupp A placeras arbetsuppgifter, som fordrar en upplärningstid av mindre än 6 månader, för att arbetsuppgifterna skall kunna utföras på ett tillfredsställande sätt.

### Lönegrupp B

- I lönegrupp B placeras arbetsuppgifter, som fordrar en upplärningstid av 6 månader eller längre för att arbetsuppgifterna skall kunna utföras på ett tillfredsställande sätt.

Vidare skall chaufförsbefattning, som normalt innefattar framförande av fordon med totalvikt överstigande 3,5 ton i allmän trafik, inplaceras i lönegrupp B.

### Lönegrupp C

- I lönegrupp C placeras
- kvalificerade reparations- och underhållsarbeten, som kräver teoretiska kunskaper som motsvarar gymnasieskolans tvååriga linjer för mekaniker eller elektriker och minst 6 år i yrket (arbetstagare, som har genomgått gymnasieskolans linjer för mekaniker eller elektriker, äger rätt att tillgodoräkna sig motsvarande tid i yrket).
- mycket kvalificerade produktionsarbeten, som fordrar lång upplärningstid och innebär stort ansvar för utrustning och produkter (kvalitet, kvantitet etc).

Exempel: Befattningar, som ofta kräver att arbetstagaren använder datorstyrd utrustning eller programmerbara styrsystem, justerar börvärden m m vid utförande av sina arbetsuppgifter.

Arbetsuppgifterna kan innehålla inslag av förstemensbefattning, lagbasuppgifter eller liknande.

### Lönegrupp

#### Specialister

- I lönegrupp Specialister skall arbetsuppgifter placeras, som ställer mycket stora krav på såväl praktisk som teoretisk utbildning.

Befattningarna förutsätter både hög kompetens och avsevärt fördjupade specialkunskaper utöver gymnasieskolans linjer för mekaniker och elektriker. Arbetsuppgifterna är således av mycket självständig karaktär och kräver bedömningar av icke förutsebara faktorer.

Kompetens och fördjupade kunskaper kan inhämtas genom utbildning och praktisk erfarenhet.

Exempel på befattningar, som skall placeras i lönegrupp Specialister återfinns i första hand inom områdena elektronik och processstyrning.

#### Utgående löner

Arbetstagarnas utgående löner får inte understiga de i § 5 angivna timlönerna för resp lönegrupp.

Det kan inom varje lönegrupp dock finnas arbetsuppgifter med varierande svårighetsgrad, ansvar m.m. som medför att inom de olika lönegrupperna finns olika nivåer på de utgående lönerna. Vidare kan de utgående lönerna inom de olika grupperna också variera med hänsyn till arbetstagarnas individuella kvalifikationer.

#### Lönestatistik

I parternas gemensamma lönestatistik, som insamlas av Föreningen Svenskt Näringsliv, skall för varje arbetstagare i kol 1 b ”Arbetarkategori” anges den lönegrupp, som gäller för den arbetsuppgift, som arbetstagaren i huvudsak varit sysselsatt med under det aktuella kvartalet.

## Arbetsbedömning

Föreliggande system för systematisk arbetsbedömning är framtaget gemensamt av Byggnadsämnetsförbundet och Industrifacket (numera Industrifacket Metall) och är avsett att utgöra ett hjälpmedel för den lokala lönesättningen vid i första hand de mindre arbetsplatserna inom parternas gemensamma avtalsområde.

Med detta system bedöms svårighetsgraderna i de olika befattningarna på arbetsplatsen. Parterna är dock överens om att den enskilde arbetstagarens eventuella merckunnighet och därigenom större användbarhet samt eventuella övriga kvalifikationer bör om möjligt beaktas i den lokala lönesättningen.

### Systematisk arbetsbedömning

Med systematisk arbetsbedömning avses en metod för att mäta svårighetsgraden i olika befattningar inom ett företag eller på en arbetsplats.

Bedömningen avser ARBETSUPPGIFTEN  
och ej arbetstagarens duglighet eller prestation.

Genom arbetsbedömning fastställs förhållandet mellan de olika befattningarna i de avseenden, som omfattas av bedömningen.

Föreliggande system innehåller följande bedömningsfaktorer

- 1 YRKESKUNSKAPER
- 2 ANSVAR
  - 2.1 Uppmärksamhet/koncentration
  - 2.2 Kostnader
  - 2.3 Egen/annan person
- 3 ANSTRÄNGNING
  - 3.1 Fysisk ansträngning
  - 3.2 Bundenhet
  - 3.3 Enformighet
- 4 ARBETSMILJÖ
  - 4.1 Temperatur/klimat
  - 4.2 Smutsighet
  - 4.3 Ljud

Varje faktor poängsätts med hjälp av en graderad tabell. Arbetsbedömningen bör utföras av en kommitté bestående av lika antal representanter för arbetsgivaren och arbetstagarna (exempelvis 2 + 2 personer).

### Arbetsbeskrivning

Innan bedömningen börjar skall skriftliga protokoll upprättas för varje befattning. Protokollen skall innehålla uppgifter om befattningens benämning, teknisk utrustning, arbetsförhållande etc och även en kort beskrivning av hur arbetet utföres. Av protokollet skall man kunna få en klar bild av befattningens innehåll utan att detta göres alltför detaljrikt.

### Arbetsbedömning

Kommittén bör gemensamt studera samtliga aktuella befattningar före bedömningen.

Lämpligast är att börja bedömningen med 5–10 befattningar, som är representativa för arbetsplatsen.

Bedömningsarbetet utföres sedan av en befattning åt gången. Kommittén går igenom varje faktor och fastställer det aktuella poängtalet.

Vid bedömning av faktorerna 2, 3 och 4 skall kommittén beakta, att förhållandena kan variera kraftigt under en dag/vecka/månad/år. I sådana fall skall kommittén fastställa ett ”genomsnittsvärde”.

I vissa tabeller finns möjlighet att variera poängtalet för samma grad. Avsikten härmed är att om kommittén anser att arbetsuppgiften ligger nära den lägre graden, så skall det lägre poängtalet tillämpas och är det tvärtom så skall det högre poängtalet tillämpas.

Sedan kommittén bedömt samtliga faktorer för den aktuella befattningen adderas poängen, varvid det totala poängtalet erhålles. Detta utgör ett mått på befattningens totala krav enligt systemet.

När kommittén bedömt de 5–10 representativa befattningarna bör en sk faktorjämförelse (vägning) genomföras. Detta innebär att kommittén jämför en faktor åt gången för samtliga bedömda befattningar och om kommittén då finner att relationerna mellan de olika befattningarna inte är korrekta utföres nödvändiga korrigeringar. För att underlätta faktorjämförelsen kan en särskild sammanställning upprättas.

Med hjälp av dessa 5–10 ”vägda” befattningar genomföres sedan arbetsbedömningen av de återstående befattningarna. Därefter kan en sk faktorjämförelse genomföras av samtliga arbetsuppgifter, om kommittén finner detta lämpligt.

Kommittén bör efter genomförd bedömning av samtliga befattningar sammanträda 3–4 gånger/år, för att dels ompröva tidigare bedömningar, när förutsättningarna ändrats och dels bedöma nyttillkomna befattningar.

## ÖVERSÄTTNING AV BEDÖMNINGSRISULTATET TILL LÖN

Sedan samtliga arbetsuppgifter blivit bedömda skall resultatet överföras på den lokala lönesättningen. Detta kan ske efter två principer, nämligen

- att arbetsbedömningsresultatet endast användes som ”rådgivande” vid den lokala inplaceringen av befattningen i gällande lönetrappa eller
- att en lönetrappa upprättas och parterna överenskommer om vilka poänggränser som skall gälla för varje trappsteg och därefter inplaceras i de olika befattningarna efter sitt poängtal på resp trappsteg.

Vilken princip som skall tillämpas på den enskilda arbetsplatsen fastställs av de lokala parterna efter vederbörlig förhandling.

## TABELLER FÖR ARBETSBEDÖMNING I YRKESKUNSKAPER

### 1 Yrkeskunskaper

Vid bedömningen skall hänsyn tas till såväl teoretisk som praktisk utbildning, som erfordras för att utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt.

| Erforderlig utbildningstid | Poäng |
|----------------------------|-------|
| 0– 2 mån                   | 1– 2  |
| 3– 6 mån                   | 3– 5  |
| 7–12 mån                   | 6– 9  |
| 13–24 mån                  | 10–13 |
| 25–36 mån                  | 14–17 |
| 37–                        | 18–20 |

### 2 Ansvar

Vid bedömningen skall hänsyn tas till de extra krav på uppmärksamhet (koncentration) och initiativ, som erfordras för undvikande av störningar i produktionsförloppet, skador på utrustning/material, företagets anseende och egen/annan person.

### 2.1 Uppmärksamhet/koncentration

Krav på uppmärksamhet för undvikande av störningar i produktionsförloppet eller skador på utrustning/material är

|          |   |
|----------|---|
| Mindre   | 1 |
| Måttliga | 3 |
| Stora    | 5 |

### 2.2 Kostnader

Kostnader för störningar i produktionsförloppet, skador på utrustning/material och/eller företagets anseende

|              |   |
|--------------|---|
| Mindre       | 1 |
| Måttliga     | 3 |
| Stora        | 5 |
| Mycket stora | 7 |

### 2.3 Egen/annan person

Kraven på extra uppmärksamhet för undvikande av skador på egen/annan person är

|         |     |
|---------|-----|
| Mindre  | 1   |
| Måttlig | 2   |
| Stor    | 3–4 |

## 3 Ansträngning

Vid bedömningen skall hänsyn tas till fysisk ansträngning, bundenhet och enformighet.

### 3.1 Fysisk ansträngning

Arbetsuppgifternas krav på fysisk ansträngning är

|          |      |
|----------|------|
| Mindre   | 1– 3 |
| Måttliga | 4– 6 |
| Stora    | 7–10 |

#### Anmärkning

Det bör observeras, att arbete i obekväm arbetsställning eller med skyddsmask höjer ansträngningsgraden.

**3.2 Bundenhet**

Arbetsuppgifternas krav på arbetstagarens närvaro med hänsyn till arbetsförloppet (t ex line) är

|          |       |
|----------|-------|
| Mindre   | Poäng |
| Måttliga | 0     |
| Stora    | 1     |
|          | 2     |

**3.3 Enformighet**

Enformigheten i arbetsuppgifternas innehåll är

|         |       |
|---------|-------|
| Mindre  | Poäng |
| Måttlig | 0     |
| Stora   | 1     |
|         | 2     |

**4 Arbetsmiljö**

Vid bedömning skall hänsyn tas till temperatur/klimatförhållande, smutsighet och ljudförhållande.

**4.1 Temperatur/klimat**

Arbetsplatsens påverkan av värme/kyla eller drag är

|                     |       |
|---------------------|-------|
| Ringa omfattning    | Poäng |
| Viss omfattning     | 0     |
| Betydlig omfattning | 1     |
| Avsevärd omfattning | 2     |
|                     | 3     |

**4.2 Smutsighet**

Arbetsplatsen är utsatt för besvärande yttre betingelser i

|                     |       |
|---------------------|-------|
| Ringa omfattning    | Poäng |
| Viss omfattning     | 0     |
| Betydlig omfattning | 1     |
| Avsevärd omfattning | 2– 3  |
|                     | 4– 6  |

**4.3 Ljud**

Arbetsplatsen är utsatt för störande buller i

|                             |       |
|-----------------------------|-------|
| Ringa eller viss omfattning | Poäng |
| Betydlig omfattning         | 0–1   |
|                             | 3–5   |

**KOMMENTAR TILL TABELLERNÄ****1 Yrkeskunskaper**

Faktorn skall ta hänsyn till såväl teoretisk som praktisk utbildning, som erfordras för att utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt.

Med utbildningstid avses den tid, som normalt erfordras för att inhämta nödvändiga kunskaper och erfarenheter om den aktuella befattningens innehåll.

**2 Ansvar****2.1 Uppmärksamhet/koncentration**

Faktorn skall ta hänsyn till de krav på extra uppmärksamhet/koncentration och omdöme/initiativ som erfordras av arbetstagaren för att undvika störningar i produktionsförloppet eller skador på utrustning/material.

**2.2 Kostnader**

Faktorn skall ta hänsyn till kostnaderna för störningar i produktionsförloppet, skador på utrustning/material och/eller företagets anseende.

**2.3 Egen/annan person**

Med beaktande av gällande skyddsföreskrifter skall vid bedömningen hänsyn tas till de krav på vaksamhet, som erfordras för att undvika skada på egen och/eller annan person.

**3 Ansträngning****3.1 Fysisk ansträngning**

Faktorn skall ta hänsyn till såväl den muskelkraft, som erfordras, som den kroppsställning, under vilket arbetet måste utföras.

Vid bedömningen skall även uppmärksammas, att såväl utnyttjande av mindre muskelgrupper med korta intervaller som en statisk belastning av muskler under längre intervaller innebär en kraftig ansträngning.

**Mindre krav**

Manuellt hantera lätta föremål/handverktyg. 1–3 poäng

Utföra lätt maskinarbete.

Utföra observationer i obekväm arbetsställning.

**Måttliga krav**

Manuellt hantera medeltunga föremål/handverktyg. 4–6 poäng  
 Hantera tunga föremål med enkla hjälpmedel.

**Stora krav**

Manuellt hantera tunga föremål/handverktyg. 7–10 poäng  
 Hantera mycket tunga föremål med enkla hjälpmedel.

*Anmärkning*

*Vid bedömning av arbetsuppgifter som nödgas utföras i obekvämt ställning eller med skyddsmask, bör väljas närmast högre poäng.*

**3.2 Bundenhet**

Faktorn skall ta hänsyn till bundenheten, med vilket avses att arbetstagarens insats och närvaro är nödvändig för att arbetsförloppet skall kunna fortgå utan avbrott och/eller för att andra arbetstagare inte skall hindras i sina arbeten. Här avses främst linesarbeten, övervakning av förlopp etc.

**Mindre krav**

Arbete, där möjligheter finns att åstadkomma uppehåll och lämna arbetsplatsen. 0 poäng

**Måttliga krav**

Arbete, där möjligheter finns att åstadkomma uppehåll och där man under uppehållen kortare tid kan lämna arbetsplatsen. 1 poäng

**Stora krav**

Arbete, med vissa möjligheter att åstadkomma uppehåll, men där uppehållen är korta och man ej kan lämna arbetsplatsen. 2 poäng

**3.3 Enformighet**

Faktorn skall ta hänsyn till den påfrestning, som monotona arbeten, dvs enkla och likartade arbeten med små variationer i innehållet medför.

**Mindre enformighet**

Omväxlande arbete. 0 poäng

**Måttlig enformighet**

Likartat arbete, men med stor variation i arbetsinnehållet. 1 poäng

**Stor enformighet**

Likartat arbete med mindre variationer i arbetsinnehållet. 2 poäng  
 I regel kortcykliskt arbete.

**4 Arbetsmiljö**

Vid bedömningen av nedanstående faktorer skall gällande anvisningar och föreskrifter från Arbetsmiljöverket beaktas. Användning av skyddsutrustning skall ej påverka inplaceringen i de olika graderna.

**4.1 Temperatur/klimat**

Faktorn skall ta hänsyn till det obehag, som orsakas av värme och kyla samt av drag på den plats arbetet utföres.

**Ringa påverkan**

Arbetet inomhus i normal rumstemperatur eller utomhus under goda väderförhållande, där påverkan av värme/kyla eller drag är obetydlig. 0 poäng

**Någon påverkan**

Arbetet inomhus i något besvärande temperatur eller inomhus med måttlig dragig arbetsplats eller utomhus under mindre goda väderförhållanden alternativt under skydd i lastbil, truck etc. 1 poäng

**Betydlig påverkan**

Arbete inomhus i besvärande temperatur under mindre del av arbetstiden eller inomhus vid mycket dragig arbetsplats eller utomhus under alla väderförhållanden. 2 poäng

**Avsevärd påverkan**

Arbete inomhus eller utomhus under mycket besvärande temperaturförhållanden. 3 poäng

**4.2 Smutsighet**

Faktorn skall ta hänsyn till de obehag, som förorsakas av de yttre betingelser under vilka arbetsuppgiften utföres. Som exempel på sådana yttre betingelser kan nämnas smuts, kemikalier, gaser, damm, vatten med eller utan tillsatser.

**Ringa omfattning**

Arbetsplats, utan inverkan av ovanstående betingelser. 0 poäng

**Någon omfattning**

Arbetsplats med inverkan i någon mån av någon eller några av ovannämnda betingelser. 1 poäng

**Betydlig omfattning**

Arbetsplats med inverkan i betydlig mån av någon eller några av ovannämnda betingelser. 2–3 poäng

Avsevärd omfattning

Arbetsplats med inverkan i avsevärd mån av någon eller några av ovannämnda betingelser. 4–6 poäng

4.3 Ljud

Faktorn skall ta hänsyn till det obehag, som orsakas av arbete i besvärande ljud.

Ringa eller någon omfattning

Normal industrimiljö. Samtal med normal eller något förhöjd röststyrka kan föras. 0–1 poäng

Betydlig omfattning

Besvärande ljudnivå. Samtal med höjd röst kan med svårighet föras. Hörselskydd erfordras. 3–5 poäng

Arbetsbedömningsprotokoll

|                      |                                 |                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    |   |  |  |       |
|----------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------------------------------------|---|--|--|-------|
| Arbetsplats          |                                 | Befattning eller arbetsuppgift |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    |   |  |  |       |
|                      |                                 |                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    |   |  |  |       |
| Faktor               |                                 | Kommentar - Motivering         |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Grad<br>(Tillämplig grad markeras) |   |  |  | Poäng |
| 1                    | Yrkeskunskap                    | Yrkeskunskap                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 1 2 3 4 5 6<br>7 8 9 10 11 12<br>13 14 15 16 17 18<br>19 20 |  |  |       |
| 2.1                  | Uppmärksamhet/<br>Koncentration | Ansvar                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 1 2 3 4 5   |  |  |       |
| 2.2                  | Kostnader                       |                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 1 2 3 4 5 6<br>7  |  |  |       |
| 2.3                  | Egen/Annat person               | Ansvar                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 1 2 3 4   |  |  |       |
| 3.1                  | Fysisk ansträngning             |                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 1 2 3 4 5 6<br>7 8 9 10                                     |  |  |       |
| 3.2                  | Bundenhet                       | Ansträngning                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 0 1 2   |  |  |       |
| 3.3                  | Enformighet                     |                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 0 1 2   |  |  |       |
| 4.1                  | Temperatur                      | Arbetsmiljö                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 0 1 2 3   |  |  |       |
| 4.2                  | Smutsighet                      |                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 0 1 2 3<br>4 5 6  |  |  |       |
| 4.3                  | Ljud                            |                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    | 0 1 2 3<br>4 5  |  |  |       |
| Bedömning utförd den |                                 | Arbetsgivare                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Totalpoäng                         |   |  |  |       |
|                      |                                 | Arbetsstagare                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    |   |  |  |       |

[illegible][illegible]

## Kompetensutveckling m m

Parterna är överens om att det är lämpligt att arbetstagarna genom erfarenhet och utbildning erhåller möjlighet till personlig vidareutveckling, vilket bör leda till en förbättrad produktivitet utveckling och en positiv löneutveckling i företaget.

Inom byggnadsämnesindustrin varierar dock förutsättningarna mellan olika företag beroende på bland annat företagets storlek, produktionskrav och den tekniska utvecklingen.

Samtliga arbetstagare bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs såväl när det gäller befintliga som i nya eller förväntade arbetsuppgifter i företaget.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som arbetstagarnas utvecklingsbehov klargörs. I detta arbete har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Det är företagets ansvar att genomföra nödvändiga utvecklingsinsatser av arbetstagarna och arbetsorganisationerna med hänsyn till den tekniska utvecklingen.

Parterna är överens om att en viktig grund för utvecklingen av arbetstagarnas och företagets samlade kompetens är att det sker kontinuerliga utvecklingssamtal mellan chefen och den enskilda arbetstagaren.

Under samtalen kan chefen klargöra företagets utvecklingsprogram och hur detta skall genomföras. Arbetstagaren har möjlighet att framföra sina synpunkter med hänsyn till den egna arbetssituationen och hur han/hon upplever sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan bland annat vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både arbetstagaren och företaget.

Utveckling i arbetet kan ske dels genom lärande i arbetet och arbetsrotation, dels genom att delta i kurser, datorstödd utbildning m m. för att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas skriftligt och revideras årligen.

## Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av utvecklingssamtalen i företagen samt stöd till enskilda arbetstagares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Parterna rekommenderar att de lokala parterna diskuterar och träffar överenskommelse om formerna för utvecklingssamtalen mellan chefen och den enskilde arbetstagaren, dokumentationen och utformning av utvecklingsinsatserna. I samband därmed kan t ex planering, genomförande, tidsåtgång och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas.

## Lönebildning

Resultatet av arbetstagarens kompetensutveckling skall utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen och komma till uttryck i de lokala lönesystemen (se § 4, mom 1).



## Bestämmelser ang arbetsmiljöfrågor

I arbetsmiljöförordningens § 5 föreskrivs att arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och övriga författningar som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och som rör verksamheten på arbetsstället skall finnas tillgängliga för arbetstagarna. Exempel på föreskrifter, anvisningar och meddelanden från Arbetsmiljöverket anges nedan. Exempel på föreskrifter som kan beröra verksamheten vid företagen inom byggnadsämnesindustrin:

### Föreskrifter

|         |   |
|---------|---|
| 1979:1  | Läkares anmälan om oväntade samband arbete – ohälsa             |
| 1980:11 | Åtgärder mot luftföroreningar (se även 1988:3 och 1993:7)       |
| 1980:14 | Allmänna råd betr psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön |
| 1980:18 | Elutrustning till kranar (se även 1993:24)                      |
| 1980:19 | Överlastdon på kranar (se även 1993:35)                         |
| 1981:1  | Grus-, sand- och lertag   |
| 1981:5  | Dammexplosioner (se även 1993:19)                               |
| 1981:14 | Skydd mot skada genom fall                                      |
| 1981:15 | Skydd mot skador genom ras                                      |
| 1981:17 | Förarhytter till stationära kranar                              |
| 1982:3  | Ensamarbete   |
| 1982:17 | Anteckningar om jourtid, övertid och mertid                     |
| 1983:4  | Kraftöverföringsaxlar m m (se även 1984:7)                      |
| 1983:5  | Personlyft med kranar (se även 1989:19 och 1994:40)             |
| 1983:6  | Arbetsställningar och arbetsrörelser (se även 1993:38)          |
| 1983:12 | Takarbete (se även 1994:51)                                     |
| 1984:2  | Bultpistoler (se även 1994:18)                                  |
| 1984:3  | Spikpistoler (se även 1990:1 och 1993:33)                       |
| 1984:7  | Kraftöverföringsaxlar (ändr i 1983:4)                           |
| 1984:13 | Grävmaskiner (se även anv 90, 1993:20 och 1994:29)              |
| 1984:14 | Första hjälpen  |
| 1984:17 | Allmänna råd om arbetsmiljöinformation till invandrare          |

|         |   |
|---------|---|
| 1984:19 | Vägarbete   |
| 1985:6  | Motorredskap och traktorer<br>(se även 1994:3 och 1994:13)            |
| 1985:8  | Kontaktlinser i arbetslivet (Allmänna råd)                            |
| 1985:10 | Manhål på vissa behållare   |
| 1985:13 | Lyftbord (se även 1993:29)  |
| 1985:14 | Tryckprovning   |
| 1985:15 | Stegar och arbetsbockar (se även 1990:6 och 1994:16)                  |
| 1986:7  | Vibrationer från handhållna maskiner                                  |
| 1986:9  | Tryckkärl och andra tryckbärande anordningar<br>(se även 1994:39)     |
| 1986:13 | Oljor   |
| 1986:14 | Sprängarbete (se även 1994:17)  |
| 1986:17 | Bergarbete (se även 1994:33)  |
| 1986:21 | Maskiner (se även 1993:30)  |
| 1986:23 | Skydd mot blodsmitta  |
| 1986:24 | Truckar (se även 1993:1, 1993:59 och 1995:2)                          |
| 1986:25 | Allmänna råd om ögonspolning  |
| 1986:27 | Allmänna råd om datorstöd i arbetet                                   |
| 1987:18 | Slipmaskiner och slipverktyg<br>(se även 1989:11, 1991:5 och 1993:32) |
| 1988:1  | HIV-testning i arbetslivet  |
| 1988:3  | Yrkeshygieniska mätningar av luftföroreningar                         |
| 1988:4  | Blybatterier  |
| 1989:5  | Hissar (se även 1990:20 och 1994:41)                                  |
| 1989:6  | Storskalig kemikaliehantering   |
| 1989:10 | Värme i bilhytter   |
| 1989:11 | Slipmaskiner och slipverktyg<br>(se även 1987:18, 1991:5 och 1993:32) |
| 1990:1  | Spikpistoler (se även 1984:3 och 1993:33)                             |
| 1990:6  | Stegar och arbetsbockar (se även 1985:15 och 1994:16)                 |
| 1990:9  | Syntetiska oorganiska fibrer (mineralull, glasull o dyl)              |
| 1990:12 | Ställningar (se även 1994:14)   |

1990:14 Organiska lösningsmedel  
 1990:20 Hissar (se även 1989:5 och 1994:41)  
 1991:5 Slipmaskiner och slipverktyg  
 (se även 1987:18, 1989:11 och 1993:32)  
 1991:6 Allmänna råd om arbete med underhåll av teknisk  
 anordning  
 1991:8 Belysning  
 1992:1 Personalutrymmen (se även 1993:6)  
 1992:10 Buller  
 1992:14 Arbete vid bildskärm  
 1992:16 Kvarts  
 1992:17 Bly  
 1992:18 Motorbränslen  
 1993:1 Truckar (se även 1986:24, 1993:59 och 1995:2)  
 1993:5 Ventilation och luftkvalitet  
 1993:6 Personalutrymmen (se även 1992:1)  
 1993:7 Åtgärder mot luftföroreningar  
 (se även 1980:11 och 1988:3)  
 1993:10 Maskiner och andra tekniska anordningar  
 (se även 1994:48)  
 1993:14 Buller från maskindrivna handhållna betongspett och  
 mejselkammare  
 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet  
 1993:19 Dammexplosioner (se även 1981:5)  
 1993:20 Grävmaskiner (se även anv 90 och 1984:13)  
 1993:24 Elutrustning till kranar (se även 1980:18)  
 1993:29 Lyftbord (se även 1985:13)  
 1993:30 Maskiner (se även 1986:21)  
 1993:32 Slipmaskiner och slipverktyg  
 (se även 1987:18, 1989:11 och 1991:5)  
 1993:33 Spikpistoler (se även 1984:3 och 1990:1)  
 1993:35 Överlastdon på kranar (se även 1980:19)  
 1993:38 Arbetsställningar och arbetsrörelser (se även 1983:6)

1993:40 Användning av personlig skyddsutrustning  
 1993:41 Enkla tryckkärl (se även 1994:53)  
 1993:49 Traverskranar (se även anv 113 och 1994:22)  
 1993:53 Besiktning av kranar och vissa andra lyftanordningar  
 (se även medd 1977:13 och 1994:45)  
 1993:56 Utrymning  
 1993:59 Truckar (se även 1986:24, 1993:1 och 1995:2)  
 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering  
 1994:2 Farliga ämnen  
 1994:3 Motorredskap och traktorer  
 (se även 1985:6 och 1994:13)  
 1994:13 Motorredskap och traktorer  
 (se även 1985:6 och 1994:3)  
 1994:14 Ställningar (se även 1990:12)  
 1994:16 Stegar och arbetsbockar (se även 1985:15 och 1990:6)  
 1994:17 Sprängarbete (se även 1986:14)  
 1994:18 Bultpistoler (se även 1984:2)  
 1994:22 Traverskranar (se även 1993:49 och anv 113)  
 1994:29 Grävmaskiner (se även anv 90, 1984:13 och 1993:20)  
 1994:30 Byggnadsarbete (se även anv 32)  
 1994:32 Gravida och ammande arbetstagare  
 1994:33 Bergarbete (se även 1986:17)  
 1994:39 Tryckkärl och andra tryckbärande anordningar  
 (se även 1986:9)  
 1994:40 Personlyft med kranar (se även 1983:5)  
 1994:41 Hissar (se även 1989:5 och 1990:20)  
 1994:45 Besiktning av kranar och vissa andra lyftanordningar  
 (se även medd 1977:13 och 1993:53)  
 1994:47 Varselmärkning och varselsignalering på arbetsplatser  
 1994:48 Maskiner och vissa andra tekniska anordningar  
 (se även 1993:10)  
 1994:51 Takarbete (se även 1983:12)  
 1994:52 Byggnads- och anläggningsarbete  
 1994:53 Enkla tryckkärl (se även 1993:41)

|         |  |
|---------|--|
| 1994:54 | Högtryckssprutning                                   |
| 1995:2  | Truckar (se även 1986:24, 1993:1 och 1993:59)        |
| 1995:3  | Arbetslokaler  |
| 1995:4  | Projektering av byggnader och anläggningar           |
| 1995:7  | Ställningar (se även 1990:12)                        |
| 1996:1  | Minderåriga  |
| 1996:2  | Hygieniska gränsvärden                               |
| 1996:5  | Användning av arbetsutrustning                       |
| 1996:6  | Internkontroll av arbetsmiljön                       |
| 1996:7  | Utförande av personlig skyddsutrustning              |
| 1996:8  | Buller från jordförflyttningsmaskiner                |
| 1996:9  | Gasflaskor   |
| 1996:10 | Sömlösa gasflaskor av stål                           |
| 1996:11 | Sömlösa gasflaskor av legerad och olegerad aluminium |
| 1996:12 | Svetsade gasflaskor av olegerat stål                 |
| 1996:13 | Asbest   |

### Anvisningar

|     |   |
|-----|---|
| 32  | Bygganvisningar (se även 1994:30)                               |
| 90  | Grävmaskinanvisningar<br>(se även 1984:13, 1993:20 och 1994:29) |
| 113 | Traverskranar (se även 1993:49 och 1994:22)                     |
| 128 | Transportörer   |

### Meddelanden

|         |   |
|---------|---|
| 1974:4  | Lagringsanordningar för massgods  |
| 1976:22 | Fallsäkerhetsanordning på hydrauliska betongfickor                                    |
| 1977:13 | Besiktning av kranar och vissa andra lyftanordningar<br>(se även 1993:53 och 1994:45) |
| 1978:1  | Anmälan om skyddsombud  |

För en fullständig förteckning av föreskrifter se [www.av.se](http://www.av.se)

## Arbetstidskonto

Dessa regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

### 1 Individuella arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda fr o m den 1 maj 2001.

### 2 Underlag m m

Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp som enligt nedan beräknas per avtalsår. Underlag är den lön som utbetalts under avtalsåret ifråga.

Avsättning i procent anges i punkt 5.1.

I löneunderlaget ingår

- lön, lönetillägg och ersättningar för arbete på arbetsplatsen
- lön för betald ledighet utom semester

I löneunderlaget ingår inte

- lön och ersättning för overtidsarbete
- inställelseersättning
- beredskapsersättning
- reseersättning och traktamente
- semesterlön och semesterersättning
- föräldralön
- avsättning till arbetstidskonto

### 3 Uppgift till den anställda

Arbetsgivaren ska senast den 15 juni lämna uppgift till den anställda om storleken på den avsättning som gjorts.

### 4 Val av alternativ

Belopp på arbetstidskonto kan uttas antingen som

- betald ledig tid
- kontant ersättning

Den anställda ska senast den 30 juni skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur avsättningen ska utnyttjas.

Den anställda har rätt att varje år välja ett av de två alternativen.

### 5 Avsättning

#### 5.1 Avsättning till arbetstidskontot

Den totala avsättningen till arbetstidskontot sker enligt följande.

|            | 1 maj 2014 | 1 maj 2015 | 1 maj 2016 |
|------------|------------|------------|------------|
| Avsättning | 2,75 %     | 2,75 %     | 2,75 %     |

### 5.2 Förläggning av betald ledighet

Ledig tid ges om arbetstagaren så önskar och arbetsgivaren – efter samråd med arbetstagaren – finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget.

### 5.3 Lön under betald ledighet

Lön utgår som om arbetstagaren hade utfört sin ordinarie arbetsuppgift.

Behållningen på arbetstidskontot reduceras med det belopp som enligt denna punkt utbetalas som lön.

### 5.4 Ej uttagen ledighet

Ledighet som inte uttagits senast den 30 april förfaller och behållning på arbetstidskontot utbetalas kontant till den anställde senast den 31 maj samma år.

## 6 Kontant lön

Till anställd som valt kontant ersättning utbetalar arbetsgivaren aktuellt belopp senast 31 juli.

Även till anställd, som inte underrättat arbetsgivaren senast den 30 juni om hur avsättningen skall utnyttjas, utbetalas aktuellt belopp senast den 31 juli.

## 7 Anställd som slutar

För anställd som slutar sin anställning gäller följande.

Behållning på arbetstidskonto utbetalas kontant.

Avsättning av belopp enligt punkt 2 för det år då anställningen upphör utbetalas kontant.

## 8 Övrigt

Belopp som avsätts till arbetstidskonto utgör underlag för semesterlön och semesterersättning.

## 9 Nationaldagen, kompensationsledighet

I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittert tvåskift respektive intermittert treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidsarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.

De lokala parterna kan överenskomma om hur kompensationen ska hanteras. Om överenskommelse inte träffas om annat tillförs kompensationen arbetstidskontot.

# Överenskommelse

mellan Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket ang ersättningsregler vid övergång till sommartid resp vid återgång till normaltid.

## 1 Ersättningsregler vid övergång från normaltid till sommartid

### Timavlönad personal

Timavlönad personal erhåller ersättning för normal ordinarie arbetstid under det skift, då övergång från normaltid till sommartid sker. Ob-ersättning utgår dock enbart för verkligt antal arbetade timmar.

### Vecko- och månadsavlönad personal

Vecko- och månadsavlönad personal erhåller ordinarie lön för det skift, då övergång från normaltid till sommartid sker. Ob-ersättning utgår dock enbart för verkligt antal arbetade timmar.

## 2 Ersättningsregler vid övergång från sommartid till normaltid

### Timavlönad personal

Timavlönad personal erhåller ersättning för verkligt antal arbetade timmar under det skift, då övergång från sommartid till normaltid sker. Ob-ersättning utgår för verkligt antal arbetade timmar.

### Vecko- och månadsavlönad personal

Vecko- och månadsavlönad personal erhåller ordinarie lön jämte 1/40 resp 1/174 av vecko- resp månadslönen under det skift, då övergång från sommartid till normaltid sker. Ob-ersättning utgår för verkligt antal arbetade timmar.

## 3 Veckovila

Vid beräkning av veckovila skall de dygn, då övergång från normaltid till sommartid resp övergång från sommartid till normaltid sker, betraktas som om dygnet omfattade 24 timmar.

## 4 Arbetstidslagen

Den mertid som uppkommer vid övergång från sommartid till normaltid skall inte betraktas som övertid.

**5 Giltighet**

Genom denna överenskommelse har parterna reglerat vad som skall gälla fr o m den 5 september 1980 och framledes vid övergång till sommartid resp återgång till normaltid.

Detta gäller under förutsättning att förskjutningen mellan normaltid och sommartid uppgår till 1,0 timme.

Stockholm den 20 mars 2001

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET  
Börje V. Hansson

INDUSTRIFACKET  
Lars Franzén

# ÖVERENSKOMMELSE

mellan

## BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET

och

## INDUSTRIFACKET METALL

angående

### Riksavtal för byggnadsämnesindustrin för tiden 1 juni 2013 – 31 maj 2016

Riksavtalet för byggnadsämnesindustrin prolongeras med följande ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

**1 Löner**

Grunden för lönesättningen utgörs av riktlinjerna i riksavtalets § 4, mom 1. Lönesättningen vid företagen bör utformas i enlighet med dessa riktlinjer.

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat, gäller följande.

**a) Perioden 1 juni 2013 – 31 maj 2014**

Utgående löner höjs generellt med 165 öre/timme för vuxna arbetstagare och med 125 öre/timme för arbetstagare som ej fyllt 18 år.

Därutöver skall individuella lönehöjningar ske inom en kostnadsram (pott) av 110 öre/timme.

**b) Perioden 1 juni 2014 – 31 maj 2015**

Utgående löner höjs generellt med 177 öre/timme för vuxna arbetstagare och med 135 öre/timme för arbetstagare som ej fyllt 18 år.

Därutöver skall individuella lönehöjningar ske inom en kostnadsram (pott) av 118 öre/timme.

**c) Perioden 1 juni 2015 – 31 maj 2016**

Utgående löner höjs generellt med 208 öre/timme för vuxna arbetstagare och med 158 öre/timme för arbetstagare som ej fyllt 18 år.

Därutöver skall individuella lönehöjningar ske inom en kostnadsram (pott) av 138 öre/timme.

## b) Förhandlingar

För lönehöjningar enligt a), b) och c) ovan gäller att om de lokala parterna inte kan enas om fördelning av potten, har berörd lokal part rätt att påkalla central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelning av potten, har central part rätt att överlämna frågan för slutgiltigt avgörande till lönenämnden Byggnadsämnesförbundet (BÄF) – Industrifacket Metall (IF Metall).

Lönenämnden består av två representanter från vardera BÄF och IF Metall samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelning av potten med ledning av de generella riktlinjerna i § 4, mom 1 i riksavtalet.

## Överenskommelse mellan Byggnadsämnesförbundet (BÄF) och Industrifacket Metall (IF Metall) angående yrkesutbildning

### AVTALET TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Avtalet gäller inom parternas avtalsområden, all av företaget på arbetsplatsen anordnad yrkesutbildning samt läroplansbunden arbetslivs- och yrkesorientering. Begreppet yrkesutbildning inrymmer inte endast en flerårig systematisk yrkesutbildning, utan även varje annan form av yrkesutbildning för nuvarande eller framtida yrkesuppgifter av redan anställda, t ex omskolningskurser, introduktionskurser och andra former av korta och långa utbildningar. Även läroplansbunden arbetslivsorientering och yrkesorientering samt yrkesutbildning som av utbildningsanordnare förlagts till, men bedrivs av företag, omfattas av avtalet. De centrala parterna handlägger och följer upp frågor rörande yrkesutbildningsavtalens bestämmelser och tillämpning.

### Företagsförlagd utbildning

#### § 1 Företagsförlagd utbildning

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola och gymnasieskola anordnad utbildning som delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan. Företagsförlagd utbildning ska följa såväl av central myndighet som av de centrala parterna godkända riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner.

Skolhuvudmannen har huvudansvaret för den arbetsplatsförlagda utbildningen, antar elever till densamma och utövar tillsyn över utbildningen. Skolhuvudmannen ska med företaget träffa avtal om utbildningen samt villkoren för den.

#### § 2 Lokal överenskommelse

Innan företagsförlagd utbildning påbörjas ska lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och studie/handlingsplan för utbildningens genomförande. Gränsdragningen mellan studie/handlingsplan och arbete, samt elevens lön vid sådant arbete, ska fastställas i den lokala överenskommelsen innan utbildningen påbörjas.

#### § 3 Anställning

Under den företagsförlagda utbildningen är eleven inte anställd i företaget. Därav följer bland annat att eleven inte uppbär lön under utbildningstiden eller har andra anställningsförmåner.

#### § 4 Eleven utför arbete

I de fall eleven utför arbete som ligger utanför den upprättade studie/handlingsplanen, på annan arbetstid eller utan handledare ska lön utgå enligt kollektivavtal. Sådant arbete omfattas inte av detta avtal utan regleras i gällande kollektivavtal. Tiden betraktas som viss tids anställning. Gränsdragningen mellan studie/handlingsplan och arbete, samt elevens lön vid sådant arbete, ska fastställas i den lokala överenskommelsen innan utbildningen påbörjas. I utbildningssyfte och som ett led i genomförandet av kursmomentet kan dock elev delta i företagets ordinarie produktion. Elev får dock inte ersätta ordinarie medarbetare i produktionen/bemanningsplanen.

#### § 5 Matersättning

Utöver ersättning från stat och kommun ska elev i arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasieskolan av företaget erhålla fri lunch eller kostersättning för varje fullföljd utbildningsdag på företaget. Med fri lunch avses att eleven erhåller lunch antingen av företaget, av skolan eller av annan. Kostersättningen följer Skatteverkets normalbelopp för värdet av en fri måltid per dag.

#### Övrig arbetsplatsförlagd utbildning

#### § 6 Övrig arbetsplatsförlagd utbildning

##### Mom 1

Med övrig arbetsplatsförlagd utbildning avses utbildning som inte anordnas av grund- eller gymnasieskola. Dessa utbildningar kan vara företagsförlagd – eller företagsintern utbildning, lärlingsutbildning (inte gymnasial lärlingsutbildning), arbetsmarknadspolitiska åtgärder, påbygggnadsutbildning, högskolepraktik etc. För dessa utbildningar gäller att riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner ska vara godkända av de centrala parterna.

Innan övrig arbetsplatsförlagd utbildning påbörjas ska de centrala parterna ha godkänt utbildningen enligt ovan och lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och studie/handlingsplan för utbildningens genomförande.

Den lokala överenskommelsen ska också fastställa vilken lön och anställningsvillkor som ska gälla under utbildningstiden med utgångspunkt från gällande lokala kollektivavtal på arbetsplatsen. Finns ingen sådan överenskommelse gäller kollektivavtalets lägsta löner för avtalsområdet.

#### Anmärkning

*Sådan lokal överenskommelse får inte understiga avtalets lägsta löner.*

#### Mom 2

Vid utbildning enligt denna paragraf är eleven anställd vid företaget under utbildningstiden. Vid arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte innehåller ett anställningsförhållande med arbetsgivaren utgår lön enligt mom 1.

#### § 7 Försäkringar under utbildningstiden

Vid utbildning enligt § 1 ska företaget i avtalet med skolan försäkra sig om att skolhuvudmannen tar på sig principalansvaret och har tecknat en ansvarsförsäkring som täcker skada på utrustning och person. Se vidare SKOLFS 1991:47 och 1993:6.

Vid utbildning enligt § 6 ska företaget teckna AMF-försäkringar enligt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen, undantaget arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte innehåller ett anställningsförhållande med arbetsgivaren och åtgärdens huvudman tecknar aktuella försäkringar.

#### § 8 Arbetsmiljö

Vid samtliga utbildningar ska elev likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter i arbetslivet.

#### § 9 Arbetstider

Utbildning enligt § 1 följer skolarbetsåret och eleverna får ledighet i form av ferier etc. i samma ordning som om utbildningen skulle ha varit helt skolförlagd.

Eleven följer arbetsplatsens dagliga arbetstider. Utbildningstid får dock inte förläggas till lördag, söndag och helgdag, inte heller till tid mellan klockan 19.00 – 06.00. Centrala parter kan dock vid behov ge dispens för tider mellan kl. 19.00 – kl. 22.00

Vid utbildning enligt § 6 är eleven anställd arbetstagare och följer i övrigt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

#### § 10 Introduktion

Företaget och lokal facklig organisation svarar gemensamt för elevens introduktion på företaget. Introduktionen ska innehålla information om utbildningens omfattning och genomförande, allmänna skyddsfrågor, skyddsinstruktioner enligt arbetsmiljölagen, företagets organisation och verksamhet samt facklig information.

#### § 11 Samverkan

Parterna är överens om att såväl utbildningsplanering, introduktion av elev och utvärdering/uppföljning ska ske i samverkan mellan de lokala parterna. Samverkan mellan utbildningsanordnaren, företaget och de fackliga representanterna ska säkerställa utbildningens mål.



**§ 12 Förhandlingsordning**

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal behandlas enligt gällande förhandlingsordning.

**§ 13 Handledare**

Handledare utses gemensamt av företag och lokal facklig organisation med utgångspunkt av utbildningens innehåll. Denne ska besitta erforderlig kompetens och fortlöpande stödjas av skolhuvudmannen bl a genom relevant grundutbildning och fortbildning för uppdraget.

**§ 14 Elevanställningens upphörande**

För uppsägning av elev som omfattas av utbildning enligt § 6 i detta avtal gäller reglerna i lagen om anställningsskydd. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska elever undantas från turordningen.

Önskar de lokala parterna gemensamt bringa utbildningen att upphöra ska arbetsgivaren i god tid underrätta de centrala parterna.

**§ 15 Betyg**

Utbildningshuvudmannen är ansvarig för betygsättningen. Handledare på företaget fungerar i detta sammanhang som medbedömare.

**§ 16 Feriearbete**

Företag, som anordnar arbetsplatsförlagd utbildning för elever, bör om möjligt erbjuda dessa elever feriearbete.

För elev som erbjuds feriearbete ska lön och andra anställningsvillkor utgå enligt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

**§ 17 Anställningsform**

Vid anställning av elev enligt § 6 är eleven anställd för viss tid motsvarande utbildningstidens längd. Det innebär att anställningen avslutas då utbildningen upphör. I de fall utbildningen fortgår utöver 12 månader har eleven företrädesrätt till anställning.

Stockholm den 24 februari 2012

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET  
Arne Sehlström

INDUSTRIFACKET METALL  
Göran Nilsson

## Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

**§ 1 Gemensamma utgångspunkter**

Parterna är överens om att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö.

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

Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter är viktiga delar i arbetet. På varje företag ska för arbetstagarna finnas tillgängligt arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, övriga författningar (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen samt lokala skyddsföreskrifter som rör den aktuella verksamheten.

**§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete**

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl a linjeorganisationen av ansvariga chefer och skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om formen för samverkan, där reglerna om systematisk arbetsmiljöarbete och rehabilitering utgör viktiga delar.

**§ 3 Företagshälsovård**

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

**§ 4 Utbildning**

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

**§ 5 Förhandlingsordning**

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

**Skiljenämnd**

Kan tvist inte lösas genom lokal och central förhandling äger part hos motparten senast två (2) månader efter avslutad central förhandling anmäla ärendet för nämndens avgörande. Nämnden avgör ärendet med bindande verkan för parterna.

Nämnden skall bestå av två ledamöter från Byggnadsämnesförbundet och två ledamöter från Industrifacket (numera Industrifacket Metall). De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitande av opartisk ordförande delas lika av Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket (numera Industrifacket Metall).

**§ 6 Giltighetstid**

Detta avtal gäller tills vidare fr o m den 1 juni 2004 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 11 maj 2004

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET  
Börje V Hansson

INDUSTRIFACKET  
Birgitta Widén

**Medverkan vid introduktion**

Parterna noterar att de flesta företag har rutiner som ger det lokala facket möjlighet att delta vid introduktionen av nyanställd personal, samt att det är av vikt att nyanställd personal under sin introduktion ges möjlighet att få sådan information. Företagen ska ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

## Medverkan i TSL:s omställningsprogram

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter enligt omställningsförsäkringen. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetstagare som omfattas av Byggnadsämnesförbundets avtal bör bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter finansierade av TSL inom ramen för omställningsförsäkringen.

## Partsgemensamma kommentarer Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

### § 25 Anställningens ingående och upphörande

#### Mom 9 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

##### Mom 9:1 Deltid i pensioneringssyfte

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

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

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

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

#### Kommentarer

##### Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

### **Mom 9:2 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 (beloppet räknas årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

### **Kommentarer**

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

### **Ansökan**

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter som medför lägre lön bör det observeras att arbetstagaren normalt har rätt till s.k. omplaceringstillägg enligt Riksavtalets bilaga 2. De centrala parterna uppmanar därför de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse om hur Riksavtalets bilaga 2 ska gälla i en situation som avser överenskommelse om omplacering i syfte att ge utrymme för deltidspensionering.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och verkstadsklubben vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent (jfr mom. 9:3). Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid, dvs. 50 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig organisation. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

### Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

### Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs.

Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

### Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra övertidsarbete i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än vad som avses med deltidspensionering.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller ska arbetsgivaren undersöka om det finns möjligheter för de två arbetstagarna att dela på en heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna. Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättningsrekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i deltidspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

**Delat ansvar**

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställda och lokal facklig organisation har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

**Mom 9:3 Förhandling och tvist**

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

**Kommentarer**

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 50 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalsstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brutit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen.

Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig organisation om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal facklig organisation kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig organisation.

[illegible]