

I-AVTALET

Kollektivavtal

1 april 2025 – 31 mars 2027



IFMETALL

IKEM

I-avtalet

Kollektivavtal

IKEM • IF Metall

Avtalsperiod: 1 april 2025 – 31 mars 2027

Innehåll

I-avtalet	11
§ 1 Avtalets omfattning	12
§ 2 Arbetstid	12
§ 3 Lön.....	12
Mom 1 Löneform	12
Mom 2 Månadslön	13
<i>Mom 2:1 Tillämpning</i>	13
<i>Mom 2:2 Lön per dag och timme</i>	14
<i>Mom 2:3 Lön för del av löneperiod</i>	14
<i>Mom 2:4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro</i>	15
§ 4 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid m m	15
Mom 1 Tillägg för obekväm arbetstid	15
Mom 2 Tillägg vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden	16
§ 5 Övertidsarbete m m	17
Mom 1 Övertidsarbete	17
Mom 2 Permission efter övertidsarbete	18
Mom 3 Övertidsersättning	18
Mom 4 Inställelseersättning	18
Mom 5 Dubbelskiftersättning	19
Mom 6 Ersättning vid övertidsarbete under veckoslut	19
Mom 7 Kompensationsledighet	19
§ 6 Beredskapstjänst.....	20
Mom 1	20
Mom 2	20
§ 7 Reseersättningar och traktamenten	21
Mom 1 Resekostnadsersättning	21
Mom 2 Restid	21
Mom 3 Restidsersättning	22
Mom 4 Traktamente och researvode	22
Mom 5 Hemresa vid långtidsförrättning	23
Mom 6 Sjukdom m m	23
Mom 7 Arbete utomlands	23
Mom 8 Vid sjukdom utomlands m m	24

§ 8 Paragrafen har utgått	24
§ 9 Semester	24
Mom 1 Semesterledighet m m	24
Mom 2 Tidsbegränsad anställning	24
Mom 3 Uttag av sparade semesterdagar	25
Mom 4 Semesterförläggning vid intermittert deltidsarbete	25
Mom 5 Ansökan om föräldraledighet under juni - augusti	26
Mom 6 Anmälan om sjukdom under semesterledighet	26
Mom 7 Semesterlönegaranti	26
Mom 8 Beräkning av semesterlön	27
Mom 9 Semesterersättning	28
Mom 10 Avdrag vid obetald semester	28
Mom 11 Ändrad sysselsättningsgrad	28
Mom 12 Utbetalning av semestertillägg	29
Mom 13 Semesterlön vid sparad semester	29
Mom 14 Semesterlön m m för intermittert deltidsarbete	29
Mom 15 Semesterlön m m vid nettoberäkning av semester för skiftarbete	29
§ 10 Permitteringslön	29
Mom 1 Allmänt	29
Mom 2 Permitteringslön	30
Mom 3 Undantag	30
Mom 4 Permitteringslön vid hemarbete	31
§ 11 Lönetillägg vid förflyttning av personal.....	32
§ 12 Hemarbete	32
§ 13 Löneutbetalning	32
§ 14 Permission	32
Mom 1 Definition och permissionsorsaker	32
Mom 2 Arbetsskada och olycksfall	33
§ 15 Sjuklön	34
Mom 1 Rätt till sjuklön	34
Mom 2 Beräkning av sjuklön	35
<i>Mom 2:1 För månadsavlönade:</i>	36
Mom 3 Sjukdom under semester	36
§ 16 Ordningsregler.....	37
§ 17 Ingående och upphörande av anställning	37
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	37
Mom 2 Påföljder m m då arbetstagare uteblir från arbetet	38

Mom 3 Turordning och företrädesrätt	39
Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	42
Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	43
Mom 6 Återanställning	43
Mom 7 Förfarande vid återanställning	44
Mom 8 Huvudavtalets regler vid inhyrning	44
Mom 9 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	45
<i>Mom. 9:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)</i>	45
<i>Mom 9:2 Ansökan och underrättelse</i>	45
<i>Mom 9:3 Förhandling och tvist</i>	46
Mom 10 Arbetsgivarintyg m m	46
Mom 11 Uppsägningstider	47
§ 18 Arbetets ledning och fördelning m m.....	47
§ 19 Meningsskiljaktigheter	48
Mom 1 Förhandlingsordning	48
Mom 2 Stridsåtgärd	48
§ 20 Avtalets giltighetstid	48
Bilaga 1 Förteckning över branscher som bland andra omfattas av I-avtalet	49
Bilaga 2 Arbetstidsavtal	50
§ 1 Avtalets omfattning	50
§ 2 Ordinarie arbetstidens längd	50
Mom 1 Årsarbetstid	50
<i>Omfördelning av den ordinarie arbetstiden efter lokal överenskommelse</i>	51
<i>Kontinuerligt treskiftsarbete</i>	51
<i>Lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer</i>	51
Mom 2 Veckoarbetstid	51
Mom 3 Nationaldagen	52
§ 3 Ordinarie arbetstidens förläggning	52
§ 4 Raster, måltidsuppehåll, pauser.....	53
§ 5 Nattvila och nattarbete	54
Mom 1 Nattvila	54
Mom 2 Ordinarie arbetstid för nattarbetande	54
Mom 3 Nattarbete som innebär särskilda risker	55

§ 6 Dygnsvila	55
§ 7 Veckovila.....	55
§ 8 Undantag	56
<i>Förläggning av kompenserande vila</i>	56
§ 9 Jourtid.....	57
§ 10 Övertid	57
Mom 1 Definition m m	57
Mom 2 Uttag av övertid	58
Mom 3 Nödfallsövertid	58
§ 11 Paragrafen har utgått.....	58
§ 12 Anteckningar om jourtid och övertid	58
§ 13 Arbetstidsnämnden för I-avtalet.....	59
§ 14 Förhandlingsordning	59
§ 15 Skadestånd	59
§ 16 Avtalets giltighetstid	60
Bilaga 3 Särskilda regler för timavlönade.....	61
§ 1 Lön.....	61
Mom 1:1 Lägsta timlöner	61
Mom 1:2 Förhöjda timlöner	62
§ 2 Skiftformstillägg.....	62
§ 3 Övertid	63
§ 4 Resetidsersättning	63
§ 5 Helglön	64
Mom 1 Rätt till helglön	64
Mom 2 Helglönedagar	64
Mom 3 Helglönens storlek	65
Mom 4 Helglönens utbetalning	65
§ 6 Semester	65
Mom 1 Beräkning av semesterlön och semesterersättning	65
Mom 2 Semesterlön vid sparad semester	66
§ 7 Sjuklön.....	66
Bilaga 4 Regler om lönetillägg vid omplacering	67
<i>Definition</i>	67

<i>Rätt till omplaceringstillägg (OPT)</i>	67
<i>Beräkning av omplaceringstillägg</i>	68
<i>Utbetalning av omplaceringstillägg</i>	69
Bilaga 5 Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning	70
<i>Definition</i>	70
<i>Rätt till omflyttningstillägg (OFT)</i>	70
<i>Beräkning av omflyttningstillägg (OFT)</i>	70
Bilaga 6 Överenskommelse angående deltidarbete	72
Bilaga 7 Ordningsregler.....	73
Bilaga 8 Avtal om yrkesintroduktion	74
§ 1 Avtalets syfte	74
§ 2 Tillämpningsområdet.....	74
§ 3 Anställning för yrkesintroduktion	75
§ 4 Lön.....	75
§ 5 Övrigt	76
§ 6 Giltighetstid	76
Bilaga 9 Regler om hemarbete	77
Mom 1 Skyddsinformation	77
Mom 2 Ackord	77
Mom 3 Nysättning av ackord	77
Mom 4 Information	77
Mom 5 Utökning	77
Bilaga 10 Arbetstidsregler gällande för Läder- och Sportartikelindustri	78
Ordinarie arbetstidens förläggning	78
Särtryck.....	79
Avtal om industriell utveckling och lönebildning.....	79
Löner	79

1. Lönebildningens betydelse	79
2. Gemensamma utgångspunkter	79
3. Riktlinjer för lönesättning	80
4. Arbetsorganisation och kompetensutveckling	81
5. Löneprocessen och de lokala förhandlingarna	82
<i>Löneprocessen</i>	82
<i>Lokal överenskommelse</i>	83
<i>Förhandlingsordning</i>	83
Giltighetstid	83
Arbetstidsförkortning 2025-2027	84
A Dagtidsarbete m m 2025-2027	84
B Kontinuerligt treskift	84
Livsarbetstid	85
Information om avsättning till deltidspensionspremie	86
Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	87
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	87
§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete	87
§ 3 Företagshälsovård	88
§ 4 Utbildning	88
§ 5 Förhandlingsordning	88
Skiljenämnd	88
§ 6 Giltighetstid	89
Utdrag ur huvudprotokollet från förhandlingar avseende avtal för 2007–2010	90
§ 6 Medverkan vid introduktion.....	90
§ 7 Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet	90
Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna.....	91
Förhandlingsavtal, m m.	91
<i>Huvudavtal SAF-LO (förhandlingsordning m m)</i>	91
<i>Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, Svenskt Näringsliv – LO</i>	91
<i>Utvecklingsavtal inkl jämställdhet, SAF-LO/PTK</i>	91
<i>Industriavtalet – Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal</i>	91

<i>Beredskapsavtal, SAF-LO/PTK (vid krigstillstånd)</i>	91
Avtalsförsäkringar	92
<i>Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA, SAF-LO/PTK</i>	92
<i>Avtal om avgångsbidrag, AGB mellan SAF – LO</i>	92
<i>Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS mellan SAF – LO</i>	92
<i>Avtal om tjänstegrupplivförsäkring, TGL mellan SAF – LO</i>	92
<i>Avtal om Avtalspension, SAF – LO</i>	92
<i>Avtal om Omställningsförsäkring</i>	92
<i>Försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT, Svenskt Näringsliv – LO</i>	92
<i>Trygghetsfonden TSL, SAF-LO</i>	92
Övriga avtal	93
<i>Avtal om yrkesutbildning, SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet</i>	93
<i>Överenskommelse om riktlinjer för Truckförarens kunskaper och färdigheter, Innovations- och kemiarbetsgivarna – IF Metall</i>	93
<i>Europeiska ramavtalet av den 16 juli 2002, Svenskt Näringsliv – LO, TCO, SACO m fl</i>	93
<i>Europeiska ramavtalet av den 8 oktober 2004, Svenskt Näringsliv och LO, TCO och SACO</i>	93
<i>Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbest-exponering och ersättningsregler i anslutning därtill, SAF-LO/PTK</i>	93
<i>Samarbetsavtal Innovations- och kemiarbetsgivarna – IF Metall angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter</i>	93
<i>Statistiköverenskommelse, Innovations- och kemiarbetsgivarna – IF Metall</i>	93
Förhandlingssystemet	94

I-avtalet

Kollektivavtal mellan
Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM)

och

IF Metall

gällande för till IKEM anslutna företag
med undantag av dem för vilka annat
kollektivavtal upprättats mellan parterna.

Kollektivavtal mellan Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM) och IF Metall gällande för till IKEM anslutna företag med undantag av dem för vilka annat kollektivavtal upprättats mellan parterna.

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som är anslutna till IKEM – Innovations- och kemiindustrierna, avtalsområde I-avtalet. Ansluter sig nya företag som har arbetstagare inom IF Metalls förbundsområde och som har en verksamhet som är jämförlig med övriga företag inom avtalsområdet, ska detta avtal träda ikraft så snart gällande avtal löper ut.

Avtalet kan också utgöra utgångspunkt för diskussioner angående tillskapande av likartade regler för samtliga anställda i företaget.

De lokala parterna förväntas utnyttja avtalets möjligheter att träffa lokala överenskommelser som är anpassade till företagets och de anställdas förutsättningar och behov.

Anmärkning:

- 1. Att avtalet automatiskt ska tillämpas på ny tillträdande arbetsgivare utesluter inte att förhandlingar på framställning av endera parten kan föras rörande särskilda frågor. Detta kan bl a ske om ny tillträdande företag har speciell tillverkning.*
- 2. Förteckning över de branscher som bland andra omfattas av avtalet, se bilaga 1.*

§ 2 Arbetstid

Arbetstidsreglerna återfinns i särskilt arbetstidsavtal, se bilaga 2.

§ 3 Lön

Mom 1 Löneform

Löneformen kan vara fast lön (timlön eller månadslön) och/eller rörlig lön (ackord). Regler gällande timavlönade redovisas i Bilaga 3.

Månadslön kan tillämpas för alla eller vissa grupper av arbetstagare vid företaget efter lokal överenskommelse.

Lokala överenskommelser kan träffas om ackordsarbete.

Mom 2 Månadslön

Mom 2:1 Tillämpning

Månadslön innebär att lönen utges med visst belopp per kalendermånad, oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Lägsta månadsförtjänst utgör vid full arbetstid:

Arbetstagarens lägsta månadslön i kr fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Fyllda 18 år	27 523	28 511
Nyanställd 3 månader	23 394	24 234
Minderårig	18 389	19 049

Arbetstagare med 1 eller 2 års anställning i företaget som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet och yrkeskunnande skall efter genomförd lönerevision ha en månadslön som överstiger angivna lägsta månadslön med nedanstående krontal:

	1/4 2025	1/4 2026
Efter 1 års anställning	600	600
Efter 2 års anställning	1 000	1 000

Anmärkning:

- Höjningarna av avtalets lägsta månadslön ska inte påverka lokala lönesystem med lägsta månadslöner som bas på annat sätt än att efter genomförd lönerevision ska utgående löner minst uppgå till avtalets lägsta löner.*
- För nyanställd kan lokal överenskommelse träffas om ytterligare en tidsperiod om högst nio månader med ovan angiven lägsta månadslön.*
- Parterna är överens om att avtalets lägsta månadslön inte gäller praktikanter. Vid lokal tvist om lönesättningen för dessa åligger det de centrala parterna att enas.*

Med praktikanter avses de som såsom ett led i viss utbildning utför praktiskt arbete inom företaget. Företaget ska särskilt ha planlagt detta med hänsyn till utbildningssyftet.

4. *Beträffande månadsförtjänst tillämpas beräkningsgrund för genomsnittsförtjänst enligt följande.*

Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder ska utfallet periodiseras.

5. *Med anledning av arbetstagarpartens önskemål om utvidgad tillämpning av månadslöneform är parterna överens om att denna löneform kan tillämpas i ökad utsträckning.*

Övergång till månadslöner bör kunna ske vid företag, där inte, med hänsyn till produktionens art eller andra särskilda förhållanden vid företaget, annan löneform framstår som lämpligare.

IKEM och IF Metall ska medverka till att införandet av månadslön sker på sådant sätt att produktiviteten främjas och att månadslönerna avvägs med hänsyn till arbetets svårighetsgrad och arbetstagarnas kvalifikationer och prestationer.

6. *Helglön beräknas inte på rörlig lönedel. Vid införande av rörlig lönedel ska totallönen avvägas så att eventuell förlust av helglön på den rörliga delen kompenseras.*

7. *De lokala parterna kan även överenskomma om yrkesintroduktionsanställning i enlighet med regler i Yrkesintroduktionsavtalet, bilaga 8.*

Mom 2:2 Lön per dag och timme

Lön per dag	Lön per timme
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$	$\frac{\text{månadslönen}}{175}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 till detta timantal. Vid beräkning av lön per dag och timme medtas inte eventuell rörlig premielönedel.

Mom 2:3 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges förutom rörlig premielönedel lön per arbetad timme.

Mom 2:4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

1. Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

2. Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

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

3. Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar, som inleder en frånvaroperiod, samt söndag och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas inte som frånvarodagar.

4. Frånvaro hel kalendermånad

Avdrag görs med hela månadslönen oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag.

5. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, oavsett frånvarotidens längd, görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

§ 4 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid m m

Mom 1 Tillägg för obekväm arbetstid

Vid arbete som förläggs till följande tider utges tillägg (ob-tillägg) i kronor per timme, om inte annat överenskommes lokalt:

Kvälls- och nattetid fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Från kl 18.00 till kl 06.00 om inte högre belopp anges nedan	49,96	51,46
Sön- och helgdagstid fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Från kl 06.00 på lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dagen efter sön- eller helgdagen, om inte högre belopp anges nedan	77,81	80,15
Storhelgstid fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari Från kl 18.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk Från kl 06.00 den 1 maj till kl 06.00 den 2 maj Från kl 06.00 nationaldagen till 06.00 dagen efter nationaldagen Från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen Från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen Från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul	155,43	160,10

Lokal överenskommelse kan träffas om att månadsavlönade arbetstagare i stället erhåller ob-tillägg enligt följande:

Kvälls- och nattetid	Sön- och helgdagstid	Storhelgstid
$\frac{\text{månadslönen}}{480}$	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Anmärkning:

Söndags- och helgdagstillägg från kl 18.00 dag före helgdag gäller inte dag före nationaldagen.

Mom 2 Tillägg vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt när arbetstagaren beordras övergå från en ordinarie arbetstid till en annan, betalas nedan angivna kronor i tillägg per timme för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för arbetstagaren dessförinnan.

Detta kan t ex gälla vid övergång från dagtid till skiftarbete eller från förmiddags- till eftermiddagsskift vid avvikelser från skiftschemat. Tillägget betalas under högst tre arbetsdagar i följd efter övergången.

Tillägg vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Tillägg i kronor	43,01	44,30

Tillägget utges inte för tid som berättigar till övertidsersättning. Däremot utges tillägget samtidigt som eventuellt ob-tillägg.

Om en ny övergång sker inom 14 kalenderdagar, utges inte något tillägg.

Anmärkning:

- 1. Ersättning utges inte vid en förändring av arbetstiden med tillämpning av Arbetstidsavtalets § 3.*
- 2. Ersättning utges inte till arbetstagare i vars arbetsuppgifter ingår att växla mellan olika arbetstider (t ex skiftersättare, arbetstagare i personalreserv) och där överenskommelse har träffats om kompensation i annan form. Ersättning utges inte samtidigt med dubbelskiftersättning.*
- 3. I samband med övergångar ska arbetstiden planeras så att bortfall av arbetstid för den enskilde arbetstagaren om möjligt undviks.*

§ 5 Övertidsarbete m m

Mom 1 Övertidsarbete

Arbetsgivaren har rätt att begära arbete på övertid.

Med övertid avses all arbetstid som i timantal per dygn överstiger det för arbetstagaren ordinarie arbetstidsmåttet.

Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har bärande skäl och framställning om befrielse görs i samband med begäran om övertidsarbetet.

Anmärkning:

Beträffande beräkning av övertid som ska journalföras se Arbetstidsavtalet bilaga 2.

Mom 2 Permission efter övertidsarbete

Arbetstagare som utför övertidsarbete mellan kl 22.00 och kl 06.00 och som ska påbörja arbete påföljande morgon har rätt till permission för vila. Permissionens längd utgörs av samma antal timmar som arbetstagaren arbetat mellan ovan angivna klockslag.

Mom 3 Övertidsersättning

Vid övertidsarbete utges betalning med för månadsavlönade:

- ordinarie timlön (månadslönen dividerad med 175),

och eventuell rörlig lönedel, i förekommande fall ob-tillägg samt följande övertidstillägg:

- månadslön / 420

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg.

Anmärkning:

Beträffande övertidsersättning vid arbetstagares övergång från en arbetstid till en annan (exempelvis från dagarbete till skiftarbete) är parterna ense om att tillämpa den s k rullandedygnsregeln. Denna regel innebär bl a följande: beräkningen sker inom en period av 24 timmar räknat från det klockslag, då arbetstagaren sist börjat sitt arbete före övergången till ny arbetstid. Om arbetstagaren inom denna period utför arbete utöver det antal timmar som gällde som ordinarie dagligt arbetstidsmått före övergången, betalas övertidsersättning för överskjutande tid. Om viss del av tiden redan av annan anledning ska ersättas som övertid, frånräknas denna vid beräkningen.

Mom 4 Inställelseersättning

Arbetstagare, som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn än vad arbetstagarens ordinarie arbetstid fordrar, erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuellt övertidstillägg, inställelseersättning. Som dygnsgräns gäller kl 06.00.

Som extra inställelse räknas inte då arbetstagaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid bereds kortare måltidsrast eller på egen begäran medges återkomma senare för att utföra arbetet i fråga.

Ersättningen per inställelse utges i kronor med följande belopp:

	1/4 2025	1/4 2026
Vardagar	202	208
Sön-, eller helgdag, i avtalet fastställd fredag och lördag efter 06:00	258	266

Mom 5 Dubbelskiftersättning

Till arbetstagare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (s k dubbelskift) utges en särskild ersättning, dubbelskiftersättning i kronor med följande belopp:

	1/4 2025	1/4 2026
Fullgjort ytterligare fullt skift	258	266

Mom 6 Ersättning vid övertidsarbete under veckoslut

Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetstagaren medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl 18.00 och söndag kl 06.00 utges ett särskilt tillägg i kronor med följande belopp:

	1/4 2025	1/4 2026
Inställelse under både lördags- och söndagsdygnet	408	420

Mom 7 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning enligt § 5 mom 3, eller om arbetstagaren så önskar i form av ledig tid – kompensationsledighet. En förutsättning för kompensationsledighet är att arbetsgivaren bedömer att verksamheten medger det. Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme.

Dessutom utges övertidstillägg enligt § 5 mom 3, och i förekommande fall ob-tillägg enligt § 4.

Om kompensationsledigheten uppgår till 40 timmar utges övertidsersättning enligt § 5 mom 3 för överskjutande tid, om inte de

lokala parterna eller arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

§ 6 Beredskapstjänst

Mom 1

Med beredskapstjänst avses skyldighet för arbetstagaren att utanför sin gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar och beredd att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskapstjänst fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild arbetstagare.

Mom 2

Beredskapstjänst ersätts per timme enligt följande (kr/timme):

Vardagar fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Måndag – fredag om inte högre belopp anges nedan	13,84	14,25
Sön- och helgdagstid fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Från kl 07.00 på lördag till kl 07.00 på måndag respektive från kl 19.00 dag före helgdag till kl 07.00 dagen efter helgdagen, om inte högre belopp anges nedan	33,69	34,70
Storhelgstid fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Från kl 07.00 nyårsafton till kl 07.00 den 2 januari Från kl 19.00 skärtorsdag till kl 07.00 tredjedag påsk Från kl 07.00 1:a maj till kl 07.00 2:a maj Från kl 07.00 pingstafton till kl 07.00 dagen efter pingstdagen Från kl 07.00 nationaldagen till kl 07.00 dagen efter nationaldagen Från kl 07.00 midsommarafton till kl 07.00 dagen efter midsommardagen Från kl 07.00 julafton till kl 07.00 tredjedag jul	67,36	69,38

Beredskapsersättning utges för lägst 8 timmar per pass.

Anmärkning:

Söndags- och helgdagstillägg från kl 19.00 dag före helgdag gäller inte dag före nationaldagen.

§ 7 Reseersättningar och traktamenten

Parterna rekommenderar att en lokal överenskommelse utformas så att företagets anställda omfattas av enhetliga regler. I avvaktan på att sådana lokala överenskommelser träffas gäller följande.

Då arbetstagaren beordrats tjänstgöra på annan ort inom landet än den där han normalt tjänstgör gäller reglerna i mom 1-6 om inte de lokala parterna kommer överens om något annat. Vid tjänstgöring utom landet gäller mom 7-8.

Mom 1 Resekostnadsersättning

Arbetsgivaren föreskriver transportmedel och betalar resekostnaden för arbetstagaren samt eventuella transportkostnader för bagage och utrustning.

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan överenskommelse träffas om att arbetstagaren kan använda egen bil i tjänsten. Villkoren för att arbetstagaren kan använda egen bil överenskommes på förhand för viss tid eller resa.

Mom 2 Restid

Med restid som ger rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som ligger inom arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid tas därför endast sådana tjänsteresor med som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med. Restid såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00-06.00 inte räknas med.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos arbetsgivaren.

Mom 3 Restidsersättning

Restidsersättning betalas per timme med:

Vardagar	
Måndag – fredag, om inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{månadslönen}}{240}$
Övrig tid	
Från kl 18.00 på fredag och kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dagen efter sön- eller helgdagen	$\frac{\text{månadslönen}}{190}$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid beräkning av restidsersättning ska deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till heltidslön.

Mom 4 Traktamente och researvode

Vid tjänsteresa som medfört övernattning betalas traktamente enligt skatteverkets regler. Arbetsgivaren betalar i normalfallet logikostnaderna.

Därutöver betalas vid tjänsteresa som medfört övernattning ett researvode som sammanräknat med dagtraktamente gör att den sammanlagda ersättningen vart år uppgår till följande belopp i kronor:

Sammanlagd ersättning vid övernattning inklusive skattefritt traktamente	
Heldagsförrättning	300
Halvdagsförrättning	150

Vid tjänsteresa utanför den egna arbetsorten vilken inte medfört övernattning utges en särskild ersättning i kronor per dag enligt följande:

Tjänsteresa utan övernattnig	
Hel dag (mer än 10 timmar)	150
Del av dag (mer än 4 men högst 10 timmar)	75

Om bortovaron uppgår till högst 4 timmar betalas inte någon ersättning. Om arbetstagaren erhåller fri kost reduceras ersättningen.

Mom 5 Hemresa vid långtidsförrättning

Vid förrättning på annan ort inom landet betalar arbetsgivaren vartannat veckoslut en hemresa för arbetstagaren, om inte hemresan stör arbetets behöriga gång. Traktamente och restidsersättning utges inte för tiden för bortovaron från förrättningsstället.

Mom 6 Sjukdom m m

Vid sjukdom under tjänstgöring inom landet utanför den vanliga verksamhetsorten utges traktamente under högst 20 dagar om inte någon annan överenskommelse träffats.

För tid därutöver utges ersättning för de merkostnader som uppstår genom att nedsättningen av arbetsförmågan inträffat utanför den vanliga verksamhetsorten.

Vid hemresa i samförstånd med arbetsgivaren utges reskostnadsersättning och traktamente om inte kostnaden täcks av försäkring eller på annat sätt.

Mom 7 Arbete utomlands

Innan arbetstagaren påbörjar en utlandsresa ska särskild överenskommelse träffas om villkoren.

Vid arbete utomlands ska arbetstagaren tillförsäkras motsvarande avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som vid arbete i Sverige.

Anmärkning:

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses de av Svenskt Näringsliv och LO träffade överenskommelserna i de allmänna villkoren om avtalsförsäkringar för arbetstagare som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands. Arbetsgivaren rekommenderas även att teckna en särskild läkekostnadsförsäkring för arbetare som tjänstgör utomlands.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses de lagar och förordningar som enligt socialförsäkringslagen finns för arbetstagare som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands.

Mom 8 Vid sjukdom utomlands m m

Vid sjukdom och olycksfall betalar arbetsgivaren uppkomna sjukvårdskostnader och om så krävs hemresa för arbetaren om inte dessa ersätts på annat sätt.

Vid dödsfall betalar arbetsgivaren hemtransport av den avlidne arbetstagaren om inte detta ersätts på annat sätt.

§ 8 Paragrafen har utgått

§ 9 Semester

Mom 1-7 gäller för samtliga arbetstagare

Mom 8-15 gäller för arbetstagare med lön per månad

För arbetstagare med lön per timme se även Bilaga 3

För samtliga arbetstagare

Mom 1 Semesterledighet m m

Semesterlagens regler gäller med de tillägg och undantag som anges i avtalet.

Avtalets bestämmelser hindrar inte att de lokala parterna eller arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om avvikelser i de fall Semesterlagen tillåter sådana överenskommelser.

Anmärkning:

För industriföretagen är det nödvändigt att huvudsemestern förläggs så att störningar i produktionen och verksamheten inte uppkommer.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

En anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som inte avser eller pågår längre tid än tre månader ger inte arbetstagaren rätt till semesterledighet utan endast till semesterersättning.

Mom 3 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

Mom 4 Semesterförläggning vid intermittert deltidarbete

Om en arbetstagare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka ska för semesterförläggningen antalet;

bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till

nettosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren).

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret omräknas de var för sig.

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{antal nettosemesterdagar}$$

Uppstår brutet tal vid beräkningen avrundas talet uppåt till närmaste heltal.

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under fyra veckor eller annan förläggningsperiod enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

Om arbetstagaren enligt sitt arbetstidsschema arbetar såväl hel dag som del av dag samma vecka räknas den delvis arbetade dagen som hel dag. När semestern läggs ut konsumeras en hel semesterdag även om arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel:

Arbetstagarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att ”antalet arbetsdagar / vecka” förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de motsvarar den nya arbetstiden.

Mom 5 Ansökan om föräldraledighet under juni - augusti

Om arbetsgivaren senast den 15 februari begär det ska arbetstagare som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 mars. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning:

- 1. Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en ansökan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.*
- 2. Denna regel införs för att underlätta företagets planering av verksamheten under sommarmånaderna, juni – augusti, med anledning av semesterledigheter och andra ledigheter. Särskilda skäl får bedömas i det enskilda fallet, typiskt sett ska det vara att förutsättningar utom arbetstagarens kontroll har ändrats efter det att anmälan lämnats in och att detta försvårat arbetstagarens möjligheter att sörja för barnets omsorg.*

Mom 6 Anmälan om sjukdom under semesterledighet

En arbetstagare som blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § Semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare ska omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan kräva att sjukdomen styrks med läkarintyg under förutsättning att detta klargjorts antingen i form av en generell bestämmelse eller i det enskilda fallet senast i samband med sjukanmälan.

Om arbetsgivaren kräver läkarintyg från anvisad läkare ska kostnaden för intyget ersättas av arbetsgivaren.

Mom 7 Semesterlönegaranti

För arbetstagare med minst tre månaders sammanlagd anställningstid gäller en garanterad semesterlön per betald semesterdag med följande belopp i kronor:

	1/4 2025	1/4 2026
Fyllda 18 år	1 703	1 755
Minderårig	1 279	1 317

För deltidarbete omräknas garantibeloppet i proportion till arbetstiden. Sådan ändring görs även vid icke semesterlönegrundande frånvaro del av dag.

Om arbetstagarens semesterlön per dag inte uppgår till det garanterade beloppet utges en extra utfyllnad som motsvarar skillnaden mellan garantibeloppet och arbetstagarens semesterlön per dag.

Semesterlönegarantin gäller även vid beräkning av semesterlön för uttagen sparad semesterdag och semesterersättning.

För arbetstagare med lön per månad

Mom 8 Beräkning av semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägg.

Anmärkning:

För arbetstagare med lön per vecka beräknas månadslönen 4,3 x veckolönen.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 % av arbetstagarens aktuella månadslön vid semestertillfället.
- Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.
- 0,52 % av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörliga lönedelar avses:

- tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid, ersättning för overtidsarbete, beredskapsersättningar m m
- bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Summan av rörliga lönedelar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro ökas med en genomsnittlig dagsinkomst av de rörliga lönedelarna. Den

genomsnittliga dagsinkomsten beräknas genom att de rörliga lönedelarna som utbetalats under intjänandeåret divideras med antalet anställningsdagar (enligt definition i 7 § Semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlöngrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning:

Semestertillägget per dag om 0,52 % förutsätter att arbetstagaren tjänat in fullbetald semester. Annars ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet intjänade betalda dagar. Detta för att semestertilläggets sammanlagda värde alltid ska motsvara 13 % av den ersättning som utgått för rörliga lönedelar.

Mom 9 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med ledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 10 Avdrag vid obetald semester

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

Mom 11 Ändrad sysselsättningsgrad

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning ska hänsyn tas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under intjänandeåret. Detta gäller även sparad semester.

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska den sysselsättningsgrad som har gällt under flest kalenderdagar användas vid beräkningen.

Mom 12 Utbetalning av semestertillägg

Semestertilläggen om 0,8 % och om 0,52 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Anmärkning:

Där så är möjligt kan de lokala parterna överenskomma om att semestertillägg ska utbetalas före semesterledigheten.

Om de lokala parterna träffat överenskommelse om sammanfallande intjänande och uttagsår utbetalas semestertillägget om 0,52 procent senast närmast efter intjänande/uttagsårets slut.

Mom 13 Semesterlön vid sparad semester

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlönen för sparad semesterdag på samma sätt som för den ordinarie semestern detta år. Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock all frånvaro under intjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 14 Semesterlön m m för intermittent deltidsarbete

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Mom 15 Semesterlön m m vid nettoberäkning av semester för skiftarbete

Vid företag där s.k. nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbete anpassas procenttalen för semestertillägg, semesterersättning respektive avdrag för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antal semesterdagar enligt Semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

§ 10 Permitteringslön

Mom 1 Allmänt

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet

(permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med moment 2-4.

Anmärkning:

- 1. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.*
- 2. Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.*
- 3. I permitteringsfrågor ska lagstadgad förhandlingskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar ska 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.*
- 4. 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.*
- 5. Parterna är medvetna om att det inom det gemensamma området i undantagsfall finns arbeten som inte är sammanhängande till sin natur beroende på t ex väderleksförhållanden, och där permitteringslön för närvarande endast utges om så särskilt överenskommits vid anställningstillfället. Parterna avser att i dessa fall varken utvidga eller begränsa rådande tillämpning. Uppstår i enskilda fall tveksamhet om tillämpningen, av nuvarande eller tillkommande fall, ska avtalsparterna medverka till rimliga lösningar.*

Mom 2 Permitteringslön

Vid permittering utges permitteringslön enligt följande:

- för arbetstagare med fast lön per timme, vecka eller månad: oförändrad lön,
- för arbetstagare som helt eller delvis avlönas med premielön, ackord eller liknande: genomsnittsförtjänst enligt; för månadsavlönad §3, mom 2:1, anmärkning 4; för timavlönad Bilaga 3, § 1, mom 1:1, anmärkning 4.

Om permitteringen är förlagd till skift- eller ob-tid utges dessutom de ob-tillägg, som skulle ha utgetts om arbetstagaren hade arbetat under permitteringstiden.

Mom 3 Undantag

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

1. arbetstagarens eget vållande
2. olovlig konflikt inom LOs område
3. semesterstängning i samband med huvudsemestern dock högst under de första 10 permitteringsdagarna
4. offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Anmärkning:

Om arbetstagare i fall 3 ovan inte har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och inte kan beredas arbete ska företaget träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagaren om ledighet med bibehållen lön (förskottssemester).

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

Avdrag får inte 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 inte hänför sig till arbetstagaren personligen.*

Mom 4 Permitteringslön vid hemarbete

Reglerna om permitteringslön gäller för sådan hemarbetare som under minst fem månader under den 12-månadersperiod som infaller omedelbart före permitteringen haft en inkomst per månad (exklusive semesterersättning, hemarbetstillägg och andra ersättningar för särskilda kostnader) som uppgår till 75 gånger avtalets timlön enligt lönegruppen nyanställd med tre månaders anställning.

En hemarbetare anses permitterad då arbetsgivaren, på grund av bristande tillgång på arbete, inte kan lämna ut den arbetsvolym som motsvarar den som överenskommit eller i övrigt kan anses förutsatt.

Detta gäller oavsett om hemarbetaren framställt begäran om att erhålla hemarbete i nämnd omfattning eller inte.

Permitteringslönen per dag utgörs av genomsnittsinkomsten per dag (exklusive semesterersättning, hemarbetstillägg och andra

ersättningar för särskilda kostnader) under de senaste fem månader, som förtjänsten uppnått det i ovanstående stycket angivna talet 75 gånger timlönen.

§ 11 Lönetillägg vid förflyttning av personal

Rörande lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) gäller regler enligt bilaga 4.

Rörande lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning) har parterna kommit överens om vissa rekommendationer enligt bilaga 5.

§ 12 Hemarbete

Vid hemarbete gäller regler enligt Bilaga 9.

§ 13 Löneutbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad eller en gång per 4-veckorsperiod. Lokal överenskommelse kan träffas om annan ordning.

I samband med löneutbetalningen lämnas en specifikation över olika lönedelar och av gjorda avdrag.

Arbetsgivaren medverkar till att arbetstagarens lön kostnadsfritt överförs till den bank den enskilde arbetstagaren önskar anlita.

§ 14 Permission

Mom 1 Definition och permissionsorsaker

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag

- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av annan läkare som arbetsgivaren anvisat. Om den läkare till vilken arbetstagaren remitterats föreskriver återbesök beviljas permission för högst tre sådana återbesök.
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Nära anhörigs urnnedsättning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanbor med under gemensam mantalsskrivningsadress.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka orsaken till permissionen på förhand eller om detta inte är möjligt i efterhand.

Mom 2 Arbetsskada och olycksfall

Permission beviljas vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare för behandling av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller under färd till eller från arbetsplatsen. Permission beviljas också vid återbesök som föreskrivs av läkare. En arbetstagare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada beviljas permission.

En förutsättning för permission är att arbetstagaren inte uppbär eller kunnat uppbära ersättning för frånvaron från Försäkringskassan eller TFA.

Arbetsgivaren ersätter även styrkta resekostnader som inte ersätts av allmän försäkringskassa samt kostnaden för läkarbesöket enligt fastställd taxa, om inte ersättning utges enligt TFA. Detta gäller även vid återbesök som föreskrivs av läkare.

Samma regler gäller vidare när en arbetstagare efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning.

Anmärkning:

1. *För månadsavlönade arbetstagare görs inte något löneavdrag.*
2. *För tim- och ackordsavlönade arbetstagare avses med bibehållen lön, den individuella genomsnittsförtjänsten. För beräkning av genomsnittsförtjänst, se Bilaga 3, §1, mom 1:1, anmärkning 4.*
3. *Vid sjukskrivning tillämpas sjuklönerglerna i § 15 mom 1-3.*
4. *Vid arbetsolycksfall utgår, utöver gällande sjuklön som betalas av arbetsgivaren, även löneutfyllnad under den första sjuklöneperioden från TFA-försäkringen.*

§ 15 Sjuklön

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt Lagen om sjuklön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren eller på sätt arbetsgivaren anvisat. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han räknar med att kunna återgå i arbete. Sådant meddelande ska lämnas senast dagen före återgång. Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada.

Anmärkning:

Om en arbetstagare skadas under arbetet så att han tvingas lämna arbetsplatsen, anses sjukanmälan gjord vid skadetillfället i de fall hälsotillstånd eller sjukvårdsbehandling förhindrar arbetstagaren att göra sjukanmälan. Resterande del av dagen räknas då som karens i de fall arbetstagaren är arbetsoförmögen och sjukskriven påföljande arbetsdag.

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

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

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsförmåga 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.

Anmärkning:

- 1. Arbetsgivaren ska vid samrådet redovisa skälen till varför han avser ålägga 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 2 Beräkning av sjuklön

Sjuklön utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han inte varit sjuk.

Anmärkning:

- 1. Parterna är ense om att innebörden av Lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som ska ingå i beräkningsunderlaget.*
- 2. Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det den tidigare sjukperioden upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karenstid, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.*
- 3. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får inte överstiga 10 tillfällen.*

4. För arbetstagare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden tillämpas mom 2:1 avdrag efter karens.

Mom 2:1 För månadsavlönade:

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från månadslönen.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

Karensavdrag För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	Avdrag efter karens För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Dessutom utges t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80 % av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Om frånvaro med kalenderdagsavdrag omfattar en hel kalendermånad görs i stället avdrag med hela månadslönen.

Mom 3 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § Semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagaren utfört arbete för månadsavlönade enligt mom 2:1 och för timavlönaden enligt Bilaga 3 § 7.

§ 16 Ordningsregler

Bifogade ordningsregler (se bilaga 7) liksom andra ordningsföreskrifter, som utfärdats av arbetsgivaren och som inte strider mot detta avtal, ska noggrant efterföljas.

Anmärkning:

Innan lokala ordnings-, skydds- och säkerhetsföreskrifter fastställs eller ändras, ska överläggning ske i skyddskommittén eller med den lokala fackliga organisationen.

§ 17 Ingående och upphörande av anställning

Tidsbegränsad anställning på avtalsområdet kan enbart ske enligt detta moment, som helt ersätter reglerna om tidsbegränsad anställning i lagen om anställningsskydd.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare i följande fall.

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning för minst en månad och högst åtta månader under en treårsperiod.

Under denna treårsperiod får en tidsbegränsad anställning enligt denna punkt varken föregå eller följa på en tidsbegränsad anställning enligt någon av punkterna 3 till 7. Tidsbegränsad anställning enligt denna punkt kan endast följa på en anställning enligt punkten 2 nedan om den godkännes av den lokala fackliga organisationen.

2. Tidsbegränsad anställning om 12 månader kan ske om avtalet träffas skriftligt och godkännes av den lokala fackliga organisationen. Anställning för kortare tid än en månad kan också ske om avtalet träffas skriftligt och godkännes av den lokala fackliga organisationen.
3. Provanställning. Avtalet ska vara skriftligt, vara godkänt av den lokala fackliga organisationen samt får inte överstiga sex månader.

Träffas avtal om provanställning, ska i provanställningsavtalet också anges den ömsesidiga tid för avbrytande, minst 14 dagar,

som ska gälla under provperioden. Om anställningen inte avbryts, senast vid provotidens utgång, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

4. Avtal för viss tid som avser vikariat, viss säsong eller feriearbete.
5. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren ska börja sådan tjänstgöring enligt Lagen om totalförsvarsplikt, som ska pågå mer än tre månader.
6. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.
7. Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställning pågår i mer än 12 månader övergår den till en tillsvidareanställning. Visstidsanställning enligt denna punkt får inte vara kortare än en dag.

Arbetsgivare som träffar avtal enligt ovan, ska snarast, dock senast inom en vecka, enligt lagen underrätta den lokala fackliga organisationen om detta. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningen är högst en månad eller avser punkt 2 eller punkt 3 ovan.

Anmärkning:

1. Med feriearbete avses som tidigare skolungdomars arbete under ferier.
2. Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Mom 2 Påföljder m m då arbetstagare uteblir från arbetet

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, förlorar inestående lön och semesterersättning. Det en arbetstagare förlorar får dock uppgå till högst ett belopp, som motsvarar hälften av lägsta timlön för de dagar av uppsägningstiden som arbetstagaren inte infunnit sig på arbetet.

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att ha anmält orsaken till sin frånvaro till arbetsgivaren, anses ha slutat sin anställning utan att ha iakttagit uppsägningstiden. Om arbets-

tagaren ändå inställer sig till arbetet inom rimlig tid och då som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anger omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå. Vid frånvaro ska arbetstagaren underrättas och överläggning ske med den lokala fackliga organisationen innan underrättelsen lämnas.

Anmärkning:

Belopp, som har innehållits utbetalas av arbetsgivaren till den lokala fackliga organisationen som ska använda detta till utbildning, fritidsändamål e dyl för arbetstagarna vid företaget.

Mom 3 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 uppsägnings-tillfället. 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.

Följande framgår av protokollsutdrag ur kapitel 3, §§ 8 och 9 i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO:

Ur Huvudavtalet:

§ 8

I förhållandet mellan LO och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning:

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategori-klyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse.

Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att

undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 3, 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 3 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 3. 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 5 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 fackliga organisationen. Om den lokala fackliga organisationen vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 6.

Om arbetsgivaren, trots att den lokala fackliga organisationen 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 3. 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 6 Återanställning

Om den lokala fackliga organisationen enligt mom 5 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt mom 3, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

Anmärkning:

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 7 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt mom 3. 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 återställningsprocessen 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 6 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återställningserbjudandet.

Mom 8 Huvudavtalets regler vid inhyrning

Vid inhyrning gäller enligt utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO, Kap. 3 § 10 följande:

Ur Huvudavtalet:

§ 10

I situationer som omfattas av lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854) ska i förhållande till förbund inom LO följande tillämpas istället för vad som föreskrivs i den lagen.

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt andra stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna ett erbjudande till arbetstagaren enligt andra stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande tre för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

Mom 9 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom. 9:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

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 25a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning:

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande 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 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till berörd arbetstagarare.

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

Kommentar¹: Beloppet räknas årligen upp med KPI.

Mom 9:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagararen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagararen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 19 I-avtalet enligt följande.

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

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

Mom 10 Arbetsgivarintyg m m

I samband med att arbetaren slutar sin anställning ska arbetsgivaren enligt förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda ett intyg om den arbetssökandes arbetsförhållanden och de uppgifter i övrigt som behövs för att bedöma sökandens rätt till ersättning (arbetsgivarintyg).

Om den anställda särskilt begär det ska även ett tjänstgöringsintyg skrivas. Intyget ska innehålla uppgift om anställningstid och arbetsuppgifter. Intyget kan även, efter begäran, innehålla vitsord om hur arbetsuppgifterna utförts.

De originalhandlingar (kopia i de fall originalhandlingar inte kan lämnas ut) som finns avseende arbetaren och som innehas av

arbetsgivaren t.ex. certifikat, licenser och utbildningsintyg som erhållits i anställningen ska överlämnas till arbetstagararen.

Mom 11 Uppsägningstider

Uppsägningstider följer av Lagen om anställningsskydd.

För närvarande är uppsägningstiden enligt LAS 11 §:

11 § För både arbetsgivare och arbetstagarare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagararen 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.

§ 18 Arbetets ledning och fördelning m m

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet och att använda arbetstagarare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkta. Arbetsgivarens krav att arbetsledare inte får tillhöra IF Metall ska inte anses såsom en kränkning av föreningsrätten. Med arbetsledare menas den som är anställd att som arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av personal som är underställd arbetsledaren och i vilket arbetsledaren inte deltar själv annat än tillfälligtvis.

Anmärkning:

Bestämmelserna i denna paragraf liksom avtalets övriga bestämmelser innebär inte någon reglering av Medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens 32 §.

§ 19 Meningsskiljaktigheter

Mom 1 Förhandlingsordning

Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan de lokala parterna om bestämmelserna i detta avtal ska lokal förhandling först upptas. Om de lokala parterna inte kan enas ska central förhandling äga rum.

Om det av annan anledning uppstår meningsskiljaktigheter mellan de lokala parterna, får detta inte omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt utan lokal förhandling ska först upptas. Om de lokala parterna inte kan enas ska central förhandling äga rum.

Mom 2 Stridsåtgärd

Enligt lag tillåten stridsåtgärd ska inte företas om sådan åtgärd inte beslutats eller medgetts av berörd huvudorganisation.

Part som avser att vidta stridsåtgärd är skyldig att minst en vecka i förväg meddela motparten om detta.

Anmärkning:

Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller dessutom vad som är föreskrivet i kap. II i huvudavtalet mellan SAF och LO.

§ 20 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 april 2025 t o m 31 mars 2027.

Stockholm den 1 april 2025

Innovations- och kemiindustrierna i Sverige

Henrik Stävberg

IF Metall

Simon Petersson

Bilaga 1

Förteckning över branscher som bland andra omfattas av I-avtalet

Fabriker för tillverkning av:

acetylen och syrgas	kork
ackumulatorer och batterier	laminatprodukter
bearbetning av friktionsmaterial	lim
betongtillsatsmedel	ljus
bioteknikprodukter	läderindustri, skinn, läder och pälsskinnsframställning
bil- och säkerhetsglasrutor	läderindustri skor, handskar, skinnkläder, damväskor, reseffekter, andra lädervaror
blue-ray, cd och dvd-skivor, kassettband och grammofonskivor	läkemedel och sjukvårdsartiklar
essenser och extrakter	markiser och persiennfabriker
fiskredskap	packningar och tätningselement
fältspats- och kvartsindustrin	plastprodukter
färger, lacker, fernissor, rostskyddsmedel och andra impregnerings och ytbehandlingsmedel	porslin
Förpacknings-, emballage- och konverteringsindustri	röntgen- och annan film
glasögon	sjunkboxar
glödlampor och elektronrör	slipmaterial
golvbeläggning och väggbeklädnad	stenindustrin med undantag för monteringsverksamhet å byggen.
gummi- och regummeringsfabriker	soda
hygien- och kosmetikprodukter	sport och fritidsartiklar
impregneringsverk	termometrar
kemikalier för processindustrin och vattenbehandling	tjära och träkol
knappar	torv
kolborstar	trämjöl
konstblommor	tvål, tvätt- och rengöringsmedel
kontraktspaketering och kontraktsfyllning	tändstickor
kopiepapper o dyl	vaxduk
	växtskydds- och jordförbättringsmedel

Bilaga 2

Arbetstidsavtal

Mellan IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall har följande arbetstidsavtal träffats.

IKEM och IF Metall har i anledning av ändringarna av arbetstidslagen av den 1 juli 2005 träffat överenskommelse om bestämmelser avseende bl a den sammanlagda arbetstiden, dygnsvila och arbetstid för nattarbetande. De kompletterande bestämmelserna har inarbetats i detta avtal.

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Avtalet innebär inte att någon ändring görs av Arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

Anmärkning:

Vid en förändring i Arbetstidslagen ska eventuell anpassning av detta avtal göras senast vid nästa avtalsperiod.

§ 2 Ordinarie arbetstidens längd

Mom 1 Årsarbetstid

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör:

Arbete	Arbetstidens längd
Vid dagarbete	2012 timmar i genomsnitt per år; 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Vid kontinuerligt tvåskiftsarbete Vid intermittert tvåskiftsarbete Vid intermittert treskiftsarbete	1912 timmar i genomsnitt per år; 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Vid kontinuerligt treskiftsarbete och arbete under jord	1768 timmar i genomsnitt per år

Omfördelning av den ordinarie arbetstiden efter lokal överenskommelse

För intermittent treskiftsarbete, där s k ständigt nattskift enligt lokal överenskommelse tillämpas och där övriga skift har en ordinarie arbetstid av i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, ska den ordinarie arbetstiden för det ständiga nattskiftet utgöra 34 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår.

Kontinuerligt treskiftsarbete

Om treskiftsarbete tillfälligt bedrivs utan ett uppehåll om minst 24 timmar vid veckoslutet och detta fortgår mer än tre veckor i följd ska arbetet fr o m fjärde söndagen anordnas eller betalas som kontinuerligt treskiftsarbete och med den kortare arbetstiden som gäller för sådant arbete. Om arbetsgivaren vid tidigare tillfälle kan bedöma att skiftarbetet måste pågå utöver den fjärde söndagen bör detta meddelas så fort som möjligt. I så fall ska treskiftsarbetet anordnas eller betalas som kontinuerligt från den tidpunkt då sådant meddelande lämnas.

Lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer

Lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer bör träffas där detta främjar verksamheten. Sådana arbetstidsanordningar kan utformas så att den anställde ges möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning.

Anmärkning:

Det angivna årsarbetstidsmåttet avser den ordinarie arbetstid som genom upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och i övrigt utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd av detta är att det angivna arbetstidsmåttet gäller oberoende av den enskilde arbetstagarens semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera p g a den enskilde arbetstagarens tjänstgöringsförhållanden.

Mom 2 Veckoarbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod 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 3 Nationaldagen

Vid företag där arbetstiden räknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittert tvåskift respektive i intermittert treskift till två timmars kompensation per år på grund av att nationaldagen är en allmän helgdag som infaller på olika veckodagar. Detsamma ska gälla när arbetet bedrivs i kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp där arbete bedrivs under nationaldagen. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.

De lokala parterna träffar överenskommelse om hur kompensationen ska hanteras på företaget. Om de lokala parterna inte överenskommer om annat tillförs kompensationen arbetstidsförkortningen enligt 2004-2007 års avtal.

Anmärkning:

Införandet av nationaldagen som allmän helgdag påverkar inte reglerna i mom 1 om den ordinarie arbetstidens längd per år.

§ 3 Ordinarie arbetstidens förläggning

Den ordinarie årsarbetstidens förläggning fastställs genom lokal överenskommelse för varje arbetsställe. Sådan överenskommelse bör träffas i god tid före varje nytt år. Arbetstiden kan härvid också gälla tillsvidare och ändras efter behov.

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren önskar förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller enligt § 3, träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

Sådana överenskommelser upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

Anmärkning:

De steg som tas mot förkortning av arbetstiden ställer ökade krav på att den ordinarie arbetstiden utnyttjas på mest effektiva sätt och att den även kan anpassas till ändrade förutsättningar.

I samband med att de lokala parterna överenskommer om den ordinarie arbetstidens förläggning kan på endera partens begäran förhandlingar föras om att arbetstiden kan anpassas till variationer i verksamheten genom

förlängning av arbetstiden under viss period och förkortning under en annan. Uppkommer behov av förändring av arbetstiden under året ska de lokala parterna omgående uppta förhandlingar i frågan. Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt.

Om överenskommelse inte kan nås förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt följande:

- Dagarbete: måndag t o m fredag mellan kl 07.00 och 16.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.
- Tvåskiftsarbete: måndag t o m fredag med ett förmiddagsskift mellan kl 05.30 och 13.36 och ett eftermiddagsskift mellan kl 13.36 och 21.42 med en halvtimmes rast på vardera skiftet.

Vid dagarbete och intermittert skiftarbete är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar efter kl 06.00 (vid intermittert treskiftsarbete räknas fridagen från nattskiftets slut på morgonen).

Vid en förändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska berörd arbetstagare få besked om förändringen minst två veckor i förväg. Besked får dock lämnas kortare tid i förväg om verksamheten kräver det eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Anmärkning:

1. *Arbetstidens förläggning är av väsentlig betydelse för ett effektivt utnyttjande av anläggningar och resurser samt för att tillgodose arbetstagarnas önskemål. Ökad användning av flera arbetstidsformer ger större möjlighet att anpassa arbetstider till både arbetsplatsens och arbetstagarens intressen.*
2. *Den veckoarbetstid som anges för intermittert tvåskift innebär inte någon begränsning av möjligheten till lokal tillämpning, t ex individuellt utlagd kompensationsledighet. Lokala lösningar som är anpassade till varje arbetsställe bör eftersträvas.*
3. *I en vecka med helgdag ska den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.*
4. *Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 2 februari 1981 angående deltidsarbete (se bilaga 3).*

§ 4 Raster, måltidsuppehåll, pauser

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

Arbetsgivaren ska på förhand så noga som omständigheterna medger ange rasternas längd och förläggning. Rasterna ska förläggas så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, får raster bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

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

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

§ 5 Nattvila och nattarbete

Mom 1 Nattvila

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

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till sin art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före kl 05.00 eller efter kl 24.00.

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

Anmärkning:

Vid avvikelse från nattarbetsförbudet ska förhandlingar med den lokala arbetstagarorganisationen upptas i god tid. I normalfallet ska detta ske tre veckor i förväg.

Mom 2 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 3 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.

§ 6 Dygnsvila

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

§ 7 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 sjudygnperiod iakttas och kompensande vila ges enligt § 8. Det möter dock inget hinder att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar. Genom en sådan lokal överenskommelse anses arbetstagarens veckovila om 36 timmar

hanterad mellan parterna. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Anmärkning:

Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet. Vid avsteg kan ledighet för en sjudagarsperiod flyttas till nästkommande sjudagarsperiod.

§ 8 Undantag

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i § 2 mom 2, § 4 stycke 2-3, § 5 mom 2 samt §§ 6-7, under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med 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 kompenseras med motsvarande viloperiod.

Vidare är avvikelse tillåten vid övertidsarbete eller arbete under jour eller beredskap, under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med motsvarande viloperiod.

Förläggning av kompenserande vila

Om arbetsgivaren vid avvikelse enligt stycke 1 – 3 ovan, av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, ska den motsvarande viloperioden för veckovila kompenseras senast under nästkommande fasta sjudagarsperiod, för dygnsvila förläggas inom sju kalenderdagar.

Vid avvikelse från veckovila enligt ovan ska den kompenserande vilan förläggas sammanhängande med veckovilan enligt § 7 under nästkommande fasta 7 dagarsperiod. Vilan ska motsvara det antalet timmar som kvarstår från den längsta viloperioden under veckovilan och upp till 36 timmar.

Anmärkning:

1. *Vid avvikelser från reglerna om dygns- och veckovila ska kompenserande vila utgöras av de kvarvarande timmar av viloperioden som på grund av avbrottet inte kunnat ges enligt § 6-7.*

Exempelvis ska, om övertidsarbete uttagits under dagar avsatta för veckovila vilket inneburit att den längsta sammanhängande perioden av veckovila begränsats till 24 timmar, avbrottet kompenseras genom att veckovilan under nästkommande 7 dagarsperiod utökas med 12 timmar från 36 till 48 timmar sammanhängande ledighet.

- 2. Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande viloperioden för dessa dagar läggas samman och förläggas inom nästkommande fasta sjudagarsperiod efter 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 nästkommande fasta sjudagarsperiod kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.

§ 9 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete får, om de lokala parterna inte enas om något annat, jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Den tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning räknas inte som jourtid.

§ 10 Övertid

Mom 1 Definition m m

Med övertid avses sådan arbetstid som överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet enligt § 2 och jourtid enligt § 9.

Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

Mom 2 Uttag av 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.

När övertidsarbete kompenseras i form av ledig tid, kompensationsledighet, tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten. Detta gäller dock högst 100 timmar per kalenderår.

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

Anmärkning:

Vid behov av uttag av extra övertid ska förhandlingar med den lokala fackliga organisationen upptas i god tid. I normalfallet ska detta ske tre veckor i förväg.

Mom 3 Nödfallsövertid

Om natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, har vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning av detta inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 2. Arbetsgivaren ska snarast underrätta den lokala fackliga organisationen om nödfallsövertidsarbete. Om nödfallsövertid pågår under längre tid än två dygn ska detta anmälas till Arbetstidsnämnden för I-avtalet.

§ 11 Paragrafen har utgått

§ 12 Anteckningar om jourtid och övertid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om jourtid enligt § 9 och övertid enligt § 10.

Arbetstagaren, företrädare för den lokala fackliga organisationen eller förbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar. Om lokal facklig organisation saknas har företrädare för avdelningen motsvarande rätt.

Anteckningar ska föras på det sätt som parterna kommer överens om eller enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

§ 13 Arbetstidsnämnden för I-avtalet

Arbetstidsnämnden för I-avtalet prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal samt överenskommelser träffade med stöd av detta avtal liksom frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet och extra övertidsuttag. Nämnden består av fyra ledamöter.

Parterna utser vardera två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande.

Ordförande utses växelvis av parterna för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal kan nämnden, på ledamots begäran, förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådana ledamöter utses i förväg av parterna gemensamt för en tid av tre år.

§ 14 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling). Uppnår inte de lokala parterna enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

En twist kan av part hänskjutas till Arbetstidsnämnden för avgörande. Detta ska ske inom en månad från avslutad förhandling. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjutes till Arbetsdomstolen senast inom två månader från dagen för nämndens beslut. Frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet samt extra övertidsuttag kan inte bli föremål för Arbetsdomstolens prövning. I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

§ 15 Skadestånd

Arbetstidsnämnden för I-avtalet har rätt att utdöma skadestånd för brott mot detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Vad gäller beslut i Arbetstidsnämnden för I-avtalet om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska Arbetstidslagens regler vara vägledande.

§ 16 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 juli 1989 på prov och kan av endera parten sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid dock tidigast till den 31 januari 1991.

Bilaga 3

Särskilda regler för timavlönade

§ 1 Lön

Mom 1:1 Lägsta timlöner

Arbetstagarens timförtjänst ska lägst uppgå till:

Arbetstagarens timförtjänst i kronor fr o m	1/4 2025	1/4 2026
Fyllda 18 år	157,28	162,92
Nyanställd 3 månader	133,68	138,48
Minderårig	105,08	108,85

Arbetstagare med 1 eller 2 års anställning i företaget som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet och yrkeskunnande skall efter genomförd lönerevision ha en timlön som överstiger angivna lägsta timlön med nedanstående krontal:

	1/4 2025	1/4 2026
Efter 1 års anställning	3,43	3,43
Efter 2 års anställning	5,71	5,71

Anmärkning:

- Höjningarna av avtalets lägsta timlöner ska inte påverka lokala lönesystem med lägsta timlöner/månadslöner som bas på annat sätt än att efter genomförd lönerevision ska utgående löner minst uppgå till avtalets lägsta löner.*
- För nyanställd kan lokal överenskommelse träffas om ytterligare en tidsperiod om högst nio månader med ovan angiven lägsta timlön.*
- Parterna är överens om att avtalets lägsta timlön inte gäller praktikanter. Vid lokal tvist om lönesättningen för dessa åligger det de centrala parterna att enas.*

Med praktikanter avses de som såsom ett led i viss utbildning utför praktiskt arbete inom företaget. Företaget ska särskilt ha planlagt detta med hänsyn till utbildningssyftet.

4. *Beträffande timförtjänst tillämpas samma beräkningsgrund som för genomsnittsförtjänst enligt följande.*

Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder ska utfallet periodiseras.

5. *De lokala parterna kan även överenskomma om yrkesintroduktionsanställning i enlighet med regler i Yrkesintroduktionsavtalet, bilaga 8.*

Mom 1:2 Förhöjda timlöner

När ackord inte erbjuds kan för mer kvalificerade arbeten/arbetstagare tills vidare tillämpas specialtidlöner eller personliga tidlöner.

Förhöjda tidlöner kan efter lokal överenskommelse utformas som tillägg för enskilda arbetstagares särskilda kvalifikationer, såsom yrkeserfarenhet, mångkunnighet, användbarhet och utbildning.

§ 2 Skiftformstillägg

Arbetstagare med timlön erhåller skiftformstillägg per arbetad timme.

Skiftformstillägget utgörs av följande procentuella tillägg på timlönen:

Skiftformstillägg	I procent
vid kontinuerligt treskiftarbete	13,8
vid intermittent treskiftarbete	5,3
vid intermittent tvåskiftarbete*	5,3
vid kontinuerligt tvåskiftarbete	5,3

** gäller enbart vid en arbetstid om 38 timmar*

Med timlön avses fast timlön inklusive fasta timtillägg respektive vid traditionellt ackordsarbete genomsnittlig timlön plus ackord under senast aktuella avlöningsperiod exklusive skiftformstillägg.

När det ordinarie arbetstidsmålet är olika fördelat mellan skiften ska skiftformstillägget fördelas på motsvarande sätt. Vid exempelvis intermitterent treskift, när för- och eftermiddagsskiftens arbetstid är 40 timmar medan nattskiftets är 34 timmar, ska skiftformstillägget vara helt koncentrerat till nattskiftets timmar.

§ 3 Övertid

Vid övertidsarbete utges betalning med

- ordinarie tim- eller ackordslön,
- eventuell rörlig lönedel,
- i förekommande fall ob-tillägg,
- övertidstillägg motsvarande: Timlön x 0,41

Med timlön avses fast timlön inklusive fasta timtillägg respektive vid traditionellt ackordsarbete genomsnittlig timlön plus ackord under senast aktuella avlöningsperiod exklusive skiftformstillägg.

§ 4 Restidsersättning

Restidsersättning betalas per timme med:

Vardagar	
Måndag – fredag, om inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{månadslönen}}{240}$
Övrig tid	
Från kl 18.00 på fredag och kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dagen efter sön- eller helgdagen	$\frac{\text{månadslönen}}{190}$

För arbetstagare med timlön uppräknas aktuell timlön med 175. Vid beräkning av restidsersättning ska deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till heltidslön.

§ 5 Helglön

Mom 1 Rätt till helglön

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

Helglön betalas inte till arbetstagare, som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet.

För helg som infaller under semester utges helglön under nämnda förutsättningar.

Under permittering utges helglön för helg som infaller under de första fyra veckorna av permitteringstiden. Under annan ledighet utges helglön under förutsättning att ledigheten varar högst fyra veckor.

Arbetstagare som under ledighet överstigande fyra veckor bereds arbete i samband med helg, är inte berättigad till helglön.

Helglön utges inte om frånvaro utan giltig orsak förekommit, helt eller delvis, under arbetsdag närmast före eller efter helgen. Helglön utges inte heller vid frånvaro utan giltig orsak under helgen avseende arbetstagare med ordinarie arbetstid på helgen. Vid semester, permittering och annan ledighet, förskjuts nämnda dagar i motsvarande mån.

Mom 2 Helglönedagar

Helglön utges för följande dagar:

nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, kristi himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Detta gäller under förutsättning att dagen infaller på annan veckodag än lördag och söndag.

Helglön utges inte för dag för vilken arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning från allmän försäkringskassa.

Uppbär arbetstagaren i samband med ledighet för studier statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag minskas helglönen med motsvarande belopp.

Mom 3 Helglönens storlek

Helglönen utgör arbetstagarens genomsnittsförtjänst inklusive ob-tillägg multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, dividerat med 5,0.

För arbetstagare, med rätt till helglön, för vilken den genomsnittliga timförtjänsten inte kan beräknas, tillämpas den genomsnittliga timförtjänst som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit, om han utfört arbete under senaste beräkningsperiod.

Helglönen per dag beräknas efter övergång från heltids- till deltidsarbete eller omvänt på följande sätt.

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst multipliceras med, det med 5,0 dividerade antalet ordinarie arbetstimmar i genomsnitt per vecka, som gällde för arbetstagaren under tiden närmast före helgen ifråga.

Anmärkning:

Beträffande beräkning av genomsnittsförtjänst se § 1 mom 1:1 anmärkning 4.

Mom 4 Helglönens utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle som avser den avlöningsperiod inom vilken första arbetsdagen efter helgen infaller.

§ 6 Semester

Mom 1 Beräkning av semesterlön och semesterersättning

För arbetstagare med lön per timme utgör semesterlön och semesterersättning 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp som motsvarar den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme under intjänandeåret.

Anmärkning:

Där så är möjligt kan de lokala parterna överenskomma om att semesterlön ska utbetalas före semesterledigheten.

Mom 2 Semesterlön vid sparad semester

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlönen för sparad semesterdag på samma sätt som semesterlön för den ordinarie semestern detta år.

§ 7 Sjuklön

Sjuklönen beräknas enligt nedan.

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

Därefter, för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas, för varje timme arbetstagaren är frånvarande, sjuklön med 80 % av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord. För arbetstagare med enbart timlön utgör sjuklönen 80 % av denna timlön.

Dessutom utges t o m den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80 % av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Anmärkning:

I övrigt tillämpas § 15 i tillämpliga delar.

Bilaga 4

Regler om lönetillägg vid omplacering

Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lättillgängliga regler uppmanas de lokala parterna att träffa sådana. Lokala överenskommelser ska utformas så att onödigt administrativt merarbete undviks. De centrala parterna ska aktivt medverka till detta.

Definition

Med omplacering avses varaktig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller från en befattning till en annan.

Med omplacering avses inte arbetstagarens förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Inte heller avses en arbetstagares förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

Anmärkning:

Vid behov bör ovanstående definition preciseras genom överenskommelse för varje företag särskilt.

Rätt till omplaceringstillägg (OPT)

Omplaceringstillägg utges till arbetstagare, som vid omplaceringstillfället har en sammanlagd anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omplaceringen fått en förtjänstminskning.

För arbetstagare som byter anställning mellan arbetsgivare som tillhör samma koncern eller arbetstagare som byter anställning i samband med en övergång av verksamhet enl. § 6b Lagen om anställningsskydd ska, i fall då anställningstid från flera anställningsperioder läggs samman, endast medräknas anställningstid som löpt inom fem år från omplaceringstillfället.

Omplaceringstillägg utges inte vid omplacering, som vidtas på grund av arbetstagarens eget vållande. Arbetsgivaren ska dock underrätta

den lokala fackliga organisationen om en sådan situation uppkommer. Inte heller utges omplaceringstillägg om omplaceringen sker på arbetstagarens begäran, om inte arbetsgivaren i det enskilda fallet medgivit att tillägg helt eller delvis ska utges. Vid omplacering som sker på företagsläkarens ordination utges omplaceringstillägg om inte överenskommelse om något annat träffats i det enskilda fallet.

Beräkning av omplaceringstillägg

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst före omplaceringen jämförs med lönen i det arbete till vilket arbetstagaren flyttas. Konstateras en minskning i förtjänsten erhåller arbetstagaren för varje arbetad timme, under nedan angiven ersättningsperiod, ett tillägg enligt nedan motsvarande förtjänstminskningen. Ersättningsperioden räknas från den avlöningsperiod, som infaller närmast efter den period då omplaceringen sker.

Anställning vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
För arbetstagare fyllda 50 år med minst 10 års sammanlagd anställning	36 veckor
För övriga arbetstagare med minst 10 års sammanlagd anställning	24 veckor
För arbetstagare med minst 4 års sammanlagd anställning	15 veckor
För arbetstagare med minst 1 års sammanlagd anställning	4 veckor

Vid upprepade omplaceringar ska dock – om mindre än 24 veckor i en följd förflutit mellan omplaceringarna – lönejämförelsen ske med utgångspunkt från arbetstagarens genomsnittsförtjänst före den första omplaceringen.

Omplaceringstillägg ska inte utges när arbetstagaren är berättigad till arbetsskadelivränta enligt Lag om arbetsskadeförsäkring.

Anmärkning:

Beräkning av genomsnittsförtjänst; för månadsavlönad se §3, mom 2:1, anmärkning 4; för timavlönad se Bilaga 3, § 1, mom 1:1, anmärkning 4.

Utbetalning av omplaceringstillägg

Omplaceringstillägget utbetalas vid det ordinarie avlöningstillfälle som infaller närmast efter det avlöningstillfälle då lönejämförelsen sker.

Bilaga 5

Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning

Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lättillgängliga regler uppmanas de lokala parterna att träffa sådana. Lokala överenskommelser ska utformas så att onödigt administrativt merarbete undviks. De centrala parterna ska aktivt medverka till detta.

Definition

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller från en befattning till en annan.

Med omflyttning avses inte en arbetstagares förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning).

Inte heller avses en arbetstagares förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts, att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

Rätt till omflyttningstillägg (OFT)

Omflyttningstillägg utges till arbetstagare som vid omflyttningstillfället har en sammanlagd anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omflyttningen fått en förtjänstminskning.

För arbetstagare som byter anställning mellan arbetsgivare som tillhör samma koncern eller arbetstagare som byter anställning i samband med en övergång av verksamhet enl. § 6b Lagen om anställningsskydd, ska i fall då anställningstid från flera anställningsperioder läggs samman endast medräknas anställningstid som löpt inom fem år från omflyttningstillfället.

Beräkning av omflyttningstillägg (OFT)

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst före omflyttningen jämförs med den genomsnittsförtjänst, som uppnåtts under omflyttningsperioden. Konstateras en minskning i genomsnittsförtjänsten, erhåller

arbetstagaren för varje arbetad timme under den tid omflyttningen varar, dock längst under nedan angiven ersättningsperiod räknad från och med omflyttningstillfället, ett omflyttningstillägg motsvarande förtjänstminskningen.

Anställning vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
För arbetstagare med minst 10 års sammanlagd anställning	3 veckor
För arbetstagare med minst 4 års sammanlagd anställning	2 veckor
För arbetstagare med minst 1 års sammanlagd anställning	1 vecka

Omflyttningstillägg utges inte vid omflyttning som förorsakas av att arbetstagaren bevisligen inte följt given instruktion i arbetet. Arbetsgivaren ska dock underrätta den lokala fackliga organisationen som har rätt att påkalla förhandling i ärendet.

Anmärkning:

- 1. Beräkning av genomsnittsförtjänst; för månadsavlönad se §3, mom 2:1, anmärkning 4; för timavlönad se Bilaga 3, § 1, mom 1:1, anmärkning 4.*
- 2. Parterna är överens om att lokala överenskommelser i ökad omfattning ska träffas.*

Bilaga 6

Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen ska tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska 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 avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidanställda ska 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 ska arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov ska 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.

Bilaga 7

Ordningsregler

1. Samtliga anställda ska medverka till god ordning på arbetsplatsen och ett gott förhållande mellan företaget och de anställda.
2. Arbetstagaren ska utföra det arbete, som arbetsledningen anvisar, samt iaktta de föreskrifter, som gäller för arbetet i fråga.
3. Gällande arbetstider ska punktligt hållas. Finns regler om tidskontroll, ska dessa iakttas.
4. Framställning om ledighet ska göras i så god tid som möjligt till arbetsledningen, som snarast möjligt ska lämna besked.
5. Arbetstagaren ska sköta maskiner, verktyg och material samt hel- och halvfabrikat med omsorg och aktsamhet. Uppstår skada, fel eller förlust ska arbetstagaren genast anmäla detta till arbetsledningen, även om skadan bedöms som ringa och oavsett hur skadan uppstått.
6. Föreskrifter till skydd mot arbetsskada, ohälsa och brand ska noggrant iakttas. Föreskriven skyddsutrustning ska användas och väl vårdas.
7. Arbetsskador och ohälsa samt risker och tillbud ska utan dröjsmål anmälas till arbetsledningen, som skyndsamt ska vidta erforderliga åtgärder.
8. Rusdrycker och narkotika får inte förtäras eller införas på fabriksområdet. Person, som är påverkad av alkohol eller narkotika, får inte vistas på fabriksområdet.
9. Tobaksrökning är tillåten endast på de platser inom fabriksområdet, där särskilt tillstånd meddelats.
10. För personer, som inte är anställda i företaget, erfordras tillstånd för tillträde till fabriksområdet.
11. Anslag eller dylikt får inte utan arbetsgivarens tillstånd sättas upp inom fabriksområdet och då endast på anvisad plats. Om en arbetstagare önskar sätta upp anslag, fordras dessutom avdelningsstyrelsens medgivande.

Bilaga 8

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Innovations- och kemiarbetsgivarna.

§ 1 Avtalets syfte

Industrin står under de kommande åren inför en betydande generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Arbetet ställer i dag högre krav på teoretisk utbildning och på kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför väsentliga för att säkra industrins långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta en effektiv arbetslivsstart har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad Yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar och andra som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. nyanlända, för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet eller vars erfarenheter måste prövas.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. De kan även komma ifråga för andra grupper, t.ex. nyanlända, som saknar sådan grundläggande teknikutbildning.

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning med följande särskilda reglering.

Med stöd av lokal överenskommelse kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd.

Yrkesintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning.

Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten.

Varje yrkesintroduktionsanställning ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan ifråga om arbetsuppgifter och utbildnings- och introduktionsinsatser.

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid.

Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. En sådan förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller lokalt godkännande.

Yrkesintroduktionsanställningen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställde med en månads uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

Vill den anställde eller arbetsgivaren att yrkesintroduktionsanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning på sedvanliga villkor inom avtalsområdet, ska besked om detta lämnas till motparten senast en månad innan den överenskomna tiden löper ut.

I det fall en övergång från yrkesintroduktionsanställning till en tillsvidareanställning innebär att en tidigare anställd med företrädesrätt till återanställning inte kan prövas för återanställning fordrar övergången en lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid särskilt beakta syftet med detta avtal.

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av lägsta lön enligt tillämpligt branschavtal. Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar

lågsta-löneregeln (avtalet om oljeraffinaderier och sockeravtalet) tillämpas lön som fastställs efter lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid ta i beaktande syftet med denna överenskommelse och då särskilt att förbundsparternas avsikt är att lönen ska kunna uppgå till lägst 75 procent av den inom avtalsområdet gällande lågsta-lönen.

§ 5 Övrigt

I de fall yrkesintroduktionsanställningen inte leder till fortsatt anställning vid företaget ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Intyget ska också innefatta vitsord om inte den yrkesintroduktionsanställda särskilt undanber sig det.

Förbundsparterna ska i förekommande fall genom råd och förhandlingar se till att fel vid tillämpningen rättas till och att avtalets syften fullföljs. Med hänsyn till avtalets syfte kan eventuella fel föranleda skadeståndsskyldighet vid klara och allvarliga fall av missbruk.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om visstidsanställning vid yrkesintroduktion att vara giltiga till dess pågående visstidsanställningar om yrkesintroduktion löpt ut.

Stockholm den 1 december 2016

IKEM – Innovations- och Kemi arbetsgivarna

Lars Askelöf

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

Bilaga 9

Regler om hemarbete

Mom 1 Skyddsinformation

Arbetsgivaren ska noggrant informera hemarbetaren om de risker för olycksfall och ohälsa som kan vara förknippade med att använda de verktyg, maskiner och material som arbetsgivaren tillhandahåller.

Mom 2 Ackord

Ersättning för hemarbete ska beräknas så att arbetstagaren har möjlighet att uppnå skälig förtjänst. Hänsyn ska därvid tas till de särskilda omständigheter som gäller för hemarbete.

Lokala överenskommelser kan träffas om ackordsarbete.

Anmärkning:

Vid eventuella tvister är § 5 mom 1-5 i 1994 års avtal gällande Allokemisk Industri tillämpliga för hemarbete med undantag för de regler som för sin tillämpning förutsätter tidsredovisning.

Mom 3 Nysättning av ackord

Vid nysättning av hemarbetsackord, som väntas bli av större omfattning, ska arbetsledningen meddela den lokala fackliga organisationen att ackordet utlämnats eller erbjudits.

Mom 4 Information

Företag med hemarbetare anställda ska fortlöpande informera den lokala arbetstagarorganisationen om hemarbetets omfattning.

Mom 5 Utökning

Är utökning av hemarbetet aktuellt ska redan anställda hemarbetare, som uttryckt önskemål om mer arbete, i första hand erbjudas detta.

Bilaga 10

Arbetstidsregler gällande för Läder- och Sportartikelindustri

I stället för de regler som gäller enligt I-avtalet gäller följande särskilda regel avseende förläggning av dagarbetstid för företag som tillverkar skor, handskar, skinnkläder, damväskor, reseffekter, andra lädervaror, sport och fritidsartiklar samt framställer skinn, läder och pälskinn, avseende förläggning av ordinarie arbetstid.

Ordinarie arbetstidens förläggning

Om överenskommelse inte kan nås förläggs dagarbetstiden enligt följande:

Dagarbete: måndag t o m fredag åtta timmar, +/- 12 minuter, mellan kl 06.00 och 18.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.

Särtryck

Avtal om industriell utveckling och lönebildning

mellan IKEM – Innovations- och kemiindustrierna och IF Metall för l-avtalet.

Löner

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar till att alla anställda utvecklas i arbetet och stimuleras till goda insatser, engagemang och resultat. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet.

2. Gemensamma utgångspunkter

Parterna är mot bakgrund av de förutsättningar som bl a finns angivna i Industrins samarbetsavtal inriktade på att främja företagets utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att därigenom även skapa bästa förutsättningar för en god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda. Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver målmedvetna satsningar vad gäller arbetsorganisation och kompetensutveckling hos de anställda i företagen.

Framgång och styrka för industriföretagen är beroende av deras förmåga att snabbt kunna möta förändringskraven. Denna förmåga beror i hög grad på den framförhållning och flexibilitet företagen och de anställda har vad gäller nämnda frågor. Sammantaget skapar detta behov av lokala lönesystem som stimulerar både till individuell utveckling och utveckling av företagets verksamhet.

Lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. I diskussionen om arbetsorganisation och lönesystem

kan IF Metalls plattform "Hållbart arbete" utgöra underlag. De utgångspunkter som där uppställs är förenliga med parternas intressen. Parterna har även gemensamt och var för sig tagit fram material som kan användas. Om lokala parter så önskar kan centrala parter medverka i rådgivning kring det lokala utvecklingsarbetet.

3. Riktlinjer för lönesättning

Grunden för lönesättningen utgörs av:

- arbetsuppgifternas art och innehåll
- de kompetenskrav som ställs
- arbetstagarens sätt att uppfylla ställda krav
- uppnådda resultat

Vid bedömning av första punkten är t.ex. ansvar, komplexitet och arbetsförhållandena viktigt. Vid bedömning av de övriga punkterna är t.ex. yrkeskunskaper, erfarenhet, mångkunnighet, social kompetens, engagemang, kvalitet, produktivitet och måluppfyllelse viktigt.

Avsikten med dessa riktlinjer är att utveckling i arbetet ger utveckling i lön så att högre krav på ansvar, kompetens, skicklighet och prestation också ger högre lön än där lägre krav ställs. Varje anställd ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad de kan göra för att påverka sin individuella lön.

De som arbetar i den dagliga verksamheten är bäst lämpade att bedöma företagets och de anställdas specifika förutsättningar. Det ankommer därför på de lokala parterna att träffa överenskommelse om lönesystem där ovan nämnda riktlinjer anpassas till de krav som ställs i den egna verksamheten.

Lokala parter ska kvalitetssäkra att diskriminerande eller osakliga löneskillnader inte förekommer inom avtalsområdet. Lokala parter ska därför gå igenom lönesättningen i syfte att upptäcka och förhindra diskriminerande eller osakliga löneskillnader mellan arbetstagarna. Framgår det att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer justeras dessa i samband med löneförhandlingarna.

4. Arbetsorganisation och kompetensutveckling

Produktionsutvecklingen ställer krav på nya kompetenser hos alla anställda och ett ansvar att delta i utvecklingen. Alla anställda ska därför ges möjligheter att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter.

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Vad gäller personalen kan insatserna vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, t ex datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov. Det åvilar också den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

De anställdas idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov ska beaktas. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens. Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Det är en gemensam uppgift för företaget och de lokala fackliga organisationerna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och diskutera och fastställa åtgärder och insatser som leder till att utveckla individer, arbetsorganisation och företagets konkurrenskraft utifrån intentionerna i detta avtal. Lokal samverkan bygger på att de lokala parterna regelbundet diskuterar hur verksamheten utvecklas och vilket personalbehov företaget har.

Vid förändring av arbetsorganisationen bör särskilt uppmärksammas kompetens och kompetensutveckling.

En bra arbetsorganisation ger möjlighet till variation i arbetet så att förslitningsskador och utslagning från arbetslivet motverkas. En bra

arbetsorganisation tillgodoser även företagets behov av framförhållning, förmåga till snabba omställningar och ökat kapacitetsutnyttjande.

5. Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

Löneprocessen

En viktig grund för löneprocessen och utvecklingen av de anställda och företagets samlade kompetens bygger på att det sker en dialog mellan chef och medarbetare om arbetssituation, utvecklingsbehov och arbetsresultat. Dialogen bör behandla arbetsuppgifter, arbetssituationen, kompetenskrav och utvecklingsmöjligheter med koppling till individuell löneutveckling genom lokalt lönesystem.

Erfarenheten visar att en väl fungerande dialog kräver att det finns en intern policy, att dialogen är en prioriterad chefsuppgift samt att utbildning sker vad avser samtalsens uppläggning, målformulering och uppföljning av resultat.

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 och revideras årligen.

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling i företagen samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling ska utgå ifrån företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för att identifiera utvecklingsbehov, dialogen med de anställda, dokumentationen och personliga utvecklingsplaners utformning utgör en viktig del av ett lokalt överenskommet lönesystem. En annan viktig del är att lönesystemet utvärderas och löpande förbättras eller anpassas till rådande förhållanden.

Parterna rekommenderar att de lokala parterna diskuterar och träffar överenskommelse om formerna för dialogen med de anställda, dokumentationen och personliga utvecklingsplaners utformning. Sådan överenskommelse bör ingå som en integrerad del i lokalt överenskommet lönesystem. Därvid kan t ex planering, genomförande, tidsåtgång, och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas.

Dialogen i löneprocessen mellan chef och anställd bildar underlag för lönesättningen. Överenskommelse om lön för arbetstagarna fastställs därefter i förhandling mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Lokal överenskommelse

De lokala parterna träffar överenskommelse om lönehöjningar med beaktande av förutsättningarna för företaget, riktlinjer för lönesättning enligt punkt 3 ovan, gällande lönesystem samt utvecklingen av arbetsuppgifter och kompetens.

Lönehöjningarna gäller, om ej annat överenskommes, från den avlöningsperiod som innehåller den 1 april 2025 samt den 1 april 2026.

Förhandlingsordning

I förhandlingarna ska de lokala parterna eftersträva att träffa överenskommelse. Om lokala parter inte kan enas, kan endera parten omgående, dock senast inom tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande, påkalla central förhandling.

Om enighet ej uppnås vid lokal eller central förhandling ska lönehöjningar om 5,72 kronor per timme i genomsnitt för 2025 samt 5,32 kronor per timme i genomsnitt för 2026 fördelas i lokal förhandling.

Om enighet om fördelning ej uppnås utges 4,29 kronor generellt 2025 samt 3,99 kronor generellt 2026, varefter arbetsgivaren fördelar återstoden av höjningen. Fördelningen av lönehöjningarna ska ske inom ramen för lokalt lönesystem. Finns inget överenskommet lönesystem ska fördelning av lönehöjningarna ske med beaktande av riktlinjerna för lönesättning enligt punkt 3 ovan.

Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 april 2025 t o m 31 mars 2027.

Stockholm den 1 april 2025.

IKEM – Innovations- och kemiindustrierna

IF Metall

Henrik Stävberg

Simon Petersson

Arbetstidsförkortning 2025-2027

A Dagtidsarbete m m 2025-2027

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. Härvid gäller arbetstidsförkortning, om de lokala parterna inte överenskommer om annan fördelning av utrymmet, med sex dagar varje avtalsår fr o m den 1 april 2025, för skiftarbetare och deltidanställda i proportion härtill. Eventuell förkortning läggs ut i hela eller delar av dagar.

Om lokal överenskommelse om tillämpningsregler inte kan träffas skall beräkningen av 6 dagar göras i proportion till arbetad tid under föregående år, beräknad på samma sätt som för livsarbetstid (i enlighet med central överenskommelse mellan parterna 20 oktober 2005).

I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Överenskommelse kan träffas om att i stället för lediga dagar, hela eller delar av arbetstidsförkortningen omvandlas till höjd lön. Vid en sådan omvandling ökas den berörda arbetstagarens lön med 94 öre per timme för varje dag som omvandlas till lön. Överenskommelse kan även träffas om att värdet ska omvandlas till premie för pensionsförsäkring för arbetstagaren.

Anmärkning 1:

Arbetstidsförkortningens/avsättningens storlek bygger på överenskommelserna 1998-2001, 2001-2004, 2004-2007 samt 2013-2016, om löner och allmänna anställningsvillkor varför tidigare förhållanden måste beaktas.

Anmärkning 2:

Tid som under uttagsåret inte tagits ut ersätts genom kontant ersättning eller pensionspremie motsvarande aktuell lön för tiden ifråga.

Lokal överenskommelse kan träffas även i andra fall än under punkt B Kontinuerligt treskift, om att tillämpa reglerna om Livsarbetstid.

B Kontinuerligt treskift

Vid företag som tillämpar kontinuerligt treskift gäller följande regler om livsarbetstid för berörda arbetstagare.

Anmärkning:

Vid företag där minst 20 % av de anställda arbetar kontinuerligt treskift tillämpas bestämmelserna om livsarbetstid för samtliga anställda, såvida annat inte överenskommes.

Livsarbetstid

Parternas uppfattning är att de lokala parterna i första hand bör eftersträva lokal överenskommelse om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid eller pensionspremie) eller om kontant ersättning inom de utrymmen som framgår av punkt 2 nedan. Träffas inte lokal överenskommelse gäller följande.

1. Individuella arbetstidskonton utvecklas för alla anställda.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 mars varje år under resterande avtalsperiod 3% av den anställdes lön under respektive år (avsättningen beräknas enligt gällande tillämpningsföreskrifter som träffats mellan parterna).

Anmärkning:

I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet.

Arbetstidsförkortningens/avsättningens storlek bygger på överenskommelserna 1998-2001, 2001-2004, 2004-2007 samt 2013-2016 om löner och allmänna anställningsvillkor varför tidigare förhållanden måste beaktas.

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.
4. Möjligheten att öka tidsangivelserna i Arbetstidsavtalets § 10, mom 2 utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 3.

Anmärkning 1:

Den anställda bestämmer hur uttag ska ske enligt punkt 3. Bestämmer den anställda att uttaget ska ske som betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Anmärkning 2:

Om den anställda vid varje avtalsårs utgång efter avsättning av 3 % har en större tillgång än som motsvarar 3 %, ska den överskjutande delen enligt den anställdes val utges antingen som pensionspremie eller kontant ersättning.

Information om avsättning till deltidspensionspremie

Information om avsättning till deltidspensionspremie

Parterna är överens om att följande premier för avsättning till deltidspension gäller under avtalsperioden:

- Från den 1 april 2025 avsätts 2,7 procent av den totala lönesumman
- Från den 1 april 2026 avsätts 2,9 procent av den totala lönesumman

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Parter: Innovations- och Kemi arbetsgivarna (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, IKEM) och IF Metall.

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

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

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, inkluderat såväl fysiska som organisatoriska och sociala aspekter, utgör grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden, möjlighet till variation 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 skydds föreskrifter 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 arbetsgivarnas 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, samverkan kan exempelvis ske kring frågor om systematiskt arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovårdens kompetens eller annan extern expertresurs kan nyttjas så väl i det systematiska arbetsmiljöarbetet, som vid förändring av arbetsorganisation och arbetsinnehåll samt i arbetet med rehabilitering. 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

Utbildning i arbetsmiljö är viktig för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skydds/arbetsmiljöombuden får erforderlig utbildning samt att arbetsgivaren svarar för att arbetsgivarens företrädare får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

För att förebygga ohälsa och skaderisker i verksamheten är det viktigt att alla anställda får god kännedom om och insikt i arbetsmiljörisker och regler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda, inhyrning, återkomst efter en tids frånvaro och vid införande av nya eller förändringar av arbetsuppgifter.

Vidareutbildning inom arbetsmiljö kan med fördel ske gemensamt med skydds/arbetsmiljöombud och chefer.

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.

§ 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 IKEM och två ledamöter från Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer/Naturvetarna. 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 anlåtande av opartisk ordförande delas lika av IKEM och Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer/Naturvetarna.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare fr o m den 1 oktober 2022 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

29 augusti 2022

IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna
Henrik Stävberg

IF Metall
Veli-Pekka Säikkälä

Utdrag ur huvudprotokollet från förhandlingar avseende avtal för 2007–2010

§ 6 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. Parterna rekommenderar företagen att ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

§ 7 Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet

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 som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetstagare som omfattas av I-avtalet bör, om det kan ske utan hinder för verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet.

Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna

Förhandlingsavtal, m m.

Huvudavtal SAF-LO (förhandlingsordning m m)

Regler om hur och när förhandlingar ska genomföras och vilka preskriptionstider som gäller vid tvister. Innehåller även regler om konflikter, strejk lockout mm.

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, Svenskt Näringsliv – LO

Regler om vad som ska gälla vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Avtalet innehåller även omställnings- och kompetensstöd till den som är anställd eller mellan jobb.

Utvecklingsavtal inkl jämställdhet, SAF-LO/PTK

Regler om medbestämmandeformer, rätt att utse arbetstagarkonsult, möjlighet till fem timmars ledighet för facklig information på betald arbetstid. Innehåller även regel om tidsfrist för att begära central MBL-förhandling inom sju dagar (För en schematisk sammanställning av gällande förhandlingsordning se sista sidan).

Industriavtalet – Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal

Regler för förhandlingar om kollektivavtal.

Beredskapsavtal, SAF-LO/PTK (vid krigstillstånd)

Avtal som ändrar vissa avtalsvillkor under krigstillstånd. Anknyter till de ändrade lagregler som även då träder i kraft. Gäller bara om Sverige hamnar i ett krigstillstånd.

Avtalsförsäkringar

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA, SAF-LO/PTK

Ett antagande av överenskommelse om avtalsförsäkring vid arbetsskada.

Se www.afa.se för mer information om försäkringen.

Avtal om avgångsbidrag, AGB mellan SAF – LO

Ett antagande av avtalsförsäkring, avgångsbidrag.

Se www.afa.se för mer information om försäkringen.

Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS mellan SAF – LO

Ett antagande av avtalsförsäkring om ersättning vid arbetares sjukdom.

Se www.afa.se för mer information om försäkringen.

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring, TGL mellan SAF – LO

Ett antagande av avtalsförsäkring, Livförsäkring.

Se www.afa.se för mer information om försäkringen.

Avtal om Avtalspension, SAF – LO

Ett antagande av avtalsförsäkring med tjänstepension för arbetare,

se www.fora.se för mer information om försäkringen.

Avtal om Omställningsförsäkring

Ett antagande av avtalsförsäkring, avgångsbidrag AGB,

se www.afa.se för mer information om försäkringen.

Försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT, Svenskt Näringsliv – LO

Ett antagande av avtalsförsäkring om extra ersättning vid föräldraledighet,

se www.afa.se för mer information om försäkringen.

Trygghetsfonden TSL, SAF-LO

Regler med förmåner och hjälp för den som blir arbetslös.

Se www.tsl.se för mer information om försäkringen.

Övriga avtal

Avtal om yrkesutbildning, SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet

Avtal om riktlinjer för företagsförlagd utbildning och företagsintern vuxenutbildning samt hur parterna ska samverka i yrkesutbildningsfrågor.

Överenskommelse om riktlinjer för Truckförarens kunskaper och färdigheter, Innovations- och kemiarbetsgivarna – IF Metall

Riktlinjer och mål för truckförarens kunskaper och färdigheter, bla val av utbildningsanordnare och riktlinjer för dessa.

Europeiska ramavtalet av den 16 juli 2002, Svenskt Näringsliv – LO, TCO, SACO m fl

Antagande om riktlinjer för de som distansarbetar.

Europeiska ramavtalet av den 8 oktober 2004, Svenskt Näringsliv och LO, TCO och SACO

Antagnade om riktlinjer för att identifiera och förebygga arbetsrelaterad stress.

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbest-exponering och ersättningsregler i anslutning därtill, SAF-LO/PTK

Åtgärder för den som utsatts för asbestexponering och därvid drabbats av sjukdom. Då strikta regler numera gäller för asbesthantering bör dessa regler ytterst sällan bli tillämpliga i dag. Åtgärderna består av rekommendationer om medicinska undersökningar och i samband därmed ersättning för vissa kostnader samt en överenskommelse om ideell ersättning i vissa fall.

Samarbetsavtal Innovations- och kemiarbetsgivarna – IF Metall angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter

Regler om arbetsgivarens skyldighet att medverka till betalning av arbetstagarnas medlemsavgift till IF Metall.

Statistiköverenskommelse, Innovations- och kemiarbetsgivarna – IF Metall

Överenskommelse om vilket statistikunderlag avseende löneuppgifter som ska samlas in gemensamt. Informationen får uteslutande användas som ett underlag i avtalsförhandlingarna.

Förhandlingssystemet

Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
Avtalets förhandlingsordning	Inom 4 månader från kännedom. Saknas kännedom inom 2 år. Undantag ostridiga lönefodringar.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 3 månader från avslutande av central förhandling
Ogiltig-förklaring av uppsägning eller avskedande enligt LAS	Inom 14 dagar från uppsägningen eller avskedandet	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 14 dagar från avslutande av central förhandling
Skadestånd, uppsägningslön eller permitteringslön enligt LAS	Inom 4 månader från det skadan skedde.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling
Skadestånd eller annan ersättning enligt FML	Inom 4 månader från det skadan skedde.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling
35§ MBL för att arbetsgivaren ska undgå betalningsansvar. Undantag vid oskäligen krav.	Arbetsgivaren ska begära förhandling när tvist uppstår.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 10 dagar från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Inom 10 dagar från avslutande av central förhandling
11§ MBL	Arbetsgivaren begär på eget initiativ vid viktigare förändring.	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommits	Inom 7 dagar från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommits	Väckande av talan

*Särskilda regler om förhandling finns bl a i 11-14, 21, 34, och 66-67 §§ MBL samt § 16 i utvecklingsavtalet.

I-AVTALET

Kollektivavtal

1 april 2025 – 31 mars 2027

ikem.se
ifmetall.se

Best.nr IKEM: 6025 2504
Best.nr IF Metall: LA-125-25



IKEM