

Kollektivavtal Det blå avtalet

1 juni 2025 – 31 maj 2027



**Allmänna bestämmelser
för arbetare inom avtalsområde
stål- och metallindustrin, Blå avtalet**

Föreningen Industriarbetsgivarna
Seko, Service- och kommunikationsfacket

Giltighetstid: 1 juni 2025 – 31 maj 2027

Grå markering
Ny överenskommelse sedan Avtal 2025.

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets tillämpningsområde.....	7
§ 2 Lön.....	8
Mom 1 Löneform.....	8
Mom 2 Lägsta lön	9
Mom 3 Lönedifferentiering	10
Mom 4 Månadslöneregler	11
Mom 5 Löneutbetalning	12
§ 3 Arbetstid	14
Mom 1 Arbetstidslagen	14
Mom 2 Arbetstidens längd	14
Mom 3 Inarbetning vid dagarbete och 2-skift	15
Mom 4 Arbetstidsbank	15
Mom 5 Övertid	16
Mom 6 Nödfallsövertid.....	16
Mom 7 Kollektiv produktionsövertid.....	17
Mom 8 Jourtid	17
Mom 9 Kontroll av arbetstiden	17
Mom 10 Registrering av övertid och jourtid	17
Mom 11 Arbetstidsförläggning.....	17
Mom 12 Varierad arbetstid	18
Mom 13 Flextid.....	19
Mom 14 Driftsuppehåll vid storhelger	19
Mom 15 Annan arbetstidsförläggning.....	20
Mom 16 Arbetstid för deltidarbete	20
Mom 17 Raster, måltidsuppehåll och pauser.....	20
Mom 18 Dygnsvila	21
Mom 19 Nattvila.....	22
Mom 20 Nattarbete.....	22
Mom 21 Veckovila	22
Mom 22 Beredskapstjänst.....	23
Mom 23 Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd	23
Mom 24 Dispenser	23

Mom 25 Förhandlingsordning.....	24
§ 4 Ersättning för arbete på obekväm tid och övertid	25
Mom 1 Obekvämlighetstillägg	25
Mom 2 Övertidstillägg	26
Mom 3 Skiftformstillägg	27
Mom 4 Ersättning vid veckovila på ordinarie arbetstid.....	28
§ 5 Semester.....	29
Mom 1 Huvudregel	29
Mom 2 Semesterdagar	29
Mom 3 Anställning för begränsad tid	29
Mom 4 Semesterförläggning.....	29
Mom 5 Intermittent deltidarbete	29
Mom 6 Uttag av sparade semesterdagar.....	29
Mom 7 Inarbetade håldagar.....	30
Mom 8 Lön för nyanställd vid semesterstängning	30
Mom 9 Semesterlöneberäkning	30
Mom 10 Semesterersättning.....	31
Mom 11 Avdrag vid obetald semester	32
Mom 12 Annan sysselsättningsgrad	32
Mom 13 Utbetalning av semesterlön	32
Mom 14 Semesterlön vid sparad semester.....	32
§ 6 Permission och tjänstledighet	33
Mom 1 Permission.....	33
Mom 2 Tjänstledighet.....	35
§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.....	36
Mom 1 Rätt till sjuklön	36
Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren.....	36
Mom 3 Försäkran och läkarintyg	36
Mom 4 Beräkning av sjuklön för månadsavlönade	37
Mom 5 Smittbärare	38
Mom 6 Ledighet med tillfällig föräldralön	39
Mom 7 Justeringsregel	39
Mom 8 Lön och ersättning vid olycksfall/arbetsskada	39
Mom 9 Hälsofarligt arbete	39

§ 8 Permittering och driftsavbrott	41
Mom 1 Avtalsregler	41
Mom 2 Permitteringslön	41
Mom 3 Undantag	41
Mom 4 Oförutsedda driftsavbrott	42
§ 9 Omflyttning	43
Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse	43
Mom 2 Definition	43
Mom 3 Lön vid omflyttning	43
§ 10 Omplacering och tekniska förändringar	44
Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse	44
Mom 2 Definition	44
Mom 3 Lön vid omplacering	44
Mom 4 Tekniska förändringar	44
Mom 5 Undantag	44
§ 11 Arbete utom verkstaden	45
Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse	45
Mom 2 Grundläggande bestämmelser	45
Mom 3 Definitioner	45
Mom 4 Reskostnadsersättning m.m.	46
Mom 5 Restidsersättning	47
Mom 6 Traktamente och resetillägg	47
Mom 7 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig	49
Mom 8 Tjänsteresa utomlands utan övernattnig	50
Mom 9 Reseförskott	50
Mom 10 Reseräkning	51
Mom 11 Arbete utomlands	51
§ 12 Anställnings ingående och upphörande	52
Mom 1 Anställnings ingående	52
Mom 2 Turordning och företrädesrätt till återanställning	54
Mom 3 Inhyrning/företrädesrätt	57
Mom 4 Lön under uppsägningstiden	58
Mom 5 Löneavdrag	58
Mom 6 Tjänstgörings- och arbetsgivarintyg	58

Mom 7 Slutlön	59
Mom 8 Anställnings upphörande vid säkerhetstjänst.....	59
§ 13 Avtalets giltighetstid	60
Bilaga 1 Regler för timlön.....	61
Bilaga 2 Arbetstid.....	69
Livsarbetstid	69
Avsättning till deltidspensionspremie (DP)	70
Bilaga 3 Föreskrifter för registrering av övertid och jourtid	71
Bilaga 4 Avtal och överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket	73
Bilaga 5 Mätning av arbetsresultat.....	74
Bilaga 6 Ackordslöneregler.....	75
Bilaga 7 Löneavtal för avtalsåren 2025 och 2026.....	78
Bilaga 8 Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist	81

§ 1 Avtalets tillämpningsområde

Avtalet tillämpas för anställda arbetstagare inom Seko, Service- och kommunikationsfackets organisationsområde vid företag anslutna till Föreningen Industrierbetsgivarna inom avtalsområde stål- och metallindustrin, Blå avtalet (se inledande företagsförteckning).

Den samlade kompetensen hos de anställda är viktig för företagets konkurrenskraft. Det är positivt att en anställd innehar kompetens även för arbetsuppgifter utanför det avtalsområde denne är anställd inom. På grund av detta förekommer att anställda tillfälligtvis utför arbetsuppgifter utanför deras huvudsakliga avtalsområde.

§ 2 Lön

Mom 1 Löneform

Mom 1:1 Definitioner

Löneform kan bestå av:

- Fast lön per månad (månadslön)
 - grundlön och kvalifikationstillägg
- Fast lön per timme (timlön/tidlön)
 - grundlön och kvalifikationstillägg
- Rörlig lön per timme
 - rena ackord
 - blandade ackord
- Kombinationer av fast och rörlig lön per månad
 - bonus, premie och dylikt.

Mom 1:2 Lokal överenskommelse om löneform

De lokala parterna träffar överenskommelse om den eller de löneformer som ska tillämpas i företaget.

Överenskommelse kan gälla för samtliga eller grupper av arbetstagare i företaget.

Mom 1:3 Löneform och lönedifferentiering gäller tills vidare

Den löneformstillämpning och lönedifferentiering som förekommer i företaget gäller så länge som de lokala parterna inte enas om annat.

Mom 1:4 Väsentliga förändringar i lönesystemet

I alla frågor som hör samman med företagets lönesystem och där endera av de lokala parterna begär och motiverar en ändring som bedöms vara av väsentlig betydelse i frågor som rör t.ex. produktivitetsutveckling, arbetsledning, motivation och arbetstillfredsställelse, ska förslaget utredas gemensamt av berörda lokala parter. När utredningen slutförts kan lokal förhandling inledas på grundval av utredningsresultatet.

Inplacering i lönegrupp ska ske enligt grupperingsanvisningarna i mom 2.

Arbetstagare som arbetat minst två år inom metallindustrin ska erhålla högre lön än lägsta lön.

Bestämmelserna om lägsta löner gäller inte elever i yrkesutbildning. För dessa träffas lokal överenskommelse om de betalningsregler som ska gälla.

Mom 2 Lägsta lön

De i moment 1 angivna värdena för lägsta lön ändras enligt följande:

Vuxna 18 år i	1 juni 2025 kr/mån	1 juni 2026 kr/mån
- lönegrupp 1	25 374	26 262
- lönegrupp 2	26 515	27 443
- lönegrupp 3	27 718	28 688
- lönegrupp 4	28 968	29 982
- lönegrupp 5	30 281	31 341
Minderåriga 17 år	22 015	22 786
Minderåriga 16 år	19 242	19 915

Mom 2:1 Grupperingsanvisningar

De lokala parterna inplacerar förekommande arbetsbefattningar i fem grupper i enlighet med branschavtalets grupperingsregler.

Följande grupper förekommer:

Grupp 1 Arbete som utförs efter detaljerade instruktioner och följer en given rutin.

Grupp 2 Arbete som ställer krav på viss riktad utbildning och praktisk erfarenhet och som i regel utförs efter muntliga och skriftliga instruktioner.

- Grupp 3 Arbete som kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt utöver muntliga eller skriftliga instruktioner ställer krav på omdöme och initiativ eller arbete som medför stor ansträngning och utförs i besvärande arbetsmiljö.
- Grupp 4 Arbete som i hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt ställer stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande eller arbete som kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt utöver muntliga eller skriftliga instruktioner ställer krav på omdöme och initiativ och som medför stor ansträngning och utförs i besvärande arbetsmiljö eller arbete som medför mycket stor ansträngning och utförs i mycket besvärande arbetsmiljö.
- Grupp 5 Arbete som i mycket hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt ställer mycket stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande eller arbete som i hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt ställer stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande och som medför stor ansträngning och utförs i besvärande arbetsmiljö.

Mom 3 Lönedifferentiering

Mom 3:1 Lönenivå och lönespridning

Lokal överenskommelse bör träffas om lönenivån samt lönespridningen vid företaget. Lönen avvägs med utgångspunkt från arbetets art och krav (arbetets svårighet) samt arbetstagarens kvalifikationer.

Mom 3:2 Arbetsvärdering

Förekommande arbetsbefattningar arbetsvärderas, rangordnas och grupperas efter svårighetsgrad antingen med hjälp av det system och de riktlinjer som överenskommits lokalt eller med ett förenklat förfarande genom tillvaratagande av vunna erfarenheter av jämförbart slag inom branschen eller enligt grupperingsanvisningarna i § 2 mom 2:1. I begreppet svårighetsgrad innefattas krav ifråga om skicklighet, ansvar, ansträngning och miljö.

Mom 3:3 Antal lönegrupper

Lönegruppernas antal och avgränsningen mellan grupperna fastställs genom lokal överenskommelse. En grundlön per månad eller timme överenskommes för respektive lönegrupp.

Kan parterna inte enas ifråga om antalet grupper ska arbetsbefattningarna för arbetstagare fyllda 18 år fördelas i fem lönegrupper.

Mom 3:4 Kvalifikationsvärdering

De lokala parterna kan enas om att komplettera lönesystemen med kvalifikations-tillägg där hänsyn tas till arbetstagarens kompetens.

Mom 3:5 Premie, bonus

Grundlönen och kvalifikationstillägget per månad, eller enbart grundlönen, kan efter lokal överenskommelse kombineras med en premie, bonus eller dylikt.

Mom 4 Månadslöneregler

Mom 4:1 Överenskommelse om månadslön

Träffar de lokala parterna överenskommelse om tillämpning av fast lön per månad, månadslön, enligt reglerna i denna paragraf gäller följande bestämmelser i mom 1:1–1:4 och 3:1–3:5.

Mom 4:2 Begreppet månadslön

Med månadslön avses ett visst fastställt belopp per kalendermånad oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Mom 4:3 Löneberäkningsregler

Löneberäkning:

Lön per dag utgör:

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

Lön per timme utgör:

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion härtill.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtas inte eventuell premie, bonus och dylikt om denna betalas per arbetad timme. Om premien är månadsbaserad ska den ingå i beräkningen.

Anmärkning

För arbetstagare med lön per månad betalas vid helgdag som infaller måndag-fredag eventuell timbaserad premielönedel beräknad enligt medeltimförtjänstmetoden i denna paragraf. Arbetstagare med ob-ersättning erhåller kompensation för utebliven sådan.

Mom 4:4 Löneberäkning vid annan frånvaro

Vid frånvaro del av dag eller hel dag för period om högst fem arbetsdagar görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid längre frånvaro än fem arbetsdagar görs avdrag med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas inte som frånvarodagar.

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

Mom 4:5 Lön för del av löneperiod

Börjar eller slutar arbetstagaren sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt.

För varje kalenderdag anställningen omfattar betalas en daglön =

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

Mom 5 Löneutbetalning

För arbetstagare med lön per månad:

Lönen betalas en gång per månad i efterskott om inte parterna är överens om annat och på löneutbetalningsdagar enligt lokal överenskommelse.

Lönen betalas över bank eller post. I samband därmed ska lönespecifikation överlämnas. Om ordinarie avlöningsdag infaller på lördag, söndag, helgdag eller helg-dagsafton betalas lönen närmast föregående arbetsdag.

För arbetstagare med lön per timme:

Lönen betalas varannan vecka i efterskott, om inte parterna är överens om annat, på löneutbetalningsdagar enligt lokal överenskommelse. Lönen betalas över bank eller post. I samband därmed ska lönespecifikation överlämnas. Om ordinarie avlöningsdag infaller på lördag, söndag, helgdag eller helgdagsafton betalas lönen närmast föregående arbetsdag.

§ 3 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen ersätts i sin helhet med denna paragraf. För minderåriga gäller arbetsmiljölagens regler.

Mom 2 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden, vilken efter lokal överenskommelse kan genomsnittsberäknas över en längre period än ett år, skall i medeltal per år och helgfri vecka vid nedanstående arbetstidsformer utgöra:

	Årsarbetstid cirka timmar	Timmar per helgfri vecka
Dag- och 2-skiftsarbete	2 007	40
3-skiftsarbete med intermittent drift	1 904	38
3-skiftsarbete med kontinuerlig drift med helguppehåll	1 799	36
3-skiftsarbete med kontinuerlig drift utan helguppehåll	1 754	35
Ständigt nattarbete	1 537	34

Arbetstidsformerna bör anpassas efter de lokala förutsättningarna. Detta innebär att även andra arbetstidsformer med andra driftstider än de hittills vanligen tillämpade kan utnyttjas. Som exempel på sådana arbetstidsformer kan nämnas kontinuerligt dagarbete och kontinuerligt 2-skiftsarbete.

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader. Vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden ska betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala och inte medräknas.

Vid lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer än som anges i detta moment, första stycket, bestämmes arbetstidens längd samt driftsuppehåll enligt mellan parterna överenskomna riktlinjer.

Mom 3 Inarbetning vid dagarbete och 2-skift

Arbetstagare som fullgjort 40-timmarsperiod (exklusive övertidsarbete) i dagarbete eller i 2-skiftsarbete äger rätt att tillgodoräkna sig 24 minuters respektive 2 timmars betald ledighet. Vid kortare arbetstid än ordinarie dagtidsarbete utgår betald ledighet i proportion härtill. De lokala parterna kan enas om att sådan ledighet eller del därav kan schemaläggas. Med arbetad tid skall härvid likställas tid, då arbetstagaren haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, haft kompensation för övertidsarbete samt varit ledig under i arbetstidsschemat infallande helgdagar måndag-fredag.

Ledighet som ej schemalagts skall tillföras arbetstagarens arbetstidsbank, se mom 4.

Mom 4 Arbetstidsbank

Arbetstagare har rätt att i arbetstidsbank spara arbetstid.

De lokala parterna kan komma överens om formerna för sparande i arbetstidsbank.

Till arbetstidsbank skall föras ej schemalagd ledighet enligt mom 3 samt ledighet enligt mom 5.

Arbetstagare har rätt att efter överenskommelse med arbetsgivare disponera tid ur den individuella arbetstidsbanken som ledighet, vilken skall planeras och förläggas utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens berättigade intressen.

Vid uttag av ledighet betalas lön som om arbete skulle ha utförts.

Vid uttag av ledighet som tillförts arbetstidsbank enligt mom 5 eller tid som avsatts till arbetstidskonto skall motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

Då anställning upphör utbetalas inestående tid med för arbetstagaren aktuell lön (grundförtjänst).

Anmärkning

Parterna har noterat att det på avtalsområdet förekommer att anställdas saldona i arbetstidsbanken är höga. Detta kan innebära en risk och belastning för såväl företaget som den anställda. Mot denna bakgrund bör årlig avstämning ske och en diskussion härvid föras om hur dessa höga saldona ska hanteras.

Mom 5 Övertid

Vid behov bör arbetstagaren, om vederbörande inte är förhindrad, arbeta på övertid i den utsträckning som medges i denna paragraf. Såväl meddelande om övertidsarbete som meddelande om förhinder ska lämnas i så god tid som möjligt, dock senast före sista rast under ordinarie arbetstid.

Som övertid räknas arbete utöver arbetstidsmättet per dag enligt det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat.

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. Utöver vad nedan anges får dessa 200 timmar inte överskridas vid någon tidpunkt under kalenderåret.

Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

Kompensationsledighet för övertidsarbete får överföras från ett kalenderår till ett annat. Sådan kompensationsledighet behandlas på samma sätt som annan kompensationsledighet för övertidsarbete.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om följande avvikelser:

- Begränsningsperioden kalenderår för uttag av 200 timmar övertid kan ersättas med annan bestämd tolv månaders period.
- Extra övertid utöver övertidsutrymmet på 200 timmar kan tas ut efter lokal överenskommelse.

Mom 6 Nödfallsövertid

Har en natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som arbetsgivaren inte kunnat förutse, 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 därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 5.

Arbetsgivaren ska snarast underrätta fackklubben om övertidsarbetet.

Om nödfallsövertid pågår längre tid än två dygn från arbetets början ska det anmälas till Seko.

Mom 7 Kollektiv produktionsövertid

Genom lokal överenskommelse för samtliga arbetstagare i verkstad, avdelning eller grupp kan arbetstidsschemat förlängas för minst fyra veckor enligt en på förhand uppgjord plan (kollektiv produktionsövertid).

Mom 8 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 jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning räknas inte som jourtid.

Mom 9 Kontroll av arbetstiden

Arbetstagaren är skyldig att följa de regler för registrering och kontroll av arbetstiden som företaget och fackklubben träffar överenskommelse om.

Mom 10 Registrering av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt mom 5 och jourtid enligt mom 8 i enlighet med av Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Seko gemensamt utarbetade föreskrifter.

Arbetstagarna samt företrädare för fackklubben eller Seko har rätt att ta del av dessa anteckningar. Saknas fackklubb har företrädare för lokalavdelning motsvarande rätt.

Mom 11 Arbetstidsförläggning

För varje arbetsplats träffas lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning. Olika förläggning av arbetstiden under olika tidsperioder liksom olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna genomföras. Ordinarie arbetstid ska inte läggas ut på midsommar-, jul- och nyårsafton.

Anmärkning

I samband med överenskommelse om arbetstidsschema ska en fast indelning avseende sjudagarsperioder för beräkning av veckovila anges (se mom 21).

Periodindelningen fastställs av arbetsgivaren efter samråd mellan de lokala parterna.

Utnyttjas möjligheten att genom särskild lokal överenskommelse variera arbetstiden, ska de lokala parterna i samband därmed träffa överenskommelse om betalningsregler. Sådan överenskommelse kan sträcka sig över årsskifte.

Om parterna inte enas ska arbetstiden förläggas enligt följande:

Dagtid:	Måndag-fredag kl. 07.00–17.30 med 30 minuters rast
2-skift:	1:a skiftet: Måndag–fredag kl. 05.30-14.00 med 30 minuters rast 2:a skiftet: Måndag–fredag kl. 14.00-22.30 med 30 minuters rast
Intermittent 3-skiftsarbete:	Skiftordningen påbörjas tidigast söndag kl. 22.00
Ständigt nattarbete:	Efter lokal överenskommelse kan ständigt nattarbete införas

Mom 12 Varierad arbetstid

Varierad arbetstid

I syfte att utjämna beläggnings- och efterfrågesvängningar över åren finns möjlighet att över en längre period genomsnittsbereäkna det ordinarie arbetstidsmålet, varierad arbetstid. Behovet av varierad arbetstid är olika. Genom denna typ av arbetstidslösning ges alternativ till traditionella åtgärder såsom t.ex. uppsägningar i samband med en efterfrågenedgång.

Arbetstidskonto

Tid över- eller understigande genomsnittligt veckoarbetstidsmål enligt mom 2 noteras på särskilt arbetstidskonto.

Överenskommelse bör träffas om maximalt minus- respektive plussaldo, alternativt hur års- eller veckoarbetstid kan variera.

Lön och andra ersättningar

Lön och andra ersättningar utbetalas enligt genomsnittligt veckoarbetstidsmått enligt mom 2 såvida de lokala parterna inte enas om annat.

För timmar som noteras på arbetstidskonto utges ej lön eller andra ersättningar, eller görs löneavdrag.

Anställnings upphörande

Då anställning upphör genom egen uppsägning regleras arbetstidskonto genom att ersättning utbetalas eller skuld kvittas.

Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist förfäres på samma sätt, dock att minussaldo efterräknas. Vid avskedande eller uppsägning p.g.a. personliga skäl görs som vid egen uppsägning.

Mom 13 Flextid

Om verksamheten tillåter det kan de lokala parterna träffa överenskommelse om tillämpning av s k flextid. Innan flextid införs måste tillämpningsregler överenskommas mellan de lokala parterna.

Mom 14 Driftsuppehåll vid storhelger

Vid kontinuerlig drift ska, såvida de lokala parterna inte enas om annat, driftsuppehåll i samband med storhelger göras enligt följande:

Vid nyår

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före nyårsafton till förmiddagsskiftets början dagen efter nyårsdagen.

Vid påsk

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före långfredagen till nattsiftets början andan dag påsk.

Vid 1 maj

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till nattsiftets början 1 maj.

Vid pingst

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före pingstafton till förmiddagsskiftets början dagen efter pingstdagen.

Vid midsommar

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före midsommaraften till nattsiftets början dagen efter midsommardagen.

Vid jul

Från eftermiddagsskiftets slut dagen före julaften till nattsiftets början annandag jul.

Är parterna lokalt överens kan arbete pågå även under ovannämnda helger.

Mom 15 Annan arbetstidsförläggning

Önskar arbetsgivaren eller arbetstagaren förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller för huvuddelen av arbetstagarna enligt detta moment träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta Sekoklubben om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

Sådan överenskommelse upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

Träffas sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare ska reglerna i momenten 17–21 nedan iakttagas.

Mom 16 Arbetstid för deltidarbete

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om de arbetstider som gäller för deltidarbete.

Med deltidarbete avses att anställningen gäller del av ordinarie arbetstid. Partiell ledighet med stöd av lagstiftning räknas inte som deltidarbete.

Mom 17 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut under den dagliga arbetstiden så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

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

Anmärkning

Bestämmelsen i första stycket innebär ingen förändring av gällande rätt vid utläggning av raster vid treskiftsarbete.

Mom 18 Dygnsvila

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om andra regler än de som anges i detta moment.

Arbetare ska som huvudregel ha minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt för denne gällande arbetstidsschema.

Om arbetare av sakliga driftskäl eller av skäl som inte kunnat planeras ej erhållit 11 timmars dygnsvila enligt huvudregeln, ska arbetsgivaren pröva om arbetaren istället kan erhålla förskjuten eller förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperiod fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Förskjuten dygnsvila som förläggs till ordinarie arbetstid är obetald. Med förlängd dygnsvila avses, att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod varit kortare än 11 timmar ska dygnsvilan enligt huvudregeln under nästa 24-timmarsperiod förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar den faktiskt varit.

Om förskjuten eller förlängd dygnsvila av driftskäl enligt ovan inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetare under en period av två veckor erhålla minst 120 timmar dygnsvila. I dessa timmar ska ej veckovila enligt arbetstidslagen inräknas. Har arbetare under sådan period erhållit färre timmar dygnsvila ska kvarvarande timmar föras till arbetarens tidsbank.

Anmärkning

- 1. Om beordrat övertidsarbete efter arbetarens begäran delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska reglerna i detta moment inte tillämpas.*
- 2. Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att, för lokal facklig organisation, månadsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför.*

3. *Med anledning av införandet av regler om dygnsvila är parterna överens om att s.k. dubbelskift enbart får tillgripas vid tillfällen då någon annan lösning inte står till buds.*

Mom 19 Nattvila

Arbetstagaren ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från nattviloregeln. Överenskommelsen ska gälla för viss begränsad tid, för visst arbete samt ange antalet berörda arbetstagare. Seko har rätt att om synnerliga skäl föreligger förklara sådan lokal överenskommelse ogiltig.

Avvikelse från nattviloregeln får ske utan lokal överenskommelse om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före kl. 05.00 eller efter kl. 24.00. Om denna avvikelsemöjlighet utnyttjas ska arbetsgivaren informera fackklubben.

Mom 20 Nattarbete

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

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

Mom 21 Veckovila

Arbetstagaren ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet, veckovila, under varje period om sju dagar (beträffande indelningen i sjudagarsperioder, se anmärkning till mom 11). Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Tid då arbetstagaren har beredskapstjänst räknas inte som veckovila.

Avvikelse från veckoviloregeln får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om följande avvikelser från huvudregeln:

- a. Om arbetstagaren under en sjudagarsperiod inte erhållit erforderlig veckovila, ska arbetstagaren under nästföljande sjudagarsperiod erhålla 72 timmars sammanhängande ledighet.

För ledighet på ordinarie arbetstid utbetalas ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt reglerna i § 4 mom 4.

- b. Om det vid kontinuerligt skiftarbete föreligger svårigheter att upprätta skiftscheman som uppfyller reglerna om veckovilan, kan veckovilan beräknas på annat sätt i syfte att uppnå ändamålsenliga scheman.

Mom 22 Beredskapstjänst

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa beredskapstjänst, varvid betalningsregler och scheman upprättas.

Med beredskapstjänst avses tid då arbetstagaren inte är skyldig att uppehålla sig på arbetsstället men efter överenskommelse är beredd att inom viss kortare tid efter kallelse (per telefon, med personsökare etc.) inställa sig i arbete.

Mom 23 Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd

Stål och Metallindustrins Arbetstidsråd prövar tvister om tolkning och tillämpning av denna paragraf eller med stöd därav träffade överenskommelser. Rådet består av fyra ledamöter. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet utser två ledamöter och arbetstagarparterna 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 på ledamots begäran rådet förstärkas med ytterligare en ledamot. Vid behov utses sådan ledamot gemensamt av parterna.

Mom 24 Dispenser

Kan överenskommelse om avvikelse från reglerna om nattvila och veckovila inte träffas kan ansökan om dispens göras hos rådet. Dispensansökan kan prövas av rådet utan hinder av förhandlingsordningen.

Mom 25 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av denna paragraf ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling).

Om de lokala parterna inte enas ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Tvist kan av endera parten senast inom två månader från avslutad central förhandling hänskjutas till rådet för avgörande. Rådets beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjuts till Arbetsdomstolen senast inom en månad från dagen för rådets beslut. Dispenser kan inte bli föremål för Arbetsdomstolens prövning.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

§ 4 Ersättning för arbete på obekväm tid och övertid

Mom 1 Obekvämlighetstillägg

- A** För arbete på obekväm tid kl. 16.30–06.30 betalas alla dagar följande tillägg per timme:

	Från 1 juni 2025 kronor/timme	Från 1 juni 2026 kronor/timme
16.30–22.30	31,67	32,78
22.30–06.30	41,55	43,00

Anmärkning

De lokala parterna har rätt att träffa överenskommelse om andra tider om förhållandena så kräver. Sker detta ska örestalen justeras i motsvarande mån.

- B** För arbete under helger och veckoslut betalas tillägg utöver vad som anges under A enligt följande:

	Från 1 juni 2025 kronor/timme	Från 1 juni 2026 kronor/timme
Från klockan 22.30 dag före lördag och helgdag till klockan 22.30 på söndag och helgdag eller där flera sådana följer på varandra klockan 22.30 den sista av dem	88,74	91,85

Anmärkning

Tillägg betalas inte på lördagar eller sön- och helgdagar för tid som utgör inarbetning av håldagar.

- C För arbete under storhelger som anges i § 3 mom 14 betalas tillägg utöver vad som anges i punkt A med:

Från 1 juni 2025 kronor/timme	Från 1 juni 2026 kronor/timme
203,28	210,39

Anmärkning

Tillägg enligt punkt B och C betalas inte samtidigt.

Mom 2 Övertidstillägg

Vid övertidsarbete betalas ersättning dels med tillägg i öre per timme enligt tabellen nedan, dels med ersättning för den arbetade tiden. Ersättning för den arbetade tiden utges antingen i pengar eller om arbetstagaren så önskar i form av ledig tid, kompensationsledighet. Kollektiv produktionsövertid kompenseras enbart i pengar.

Sker övergång från ett arbetstidsschema till ett annat, exempelvis från dagtid till tvåskift, utan arbetsuppehåll om minst elva timmar ska övertidsersättning betalas för så många timmar som arbetsuppehållet understiger detta.

Övertid

	Från 1 juni 2025 kronor/timme	Från 1 juni 2026 kronor/timme
Måndag–fredag (arbetsdagar)	85,37	87,93
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstids- schema	109,41	112,69
Lör–, sön–, helgdagar, nyårs–, jul–, påsk–, pingst– och midsommarafton	145,29	149,65

Kollektiv produktionsövertid och övertid på skift

	Från 1 juni 2025 kronor/timme	Från 1 juni 2026 kronor/timme
Måndag–fredag (arbetsdagar)	109,41	112,69
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstidsschema	145,29	149,65
Lör–, sön–, helgdagar, ny- års–, jul–, påsk–, pingst– och midsommarafton	169,42	174,50

Anmärkningar

1. Övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid betalas inte samtidigt med undantag för de fall då ordinarie arbetstid är förlagd till tid då tillägg enligt B eller C i mom 1 betalas.
2. Lör-, sön- och helgdagar samt helgdagsaftnar räknas från kl. 18.00 sista arbetsdagen före sådan dag till kl. 06.00 påföljande vardag. I övrigt går gränserna kl 00.00.
3. I övertidstilläggen ingår semesterlön på lönen för den arbetade övertiden.

Mom 3 Skiftformstillägg

Vid skiftarbete och ständigt nattarbete betalas skiftformstillägg i procent på lönen per timme och ackord enligt följande:

	Lön per månad
intermittent 3-skift	1,6 %
kontinuerligt 3-skift	8,9 %
kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift	10,2 %
ständigt nattarbete	2,8 %

Mom 4 Ersättning vid veckovila på ordinarie arbetstid

Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid erhåller

- arbetstagare med lön per månad:
 - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie

Arbetstagare med OB-ersättning erhåller kompensation för sådan utebliven ersättning.

§ 5 Semester

Mom 1 Huvudregel

Semester gäller enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag. Semesteråret utgörs av perioden 1 april-31 mars. Motsvarande tid närmast före semesteråret är intjänandeår.

Mom 2 Semesterdagar

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

Mom 3 Anställning för begränsad tid

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som inte avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan istället till semesterersättning. Arbetsgivaren kan komma överens med arbetstagaren om att betala semesterersättning med 13,0 procent på utbetald lön istället för ersättning enligt beräkningsmetoderna i mom 9.

Om en nyanställd arbetstagare beviljas tjänstledighet under företagets huvudsemester, ska tjänstledigheten jämföras med obetald semesterledighet. Ledigheten betraktas härigenom såsom anställningstid vid beräkning av antalet betalda semesterdagar påföljande semesterår.

Mom 4 Semesterförläggning

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat förläggs fyra veckor av semestern i perioden juni-augusti. Överskjutande semester kan efter enskild eller kollektiv överenskommelse förläggas till enskilda dagar eller till sammanhängande period.

Mom 5 Intermittent deltidarbete

Vid förläggning av semester för intermittent deltidarbete ska semestern utläggas på så många arbetsdagar av 25 som motsvarar deltidarbetarens andel av full arbetstid. Uppstår brutet tal ska höjning ske till närmast högre hela tal.

Mom 6 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de intjänats.

Mom 7 Inarbetade håldagar

Enligt arbetstidsschemat inarbetade håldagar är semesterlönegrundande.

Mom 8 Lön för nyanställd vid semesterstängning

Vid semesterstängning under huvudsemester har nyanställd arbetare som har intjänat färre än 10 betalda semesterdagar rätt till ledighet med bibehållen lön (förskottssemester) upp till 10 dagar. Utnyttjande av sådan rätt kräver skriftlig överenskommelse.

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

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

Avdrag skall dock ej göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetarens sjukdom,
2. förhållande som avses i § 4 tredje stycket lagen (1982:80) om anställningskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänförs till arbetaren personligen.

Mom 9 Semesterlöneberäkning

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semesteren och semestertillägg enligt följande.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

- arbetstagarens medeltimförtjänst under närmast föregående kalenderår på eventuella premielönedelar, ersättning för gångtid och restid, tillägg för arbete på obekvämtid, övertidstillägg, ersättning för arbetsberedskap samt övriga semesterlönegrundande tillägg multiplicerad med faktorn 9,84 (8 x 1,23). Faktorn 9,84 anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under intjänandeåret.

Om semesterlönen per dag inte uppgår till 1 437 kr för vuxna arbetstagare och 1 077 kr för minderåriga arbetstagare betalas en extra semesterutfyllnad per dag motsvarande skillnaden mellan 1 437 (1 077) kr och arbetstagarens semesterlön per dag.

Denna semesterutfyllnad betalas ej till arbetstagare med mindre än 2 års obruten anställning vid företaget.

Anmärkning

1 530 (1 148) kronor avser semesteråret 1 april 2025 – 31 mars 2026.

1 576 (1 182) kronor avser semesteråret 1 april 2026 – 31 mars 2027.

För att kontrollera om arbetstagaren har rätt till semesterutfyllnad görs nedanstående beräkning (semesterår 1 april – 31 mars).

Arbetstagarens semesterlön per dag beräknas enligt nedan och jämförs med 1 530 (1 148) kronor.

$$4,6 \% \times \text{månadslönen} + \text{semestertillägg per dag}$$

För deltidsarbetare justeras 1 530 (1 148) kronor och kontrollberäkningen med hänsyn till sysselsättningsgraden.

Mom 10 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats i samband med semesterledighet. Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag samt semestertillägg enligt mom 9.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 11 Avdrag vid obetald semester

För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 12 Annan sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Har sysselsättningsgraden ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 13 Utbetalning av semesterlön

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat betalas semestertillägget ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern. Om arbetstagaren sparar semester ska semestertillägg inte betalas för de semesterdagar som sparas.

Mom 14 Semesterlön vid sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 9.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

§ 6 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Permission

Med permission avses ledighet med bibehållen lön.

Arbetstagare, som önskar erhålla permission, ska - om så är möjligt - ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Permission beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
A Eget bröllop	Bröllopsdagen
B Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle	Högst 1 dag
C Nära anhörigs begravning	Jordfästningsdagen eller gravsättningsdagen jämte erforderlig restid, totalt högst 3 dagar
D Egen 50-årsdag	Födelsedagen
E Hastigt uppkommande sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran)	Högst 1 dag per tillfälle

Anmärkning till punkt E

Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring ger ersättning för vård av sjukt barn.

F Eget läkar- eller tandläkarbesök i följande fall		
1	Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar be handling och under förutsättning att ersättning inte betalas från allmän försäkringskassa	Tid som åtgår för första besöket inklusive restid Beträffande arbetsskada se § 7 mom 9
2	Vid av företaget anordnad hälsokontroll och av sådan kontroll föranledd remiss till annan läkare eller sjukhus	Tid som åtgår för besöket inklusive restid
3	Vid besök på sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av företaget anvisad läkare, liksom till följd härav av annan läkare föreskrivna återbesök. Permission ska medges för högst 5 sådana återbesök föreskrivna av annan läkare	Tid som åtgår för besöket inklusive restid
G Besök vid företagshälsovårdscentral		Tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid

Anmärkning till punkt G

De lokala parterna bör komma överens om tillämpningen.

Med ”nära anhörig” förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden, d.v.s. om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn.

Permission beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortovarodagar som betalas av försäkringskassa eller annan försäkringsinrättning).

Med bibehållen lön enligt detta moment avses

- för arbetstagare med lön per månad:
 - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie
- för arbetstagare med lön per timme:
 - den aktuella timlön (dvs timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
 - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period efter lokal överenskommelse.

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet utan lön och andra anställningsförmåner.

Tjänstledighet kan beviljas om detta inte medför olägenhet för verksamheten vid företaget.

Anmärkning

Detta innebär inte inskränkning i de lagenliga rättigheter som tillkommer arbetstagarna.

Arbetstagare, som önskar erhålla tjänstledighet, ska ansöka om denna i god tid innan ledigheten ska börja. Ansökan som avser tjänstledighet med anledning av studieledighetslagen ska lämnas senast 1 månad innan ledigheten ska börja om ledigheten avses omfatta minst 1 år. I ansökan ska arbetstagaren ange önskad tidsperiod för tjänstledigheten.

Vid tjänstledighet för arbetstagare med lön per månad görs löneavdrag enligt § 2 mom 4:4.

§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.

Mom 1 Rätt till sjuklön

Arbetstagaren har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 3 tredje stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 4.

Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningen.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

Frånvaro på grund av sjukdom ska snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska dessutom snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om beräknad tidpunkt för återgång i arbetet.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalansen.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Vid upprepade sjukdomsfall och/eller där missbruk befaras kan arbetsgivaren begära att arbetaren, för att ha rätt till sjuklön och permission, redan från första dagen ska styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Sådan begäran ska lämnas i förväg. Arbetsgivaren äger i sådana fall rätt att

anvisa läkare, eller vårdinrättning som ska utfärda intyget. Följs ej sådan anvisning föreligger ingen rätt till sjuklön eller permission. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren. Begäran om förstadagsintyg samt vilken läkare eller vårdinrättning som anvisas ska föregås av samråd med lokal facklig organisation. Begäran om förstadagsintyg samt anvisning av läkare ska vid behov förnyas efter sex månader.

Mom 4 Beräkning av sjuklön för månadsavlönade

a) Sjukdomsfall 1 - 14 dagar

Löneavdrag

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden görs sjukavdrag per timme:

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

Karensavdrag

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

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

Sjuklön

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden betalas sjuklön enligt nedan:

$$80\% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Därutöver betalas, för sjukfrånvaro överskridande 20 % av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden, sjuklön med 80 procent av de eventuella premielönedelar och den OB-ersättning arbetstagaren skulle ha fått om arbete utförts.

b) Sjukdomsfall längre än 14 dagar

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden görs avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

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

c)

Vid upprepade fall av korttidsfrånvaro på grund av sjukdom, eller då missbruk befaras kan efter samråd med lokal facklig organisation följande regel tillämpas.

Då arbetare, efter att ha fullgjort minst halva sitt arbetspass avbryter arbetet på grund av sjukdom, kan permission beviljas för resterande del av arbetspasset. Sjukperiodens början ska i så fall räknas från den första sjukfrånvarodagen efter sådan permission. Beslut om att tillämpa denna regel ska vid behov förnyas efter sex månader.

Anmärkningar

1. *För arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklönepериoden görs inget karensavdrag (15 § SjöLL).*
2. *Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjuklönepериодens början, haft sammanlagt tio karensavdrag görs inget ytterligare karensavdrag (6 § 3 st SjöLL).*
3. *Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden (7 § 3 st SjöLL).*

Mom 5 Smittbärare

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning enligt socialförsäkringsbalken gäller följande:

För varje timme arbetstagaren är frånvarande görs avdrag med

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

Mom 6 Ledighet med tillfällig föräldralön

Vid frånvaro med tillfällig föräldralön görs avdrag för varje timme arbetstagaren är frånvarande med

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

Mom 7 Justeringsregel

Då den arbetade tiden, inklusive eventuell betald tid för arbetsfri dag eller inarbetad dag, uppgår till högst 16 timmar under en månad, görs inte löneavdrag enligt mom 4 b) utan istället beräknas lönen för denna tid enligt löneberäkningsmetoden "lön per timme".

Mom 8 Lön och ersättning vid olycksfall/arbetsskada

Lön betalas vid läkarbesök för arbetsskada eller befarad sådan. Detta gäller även olycksfall som inträffat under färd till eller från arbetsplatsen. Om läkaren föreskriver återbesök betalas lön också för detta. Vid sjukskrivning tillämpas istället sjuklönereglerna. Lön utgår inte om ersättning istället ska utgå från TFA-försäkring eller motsvarande.

Ersättning betalas för styrkta resekostnader och läkarvårdskostnader enligt gällande landstingstaxa, om dessa inte ersätts av Försäkringskassan, genom AMF-försäkring eller på annat sätt.

Mom 9 Hälsofarligt arbete

Arbetstagare som utför särskilt hälsofarligt arbete ska genom arbetsgivarens försorg genomgå periodiskt återkommande läkarundersökning.

Arbetstagare som tidigare varit sysselsatt i hälsofarligt arbete men förflyttats till annat arbete hos samma arbetsgivare har också rätt till undersökning i den mån läkare anser det nödvändigt.

Om ersättning inte betalas från försäkringsanstalt enligt socialförsäkringsbalken, betalar arbetsgivaren läkarundersökning och lön för förlorad arbetstid i samband med läkarundersökningen.

Lön enligt mom 10

- för arbetstagare med lön per månad:
 - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie
- för arbetstagare med lön per timme:
 - den aktuella timlön (d.v.s. timlön inklusive eventuella individuella tilllägg) som gäller för arbetstagaren eller
 - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period som överenskommits lokalt.

§ 8 Permittering och driftsavbrott

Mom 1 Avtalsregler

Utöver reglerna om permittering i lagen om anställningsskydd (LAS) gäller permitteringslönebestämmelserna i mom 2–3.

Mom 2 Permitteringslön

Vid permittering betalas permitteringslön enligt följande:

- för arbetstagare med lön per månad:
 - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie
- för arbetstagare med lön per timme:
 - den aktuella timlön (d v s timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
 - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period som överenskommits lokalt.

Arbetstagare med OB-ersättning enligt § 4 mom 1 erhåller kompensation för sådan utebliven ersättning.

Samma rätt till lönekompensation gäller i de fall arbetstagare skulle fullgjort beredskapstjänst (se § 3 mom 23) enligt schema som fastställts före permitteringsbeslutet.

Anmärkning

Vid permittering, som omfattar del av arbetsdag enligt arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning, betalas permitteringslön enligt reglerna i detta moment. Permitteringslön betalas dock inte i de undantagsfall som finns upptagna i mom 3.

Mom 3 Undantag

Permitteringslön betalas inte vid permittering som föranletts av

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

Mom 4 Oförutsedda driftsavbrott

Vid oförutsedda driftsavbrott som inte medför permittering bibehåller arbetstagar-
ren sin lön enligt definitionen i mom 2.

§ 9 Omflyttning

Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse

Betalningsreglerna vid omflyttning i mom 2-3 gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

Mom 2 Definition

Med omflyttning avses tillfällig övergång till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren ska återgå till sin tidigare befattning.

Mom 3 Lön vid omflyttning

För arbetstagare med lön per månad:

Vid omflyttning till befattning med högre lön betalas den för den ”nya” befattningen gällande lönen från och med närmast efterföljande ny löneperiod.

Vid återgång till ordinarie befattning betalas ordinarie lön vid nästkommande löneperiod. Löneförändringar får inte göras för kortare tid än en månad.

Vid omflyttning till befattning med lägre lön betalas oförändrad lön under två avlöningsperioder efter omflyttningen. Då en omflyttning till befattning med lägre lön varat två avlöningsperioder ska överläggning upptas om eventuell omplacement.

§ 10 Omplacering och tekniska förändringar

Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse

Betalningsreglerna vid omplacering och tekniska förändringar i mom 2–5 gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

Mom 2 Definition

Med omplacering avses varaktig övergång till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren ska stanna kvar i den nya befattningen.

Beträffande tekniska förändringar se mom 4.

Mom 3 Lön vid omplacering

För arbetstagare med lön per månad:

Vid omplacering till befattning med högre lön betalas den för den nya befattningen gällande lönen från och med närmast efterföljande ny löneperiod.

Vid omplacering till befattning med lägre lön bibehålls, om arbetstagaren varit anställd minst ett år, den tidigare utgående lönen som personlig lön. Mellanskillnaden utgör omplaceringstillägg. Avräkning från omplaceringstillägg sker i den mån arbetaren erhåller mer än lönepottens storlek.

Mom 4 Tekniska förändringar

Vidtas tekniska förändringar beträffande produkter eller produktionshjälpmedel innebärande att den ursprungliga befattningen värderas lägre än tidigare gäller reglerna i mom 3.

Mom 5 Undantag

Arbetsgivaren har inte skyldighet att betala personlig lön/omplaceringstillägg då omplacering föranleds av arbetstagarens eget förvållande, såvida inte annat överenskommits lokalt.

§ 11 Arbete utom verkstaden

Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse

Reglerna för arbete utom verkstaden i mom 2–10 gäller om inte de lokala parterna, helt eller delvis, kommer överens om något annat.

De lokala parterna ska fastställa var den ordinarie arbetsplatsen är belägen.

Om speciella lokala förutsättningar föreligger bör de lokala parterna ta hänsyn härtill och komma överens om erforderliga anpassningar. De delar som är anpassade till skattereglerna bör inte ändras.

Mom 2 Grundläggande bestämmelser

Arbetstagaren har rätt till reskostnadsersättning och restidsersättning vid tjänsteresa. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattnings har arbetstagaren rätt till traktamente och resetillägg. Vid tjänsteresa som inte medför övernattnings kan resetillägg betalas.

Ersättning enligt denna paragraf betalas inte till arbetstagare som vid arbete på arbetsplats utom verkstaden anställts direkt av arbetsledningen på denna arbetsplats eller i de fall arbetstagare har anställts för arbete utom verkstaden och lönevillkoren enligt enskild eller lokal överenskommelse har fastställts med hänsyn härtill.

Mom 3 Definitioner

Avresedag	Dag då tjänsteresa påbörjas
Bostad	Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten
Dag	Tiden mellan 06.00 och 24.00
Egen bil	Bil som ägs av arbetstagaren eller av någon som varken föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den
Hemkomstdag	Dag då tjänsteresa avslutas
Natt	Tiden mellan 00.00 och 06.00
Ordinarie	Den arbetsplats där arbetstagaren fullgör huvuddelen arbetsplats av sin tjänstgöring

Tjänsteresa	Resa som föranleds av tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten
Vanliga verksamhetsorten	Ett område på ett avstånd av 50 kilometer från den ordinarie arbetsplatsen och från bostaden
Övernattning	Tjänsteresa som medför bortovaro som sträcker sig över en natt

Mom 4 Reskostnadsersättning m.m.

Mom 4:1 Val av färdmedel

Arbetstagaren ska inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

Mom 4:2 Reskostnadsersättning vid resa med tåg, båt, buss eller flyg

Om arbetsgivaren inte tillhandahållit färdbiljett erhålls, mot uppvisande av använd biljett, den faktiska kostnaden för förstaklassbiljett vid tågresor, även sov- vagn, och biljett vid båt-, buss- och flygresor.

Mom 4:3 Reskostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit få arbetstagaren ersättning enligt följande såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Milersättning för varje mil	Grundersättning	Tillägg
	25,00 kr/mil	12,00 kr/mil

Mom 4:4 Reskostnadsersättning vid annat färd sätt

Om allmänt färdmedel saknas, eller om resan företas med motorcykel eller på annat sätt, betalas ersättning efter överenskommelse.

Mom 4:5 Undantag från mom 4:2 – 4:4

Reskostnadsersättning enligt mom 4:2 – 4:4 erhålls inte när arbetsgivaren, utan kostnad för arbetstagaren, tillhandahållit månadskort, årskort och dylikt.

Mom 4:6 Logikostnad

Vid tjänsteresa som medför övernattning ersätts styrkt logikostnad för arbetstagaren. Om kostnaden väsentligt överstiger prisläget på orten har arbetsgivaren rätt att jämka ersättningen.

Mom 5 Restidsersättning

Vid arbete utom verkstaden betalas ersättning för restid med arbetstagarens ordinarie timlön, oavsett på vilken tid resan företas. Beräkning av restid sker som huvudregel med utgångspunkt från verkstaden.

Beger sig arbetstagaren direkt från hemmet till en arbetsplats utom verkstaden betalas ersättning endast om restiden överstiger tiden för resa mellan hemmet och verkstaden.

Om arbetstagaren måste avbryta arbetet på grund av tjänsteresa betalas ersättning med arbetstagarens ordinarie timlön för sådan ordinarie arbetstid som åtgår för nödvändiga personliga förberedelser i samband med resan.

Väntetid på reselägenhet under verkstadens ordinarie dagarbetstid betalas som restid.

Tillhandahålls arbetstagaren i samband med resa sovplats som kan utnyttjas under minst 6 timmar betalas inte ersättning för restid för tiden kl. 22.00 - 07.00. I annat fall betalas inte ersättning för den kortare tid sovplatsen faktiskt kunnat utnyttjas. Vid arbete på arbetsort, där arbetstagaren övernattar, betalas om arbetstagaren inte kan erhålla logi av tillfredsställande beskaffenhet i arbetsplatsens närhet, ersättning för restiden mellan bostaden och arbetsplatsen om och i den mån restiden överstiger 15 minuter i vardera riktningen.

Då arbetsgivaren inte bekostar kommunikationsmedlet, räknas gångtiden som restid.

Mom 6 Traktamente och resetillägg

Mom 6:1 När traktamente betalas

Traktamente betalas vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten och som medför övernattnings.

Vid beräkning av tiden gäller att tjänsteresan kan påbörjas respektive avslutas antingen vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid bostaden.

Mom 6:2 Traktamenten

För tjänsteresa betalas traktamente med fastställt belopp för hel eller del av dag.

Vid tjänsteresa som pågår mer än tre månader i en följd reduceras traktamentet.

Nattraktamente om 145 kronor per natt betalas endast om arbetstagaren inte erhållit av arbetsgivaren betalt logi och inte heller fått logikostnad betald på annat sätt. Nattraktamente erhålls inte om arbetstagaren kör bil, reser på tåg med sittplatsbiljett eller arbetar under natt. I betalt logi inräknas sovplats på tåg och båt. Om tjänsteresan varat mer än 3 månader betalas därefter utöver nattraktamente ett nattillägg om 145 kronor.

En tjänsteresa anses bruten bara av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor.

Kortare uppehåll samt uppehåll för semester eller sjukdom bör leda till att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente betalas under uppehållet.

Anmärkning

Traktamentsbeloppen och milersättning ska följa Skatteverkets schablonbelopp för skattefria traktamenten.

Traktamenten betalas enligt följande för år 2025.

Dagtraktamente	3 mån	Mer än 3 mån
Hel dag	290 kr	203 kr
Del av dag (avrese- och hemkomstdagen)	145 kr	

Som hel dag räknas även avresedagen, om resan påbörjats före kl. 12.00 och hemkomstdagen om resan avslutats efter kl. 19.00.

Om arbetsgivaren direkt eller indirekt svarar för kostnader för måltider reduceras traktamentet enligt följande.

Dagtraktamente	290 kr	203 kr	145 kr
Lunch och middag	203 kr	142 kr	102 kr
Lunch eller middag	102 kr	71 kr	51 kr
Frukost	58 kr	41 kr	29 kr

Mom 6:3 Resetillägg

Resetillägg betalas enligt följande då traktamente för hel eller del av dag utbetalas.

Resetillägg	3 mån	Mer än 3 mån
Hel dag	160 kr	120 kr
Del av dag (avrese- och hemkomstdag)	80 kr	

Som hel dag räknas även avresedagen, om resan påbörjats före kl. 12.00 och hemkomstdagen om resan avslutats efter kl. 19.00.

Om arbetsgivaren svarar för kostnader för samtliga måltider reduceras resetillägget till 20 kronor.

Resetillägget ska ingå i underlaget för beräkning av semesterlön och semesterersättning.

Mom 7 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Vid arbete utom verkstaden som inte medför övernattning betalas resetillägg under förutsättning att arbetsplatsen är belägen utanför ett av de lokala parterna fastlagt, ortspecifikt, område kring verkstaden. Detta område får fastläggas till lägst 5 km och högst 50 km.

Vid bortovaro mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	110 kr*
Vid bortovaro mer än 10 timmar	220 kr*

Om arbetsgivaren direkt eller indirekt svarar för kostnader för måltider reduceras resetillägget enligt följande.

För frukost	40 kr
För lunch	50 kr
För middag	130 kr
dock högst erhållet resetillägg	

De lokala parterna kan alternativt sluta avtal om annan ersättning eller annan avlöningsförmån vid sådan tjänsteresa.

**Resetillägget ovan inkluderar semesterlön och i förekommande fall semesterersättning.*

Mom 8 Tjänsteresa utomlands utan övernattning

Vid tjänsteresa utomlands utan övernattning betalas resetillägg per dag enligt följande:

$$\frac{\text{Berört lands traktamente}}{\text{Svenska dagtraktamentet}} \times \text{Resetillägg}$$

Mom 9 Reseförskott

Arbetstagaren har rätt till förskott på ersättning enligt denna paragraf. Om förskottet är större än det belopp arbetstagaren redovisar enligt reseräkningen ska överskjutande del betalas tillbaka. Sådant överskjutande förskott får kvittas mot arbetstagarens lön vid närmast påföljande löneutbetalning.

Mom 10 Reseräkning

Reseräkning, undertecknad av arbetstagaren, ska inges till arbetsgivaren senast 10 arbetsdagar efter det att tjänsteresan avslutats, om inte annat överenskommits. Reseräkningen ska innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma ersättningen enligt denna paragraf. Om arbetsgivaren tillhandahåller särskild blankett ska denna användas.

Färdbiljetter, kvitto på övriga färdkostnader och kvitto på logikostnader ska bifogas.

Mom 11 Arbete utomlands

Innan arbetstagare anträder utlandsresa avsedd att pågå mer än en vecka ska lokal överenskommelse träffas om villkoren för utlandsarbetet. Före utlandsresa kortare tid än en vecka bör enskild överenskommelse träffas om villkoren för utlandsarbete. Saknas sådan överenskommelse tillämpas bestämmelserna i Blå avtalet i tillämpliga delar.

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

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses AGS, Avtalspension SAF- LO, TFA, TGL och Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv-LO.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

Anmärkning

Med förmåner enligt socialförsäkringsbalken avses förmåner som tidigare reglerades i lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning- och ATP-förmåner enligt lagen om allmän försäkring.

En grundläggande förutsättning för arbetsgivarens försäkringsåtagande är att arbetstagaren inte begär utflyttning från Sverige under det första tjänstgöringsåret.

§ 12 Anställnings ingående och upphörande

Mom 1 Anställnings ingående

Detta moment ersätter helt lagen om anställningsskydds regler om anställnings ingående och besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta.

Anställning gäller tills vidare om inte annat avtalats i enlighet med nedan.

Arbetsgivare och arbetare kan skriftligen komma överens om anställning för viss tid, dock längst 12 månader. Arbetare får under en treårsperiod omfattas av sådana anställningar sammanlagt under högst 18 månader. Tidsgränserna gäller inte sammanhängande vikariat. Den fackliga organisationen ska skriftligen delges överenskommelse enligt detta stycke.

Efter lokal överenskommelse kan anställning för viss tid förlängas eller överenskommelse träffas om längre anställning än vad som anges i tredje stycket, dock för längst tre år under en femårsperiod. Saknas klubb kan arbetsgivaren och arbetaren komma överens om anställning för viss tid för högst 24 månader utan stöd av lokal överenskommelse med lokal facklig organisation, varvid dock Sekos lokalavdelning ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning till fjärde stycket sista meningen

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

Vid konflikt mellan företrädesrätt till återanställning och tidsgränserna för anställning för viss tid kan arbetaren inte göra företrädesrätten gällande om den lokala fackliga organisationen motsatt sig överenskommelse om förlängning av tidsgränserna för anställning för viss tid.

För anställning på viss tid gäller en månads ömsesidig uppsägningstid. Arbetsgivare och arbetare kan komma överens om längre uppsägningstid än en månad, eller att anställningen inte ska kunna sägas upp innan avtalstidens utgång. Uppsägning från arbetsgivararens sida ska grunda sig på sakliga skäl.

Arbetsgivare och arbetare kan komma överens om att anställning ska kunna avbrytas i förtid under de första sex månaderna. Den fackliga organisationen ska

delges sådan överenskommelse. Då arbetsgivare på så sätt avser att avbryta en anställning ska denne underrätta arbetaren samt den lokala fackliga organisationen minst två veckor i förväg. Om något avbrytande inte sker övergår anställningen per automatik i en tillsvidareanställning.

Anmärkning till sjunde stycket

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, kan den påkalla lokal förhandling. Löses inte tvisten kan arbetsgivarparten begära central förhandling. Om tvisten efter sådan förhandling ännu inte lösts erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal organisation omfattande det företag tvisten gäller.

Anställning för begränsad tid bör i normalfallet inte vara kortare än en månad.

Utan hinder av ovanstående kan studenter, som arbetat på arbetsplatsen under minst två veckor de senaste tolv månaderna, samt pensionärer, som tidigare arbetat på arbetsplatsen, anställas för kortare tid än en månad, dock minst ett skift. Den fackliga organisationen ska skriftligen delges överenskommelse enligt detta stycke.

Om en arbetare varit anställd som vikarie mer än två år under de senaste fem åren övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

En arbetare kan som längst vara anställd i anställning för visstid och vikariat i sammanlagt tre år under en femårsperiod.

Anmärkning

Om arbetaren vid uppsägning eller då anställning av annan anledning upphör har företrädesrätt till återanställning ska arbetaren skriftligen få besked om detta. Om det krävs anmälan för att göra företrädesrätten gällande ska detta anges.

Övergångsbestämmelser

Anställning som ingåtts före den 1 juni 2023 omfattas av tidigare gällande tidsgränser. För anställning som ingås den 1 juni 2023 eller senare får anställningstid före detta datum medräknas avseende tidsgränserna vad gäller anställning för viss tid och vikariat.

Mom 1:1 Kortare anställning än tre månader

Vid anställning i högst tre månader kan arbetsgivare och arbetare komma överens om att arbetaren ska ha timlön och att lönen härvid ökas med aktuell procentsats för Livsarbetstid och semesterersättning. Dessa ersättningar ska betalas ut månaden efter det att anställningen upphört. Om anställningen förlängs utöver tre månader utgår Livsarbetstid och semesterersättning i stället på normalt vis.

Vid anställning av pensionärer enligt § 12 mom 1 nionde stycket, som inte längre omfattas av Avtalspension SAF-LO, ska timlönen i sådant fall även räknas upp med vid var tid gällande procentsats till Avtalspension SAF-LO.

Mom 2 Turordning och företrädesrätt till återanställning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt vid återintagning efter sådan åtgärd kan de lokala parterna träffa överenskommelse om turordning mellan arbetstagarna. Förbunden kan när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Om arbetsgivarens rörelse på en och samma ort har mer än en driftsenhet, kan lokal överenskommelse träffas att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

I anslutning till lagen om anställningsskydds regler om företrädesrätt till återanställning gäller att sådan rätt tillfaller arbetare som under en treårsperiod varit anställd i minst 12 månader. Företrädesrätten gäller under nio månader efter anställningens upphörande.

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap. 3 §§ 8–9:

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

”§ 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 medarbetare som ska sä-

gas 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 överenskomelser.

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 kategoriklyvningen 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.”

Anmärkning till mom 1-2

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

Mom 3 Inhyrning/företrädesrätt

Då företag avser anlita bemanningsföretag samtidigt som uppsagda arbetare har företrädesrätt till återanställning gäller särskilda regler enligt bilaga 8. (Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställt med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist).

Huvudavtalets regler vid längre inhyrning

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap 3.

§ 10:

Om uthyrning

”§ 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 4 Lön under uppsägningstiden

Om arbetstagaren inte bereds arbete under uppsägningstiden betalas ordinarie lön. Motsvarande gäller arbetstagare som skulle ha deltagit i arbetsberedskap.

Ordinarie lön enligt detta moment är

- för arbetstagare med lön per månad:
 - oförändrad månadslön inklusive eventuell premie
- för arbetstagare med lön per timme:
 - den aktuella timlön (d v s timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
 - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal, eller annan period efter lokal överenskommelse, före uppsägningen.

Arbetstagare med OB-ersättning erhåller kompensation för sådan utebliven ersättning.

Mom 5 Löneavdrag

Iakttar inte arbetstagaren uppsägningstid är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön före skatteavdrag avdra ett belopp motsvarande

- 35 % av månadslönen (för arbetstagare med lön per månad) eller
- hälften av lägsta timlön (för arbetstagare med lön per timme)

för ordinarie arbetstimmar under uppsägningstid som återstår vid avgången.

Mom 6 Tjänstgörings- och arbetsgivarintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens sida har arbetaren rätt att erhålla tjänstgöringsintyg, vilket utvisar

- den tid som arbetaren har varit anställd och
- de arbetsuppgifter arbetaren har haft att utföra samt
- om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket denne har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetaren har begärt att få intyget.

Anmärkning

Härvid ska noteras att arbetsgivaren har en skyldighet att utfärda ett intyg (ett så kallat arbetsgivarintyg) om arbetstagarens arbetsförhållanden och de uppgifter i övrigt som behövs för att bedöma hans eller hennes rätt till ersättning enligt lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Sådant intyg ska utfärdas skyndsamt.

Mom 7 Slutlön

Då arbetstagare slutar betalas slutlön direkt till arbetstagarens banklönekonto eller motsvarande vid första ordinarie löneutbetalningstidpunkt månaden efter det att anställningen upphörde.

Överenskommelser mellan företag att inte anställa arbetstagare förrän viss tid flutit efter den senaste anställningens upphörande strider mot avtalet.

Mom 8 Anställnings upphörande vid säkerhetstjänst

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande för arbetstagare med minst två års sammanhängande anställning vid företaget:

En arbetstagare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom/funktionsbegränsning inte längre uppfyller Transportstyrelsens krav för trafiksäkerhetstjänst och därför sägs upp på grund av personliga skäl har rätt till två månaders förlängd uppsägningstid. Sjukdomen ska vara styrkt genom läkarintyg.

För det fall arbetstagaren under den förlängda uppsägningstiden inte kan beredas arbete hos arbetsgivaren ska istället utgå avgångsvederlag motsvarande två månadslöner utöver ordinarie uppsägningstid. Även i annat fall kan överenskommelse träffas om att ersätta den förlängda uppsägningstiden med avgångsvederlag, eller annan lösning som syftar till nyanställning.

§ 13 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 juni 2025 t.o.m. den 31 maj 2027.

Detta avtal med tillhörande bilagor gäller fr.o.m. den 1 juni 2025 till och med den 31 maj 2027. Efter det löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Stockholm den 30 maj 2025

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA

Lotta Gahmberg
Christian Rimmerfeldt

Seko, Service- och
kommunikationsfacket

Joakim Hellmouth
Håkan Ålenius

Delegation:
Emmy Denlov
Johan Olsson
Anders Stemer
Kevin Söderlund
Stefan Vikholm

Bilaga 1

Regler för timlön

För timlön gäller följande kompletterande regler. Paragrafhänvisningarna hänför sig till månadslöneavtalet.

Vuxna 18 år i	1 juni 2025 kronor/tim	1 juni 2026 kronor/tim
- lönegrupp 1	145,83	150,93
- lönegrupp 2	152,39	157,72
- lönegrupp 3	159,30	164,87
- lönegrupp 4	166,48	172,31
- lönegrupp 5	174,03	180,12
Minderåriga 17 år	126,52	130,95
Minderåriga 16 år	110,59	114,45

Inplacering i lönegrupp ska ske enligt grupperingsanvisningarna i § 2 mom 2:1.

Arbetstagare som arbetat minst två år inom metallindustrin ska erhålla högre lön än lägsta lön.

Bestämmelserna om lägsta löner gäller inte elever i yrkesutbildning. För dessa träffas lokal överenskommelse om de betalningsregler som ska gälla.

§ 4 Ersättning för arbete på obekväm tid och övertid

Mom 3 Skiftformstillägg

Vid skiftarbete, s.k. ständigt nattarbete och veckoslutsarbete, betalas skiftformstillägg i procent på lönen per timme och ackord enligt följande:

	Lön per timme*)
Intermittent 3-skift	7 %
Kontinuerligt 3-skift	21 %
Kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift	26 %
Ständigt nattarbete	21 %

*) Gäller även för tidsbunden premiedel vid lön per månad.

- arbetstagare med lön per timme:
 - den aktuella timlön (d.v.s. timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
 - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period efter lokal överenskommelse.

Mom 4 Ersättning vid veckovila på ordinarie arbetstid

Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid erhåller

- arbetstagare med lön per timme:
 - den aktuella timlön (d v s timlön inklusive eventuella individuella tillägg) som gäller för arbetstagaren eller
 - arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period efter lokal överenskommelse.

Arbetstagare med OB-ersättning erhåller kompensation för sådan utebliven ersättning.

§ 5 Semester

Mom 9 Semesterlöneberäkning

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning gäller följande.

Underlag för beräkning av semesterlön är arbetstagarens medeltimförtjänst under det närmast föregående kalenderåret. Medeltimförtjänsten beräknas genom att summan av tidlön och ackord, inklusive skiftformstillägg, ersättning för gångtid och restid, tillägg för arbete på obekvämd tid, övertidstillägg, ersättning för arbetsberedskap samt övriga semesterlönegrundande tillägg, divideras med antalet arbetade timmar. Den framräknade medeltimförtjänsten ökas med 4,3 procent som motsvarar helglön.

Om medeltimförtjänsten inte är representativ med hänsyn till grunderna för beräkning av semesterlön enligt detta avtal kan medeltimförtjänsten anpassas.

Om medeltimförtjänsten inte kan beräknas på detta sätt för en arbetstagare med rätt till semesterlön, uppskattas medeltimförtjänsten med hänsyn till den lön som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit under kalenderåret närmast före semesteråret om vederbörande då utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

För varje betald semesterdag multipliceras den beräknade medeltimförtjänsten med en timfaktor. Vid en arbetstid av 40 timmar i genomsnitt per vecka är denna timfaktor 8. Timfaktorn ska anpassas till veckoarbetstiden.

Anmärkning

Vid beräkning av semesterlön för betald semesterdag i samband med intermittent treskiftsarbete (38-timmarsvecka) är timfaktorn 7,6, vid kontinuerligt skiftarbete (36-timmarsvecka) 7,2 samt vid kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift (35-timmarsvecka) 7,0.

Semesterlönen per dag erhålls genom att multiplicera det framräknade beloppet med faktorn 1,23.

Semesterlönen per dag ska dock för 2025 uppgå till lägst 1 530 kronor för vuxna arbetstagare och 1 148 kronor för minderåriga arbetstagare.

Anmärkning

1 530 (1 148) kronor avser semesteråret 1 april 2025 – 31 mars 2026.

1 576 (1 182) kronor avser semesteråret 1 april 2026 – 31 mars 2027.

Mom 16 Annan sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret helt eller delvis haft annan arbetstid än vid semestertillfället (annan sysselsättningsgrad) ska timfaktorn respektive 1 530 (1 148) kronor per dag (semesteråret 1 april 2025 – 31 mars 2026) anpassas här till. Har sysselsättningsgraden ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 17 Semesterlön vid sparad semester

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

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Anmärkning

Vid övergång till eller från intermittent eller kontinuerligt skiftarbete kan särskild beräkning krävas för sparad semester.

§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.

Mom 4 Beräkning av sjuklön

För arbetstagare med lön per timme beräknas sjuklönen enligt följande.

Vid frånvaro på grund av sjukdom betalas inte lön.

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

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

För sjukfrånvaro överskridande 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid till betalas, för varje timme arbetaren är frånvarande till och med dag 14 i sjukperioden, sjuklön med 80 % av

- arbetstagarens aktuella timlön (inklusive eventuella skiftformstillägg) eller
- arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord (inklusive eventuella skiftformstillägg) enligt senast kända kvartalslönestatistik eller annan period efter lokal överenskommelse.

Därutöver betalas, för sjukfrånvaro överskridande 20 % av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden, till och med dag 14 i sjukperioden, sjuklön med 80 procent av de eventuella premielönedelar och den OB-ersättning arbetstagaren skulle ha fått om arbete utförts.

Anmärkningar

1. *För arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklönepериоден betalas sjuklön med 80 % utan karensavdrag. 15 § SjLL).*
2. *Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjuklönepериодens början, haft sammanlagt tio karensavdrag betalas sjuklön den kommande sjukperioden med 80 procent utan karensavdrag (6 § 3 st SjLL).*
3. *Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden (7 § 3 st SjLL).*

§ 9 Omflyttning

Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse

Betalningsreglerna vid omflyttning i mom 2-3 gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

Mom 2 Definition

Med omflyttning avses tillfällig övergång till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren ska återgå till sin tidigare befattning.

Mom 4 Omflyttningstillägg

För arbetstagare med lön per timme:

Vid omflyttning till befattning med högre lön betalas från och med omflyttningdagen den för den nya befattningen gällande lönen.

Vid omflyttning till befattning med lägre lön betalas under fyra avlöningsperioder efter omflyttningen - förutom eventuella upplärnings- eller inkörningstillägg - ett personligt tillägg (omflyttningstillägg) motsvarande skillnaden mellan arbetstagarens medeltimförtjänst under senast kända kvartal eller annan lokalt överenskommen period och den nya befattningens medeltimförtjänst under motsvarande period. (Medeltimförtjänst = medeltimförtjänsten på tidlön och ackord exklusive semesterlön, helglön, OB- och övertidstillägg.) Då en omflyttning till befattning med lägre lön varat fyra avlöningsperioder ska överläggning upptas om eventuell omplacering.

§ 10 Omplacering

Mom 1 Möjlighet till lokal överenskommelse

Betalningsreglerna vid omflyttning i mom 2-5 gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

Mom 2 Definition

Med omplacering avses varaktig övergång till annan befattning. Avsikten är att arbetstagaren ska stanna kvar i den nya befattningen.

Beträffande tekniska förändringar se mom 4.

Mom 3 Lön vid omplacering

För arbetstagare med lön per timme:

Vid omplacering till befattning med högre lön betalas från och med omplaceringsdagen den för den nya befattningen gällande lönen.

Vid omplacering till befattning med lägre lön betalas till arbetstagare som varit anställd minst ett år - förutom eventuella upplärnings- eller inkörningstillägg - ett personligt tillägg (omplaceringstillägg), motsvarande skillnaden mellan arbetstagarens medeltimförtjänst under senast kända kvartal eller motsvarande lokalt överenskommen period och medeltimförtjänsten för den nya befattningen under motsvarande tid. (Medeltimförtjänst = medeltimförtjänsten på tidlön och ackord exklusive semesterlön, helglön, OB- och övertidstillägg.) Fram till dess lönen anpassats till den nya befattningen betalas endast av förbunden överenskomna generella lönehöjningar.

Mom 4 Tekniska förändringar

Vidtas tekniska förändringar beträffande produkter eller produktionshjälpmedel innebärande att den ursprungliga befattningen värderas lägre än tidigare gäller reglerna i mom 3.

Mom 5 Undantag

Arbetsgivaren har inte skyldighet att betala personlig lön/omplaceringstillägg då omplacering föranleds av arbetstagarens eget förvållande, såvida inte annat överenskommits lokalt.

§ 11 Helglön

De lokala parterna kan, med utgångspunkt från nedan i paragrafen angivna bestämmelser, överenskomma om särskilda regler för utbetalning av helglön.

Helglön utges för arbetstagare med lön per timme enligt följande:

Mom 1 Helgdagar

Om helgdag infaller måndag-fredag betalas helglön för följande dagar.

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi himmels färd dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Helglön betalas också när helgdag infaller under permittering eller semester, eller när en frånvaroperiod inleds eller avslutas med helgdag. Likaså betalas helglön vid frånvaro hel kalendermånad på grund av permittering eller semester.

Mom 2 Helglöneberäkning

Helglön utgör arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord samt tillägg för arbete på obekvämtid och ersättning för arbetsberedskap under senast kända kvartal, eller annan period efter lokal överenskommelse, multiplicerad med 8,0. I beräkningsunderlaget ingår inte övertidstillägg, helglön, semesterlön eller förmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Med senast kända kvartal avses, om inte annat överenskommits lokalt

- för nyårsdagen och trettondagen tredje kvartalet föregående år
- för långfredagen och annandag påsk fjärde kvartalet föregående år
- för 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen och midsommarafton första kvartalet
- för julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton tredje kvartalet.

I samband med övergång till nytt avtalsår ska medeltimförtjänsten höjas med generell löneökning för de helglöner som inte omfattas av höjningen.

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

Mom 3 Deltidsarbete

För deltidssarbetare multipliceras medeltimförtjänsten, beräknad enligt mom 2, med det tal som erhålls när antalet ordinarie arbetstimmar per vecka under senaste kvartal delas med 5,0.

Med deltidssarbetare menas därvid sådan arbetstagare för vilken arbetstidsschemat inte inbegriper mer än 30 timmar per vecka i genomsnitt. Som deltidssarbetare ska dock inte räknas arbetstagare som på grund av olycksfall eller sjukdom tillfälligtvis måste utföra arbete under kortare tid än den för arbetet ifråga gällande arbetstiden per dag.

Mom 4 Uppskattad beräkning

I de fall medeltimförtjänsten enligt mom 2-3 inte kan beräknas, uppskattas helglönen med hänsyn till den lön som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit under senast kända kvartal om vederbörande då utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Mom 5 Undantag

Rätt till helglön bortfaller i följande fall:

- Vid frånvaro, om rätt till ersättning enligt lagen om allmän försäkring föreligger för helgdagen. Detta gäller dock inte under sjuklöneperiod för arbetstagare i kontinuerligt skift.
- För visstidsanställd som har kortare anställningstid än 30 kalenderdagar närmast före den aktuella helgdagen.
- Då helgdag infaller under annan frånvaro än sjukfrånvaro som varat i mer än 30 kalenderdagar.

Bilaga 2 Arbetstid

Livsarbetstid

Parterna har diskuterat arbetstidsfrågan och enats om att denna fråga i första hand bör hanteras av de lokala parterna i syfte att träffa en överenskommelse härom. De lokala parterna har möjlighet att i stället för arbetstidsförkortning använda nedanstående utrymme helt eller delvis till att öka den lokala potten.

Lokal överenskommelse kan träffas om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie) inom de utrymmen som framgår av nedan. Träffas inte lokal överenskommelse gäller följande.

1. Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 maj varje år 3,5 % av den anställdes lön (ej semesterlön/semesterersättning) under respektive år (TAHS).

Anmärkning

I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet.

2. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid eller som pensionspremie.
3. Möjligheten till återföring av timmar som tillgänglig övertid i § 3 mom 5 utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 2.
4. Vid företag där de lokala parterna enats om att istället för arbetstidsförkortning helt eller delvis enligt första stycket öka potten, ska utrymmet enligt punkt 1 ovan minskas i motsvarande mån.

Anmärkning 1

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

Detta gäller även utläggning enligt tidigare överenskommen rätt för arbetare med dagarbete vid heltidsanställning, och vid deltidsanställning i proportion, att er- hålla 24 minuters ledighet för varje arbetad vecka.

Anmärkning 2

Om den anställda vid varje avtalsårs utgång efter avsättning har en större tillgång än som motsvarar 3,5 %, skall den överskjutande delen utges till den anställda som pensionspremie.

Anmärkning 3

Belopp motsvarande avsättning enligt punkt 2 är förfallet till kontant betalning då anställningen upphör. Lokal överenskommelse kan träffas om att en anställd skall kunna kontant disponera även "större tillgång än som motsvarar 3,5 %" enligt anmärkning 2 ovan.

Anmärkning 4

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre total lönekostnad för arbetsgivaren i förhållande till uttag i form av lön skall pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

Avsättning till deltidspensionspremie (DP)

Från och med den 1 juni 2025 avsätts ytterligare 0,3 procent av den totala lönesumman till en sammanlagd avsättning om 1,3 procent. Avseende kollektivanställda som inte omfattas avtalspension SAF-LO (ASL), utan i stället av ITP-systemet, hanteras utrymmet om 0,3 procent i enlighet med överenskommelse mellan Seko och Industriarbetsgivarna den 21 december 2017.

Bilaga 3

Föreskrifter för registrering av övertid och jourtid

Gällande mellan Stål och Metall och Seko.

Allmänt

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid och jourtid.

Anteckningar ska vara tydliga och överskådligt uppställda i t.ex. journal eller data-lista.

Anteckningarna ska innehålla uppgift om arbetsgivarens namn, arbetsställets beteckning, arbetstagarens namn och - om så behövs - anställningsnummer eller personnummer.

Arbetstagaren, företrädare för fackklubben eller Seko har rätt att ta del av dessa anteckningar. Saknas fackklubb har företrädare för lokalavdelningen motsvarande rätt.

Övertid

Av anteckningarna ska framgå

- tidsperioden anteckningarna avser
- utförd övertid under perioden och från årets början
- uttagen kompensationsledighet på grund av övertid under perioden och från årets början
- inestående kompensationsledighet på grund av övertidsarbete

Tvåskift

Om tvåskift förekommer ska det klart framgå vad som är intjänad och uttagen kompensationsledighet på grund av tvåskiftsarbete och på grund av övertidsarbete.

Extra övertid genom överenskommelse eller dispens

Extra övertid genom överenskommelse eller dispens markeras särskilt.

Nödfallsövertid

Har nödfallsövertid förekommit markeras det särskilt. Vid nödfallsövertid ska anteckningarna kompletteras med uppgift om

- den händelse som föranlett övertiden
- när arbetet började
- när fackklubben respektive Seko underrättades
- när arbetet slutade
- antalet berörda arbetstagare
- det totala antalet övertidstimmar

Jourtid

Föreskrifter för hur jourtid ska registreras har inte utarbetats. Kontakta de centrala parterna för information om jourtid förekommer.

Rapportperiod

Anteckningarna ska föras så att övertiden kan summeras för den fastställda löneperioden, antingen en fyraveckorsperiod eller en kalendermånad (rapportperiod).

Anteckningarna som avser rapportperioden ska finnas tillgängliga i samband med löneutbetalningen för perioden.

Anmärkning

Vid tvåveckorslön ska anteckningarna vara tillgängliga vid löneutbetalningen för den andra tvåveckorsperioden i rapporttiden.

Särskilda frågor

Fackklubben ska få kopia av anteckningarna efter varje rapportperiod om lokal överenskommelse inte träffats om annat.

Förs anteckningarna på data ska systemet ge larm när nettoövertiden uppgår till 150 timmar eller mer för enskild arbetstagare, om lokal överenskommelse inte träffats om annat.

Handlingar om extra övertid (t.ex. månadsöverenskommelser) bör finnas tillgängliga i anslutning till anteckningarna.

Anteckningarna och andra handlingar, t.ex. månadsöverenskommelser, ska sparas i 3 år.

Bilaga 4

Avtal och överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket

Huvudavtal mellan SAF och LO

Jämställdhetsavtal mellan SAF, LO och PTK

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS, mellan SAF och LO

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, mellan SAF, LO och PTK

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL, mellan SAF och LO

Försäkring om avgångsbidrag, AGB, mellan SAF och LO

Överenskommelse om regler för permitteringslön

Utvecklingsavtal mellan SAF, LO och PTK

Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering mellan SAF och LO/PTK

Överenskommelse om beredskapsavtal

Avtal mellan SMF och Metall/Seko avseende anpassad studiegång och praktikarbete

Avtal Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv – LO

Överenskommelse om höjning av garantilöner och ob-tillägg avseende Blå avtalet

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Svenskt Näringsliv – LO den 22 juni 2022

Bilaga 5

Mätning av arbetsresultat

Mom 1 Regler för rörlig eller delvis rörlig lön

Vid lokal överenskommelse om tillämpning av rörlig eller delvis rörlig lön grundad på arbetsresultat gäller reglerna i mom 2–3 och i förekommande fall ”Ackordslöneregler” (bilaga 6).

Mom 2 Norm för mätning av resultat

En norm överenskommes mot vilken uppnådda arbetsresultat jämförs för mätning av resultatet. Normen fastställs med hjälp av arbetsmätning eller på grundval av erfarenhetsvärden.

Mom 3 Mått på arbetsresultat

Arbetsresultat uttrycks vanligen i mått med anknytning till tid, mängd, kvalitet eller i varierande ekonomiska termer. Arbetsmätning kan ske direkt genom tidmätning eller indirekt med tidformler eller motsvarande underlag. Erfarenhetsvärden kan dokumenteras med statistik, kapacitetsuppgifter, produktionsdata, kravspecifikationer etc.

Bilaga 6

Ackordslöneregler

Mom 1 Överenskommelse om ackordstillämpning

Träffar de lokala parterna överenskommelse om ackordstillämpning gäller följande bestämmelser i mom 2–11.

Mom 2 Ackordsformel

Beräkningen av ackord i samband med arbetsstudier ska i princip ske efter formeln

$$x = t \cdot u \cdot \left(1 + \frac{f}{100}\right) \cdot \frac{p}{60}$$

där

- x = ackordet i öre
- t = uttagen verktid i minuter
- u = utjämningsfaktor
- f = fördelningstillägg i %
- p = penningfaktor i öre/timme

Uttagen verktid uträknas enligt ”medelvärdeometoden”.

Utgjämningsfaktorn bestäms med hänsyn till arbetstagarens prestation under arbetsstudien (u = 1 för normal prestation av en medelgod van arbetstagare, större än 1 om prestationen är högre och mindre än 1 om den är lägre). Fördelningstidstillägget beräknas med hänsyn till de nödvändiga fördelningstiderna för respektive arbeten.

Vid tvångsstyrt arbete där upparbetningsmöjligheter helt eller delvis saknas, multipliceras motsvarande del av verktiden med en faktor Z. Faktorns storlek bestäms med utgångspunkt från aktuellt förtjänstläge och beräknad upparbetning.

Mom 3 Förtjänstgaranti vid arbetsstudier

Medan arbetsstudier pågår och till dess ackord erbjuds är arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal garanterad.

Mom 4 Ackordspris

Överenskommelse om ackordspriset träffas genom förhandling mellan företaget och den eller de arbetstagare som ska utföra arbetet. Uppgörelse ska i regel ske innan arbetet påbörjas. Om båda parter är ense därom kan ackordspriset fastställas viss tid efter det att arbetet igångsatts.

Föreligger svårigheter att sätta ackord t.ex. på grund av stora variationer ifråga om tid, volym och utförande, kvalitetskrav, brådskanie eller sällan förekommande arbeten, ska arbetstagaren kompenseras för utebliven ackordsförtjänst och i stället erhålla sin medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period efter lokal överenskommelse.

Mom 5 Blandackord

Innan blandackord införs ska grunderna fastställas genom lokal överenskommelse.

Mom 6 Arbetsstudier

När ackord fastställs med hjälp av arbetsstudier har berörda arbetstagare och facklig förtroendeman rätt att ta del av grunderna för därvid tillämpat system och av arbetsstudien. Detsamma gäller ifråga om diagram och tabeller i den mån de ligger till grund för ackordsuppgörelsen. Även arbetstagaren kan begära att visst arbete ska tidsstuderas. Sådan begäran ska tillmötesgå utan onödig fördröjning. Om arbetet redan tidigare studerats ska arbetstagaren dock ange skäl för sin begäran. När arbetsstudiens omfattning bestäms ska hänsyn tas till berörd arbetstagares synpunkter.

Mom 7 Ackordsunderlag

Anteckningar ska föras över alla gällande ackord med tydligt angivande av arbets art och pris eller - vid blandackord - beräkningssättet. Arbetstagare som erbjuds ett förut utfört ackordsarbete har rätt att på begäran av de förda anteckningarna inhämta kännedom om priset eller beräkningssättet. Ändrat ackord registreras på förekommande underlag och ackordssedel.

Mom 8 Kontrollstudier

Facklig förtroendeman har rätt att följa kontrollstudie som anordnas på grund av tvist. Om ackordstvist förs till central förhandling har också representant för Seko rätt att följa kontrollstudie.

Mom 9 Upplärnings- och inkörningstillägg

Arbetstagare som utför ett arbete, vilket kräver viss upplärning eller inkörning, har rätt att för en bestämd tidsperiod erhålla ett tillägg till ackordspriset. Tilläggets storlek avvägs med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall.

Inträffar störningar eller avbrott i ackordsarbetet, till vilka hänsyn inte tagits vid ackordsberäkningen och vars orsaker arbetstagaren inte kan råda över, gäller motsvarande rätt till tillägg under förutsättning att arbetsledningen omgående underlättas.

Mom 10 Gemensamhetsackord

Vid gemensamhetsackord erhåller arbetstagaren del i överskottet i förhållande till sin fastställda grundlön och sin del i antal utförda arbetstimmar i ackordet om inte annan särskild överenskommelse träffats.

Mom 11 Ackordsgaranti

Vid ackordsarbete ska lägsta lön per timme enligt § 2 i ”blå” avtalet vara garanterad.

Bilaga 7

Löneavtal för avtalsåren 2025 och 2026

1. Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen

Parternas gemensamma uppfattning är att lönebildningen i företagen ska främja företagens produktivitetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft.

Lönebildningen och lönesättningen ska utgöra en del av en produktivitets- och intäktsskapande process. Lönesättning och lokala lönesystem bör därför stimulera till ökade arbetsinsatser och kompetensutveckling och därmed bli en drivkraft för företaget och arbetstagarna. Lönen avvägs med utgångspunkt från arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvars- och kompetenskrav samt arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.

Om inte annat överenskommes genomförs individuella lönesamtal årligen. Lönesättningen bör vara sakligt väl motiverad så att den enskilde arbetstagaren vet på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att höja sin lön. Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare och oberoende av etniskt ursprung.

2. Avtalets tillämpning

Löneavtalets syfte och förutsättningar och de grundläggande principerna för lönebildning och lönesättning i företagen förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning i företaget. Parterna ska snarast upprätta en tidplan för förhandlingarna.

Med sin kännedom om företagets och de enskilda arbetstagarnas förhållanden ska de genom ömsesidigt hänsynstagande medverka till en god kvalitet i företagets lönebildning.

3. Företagsvis lönepott

3.1

Löneavtalet bygger på förutsättningen att det ska tillämpas enbart i enlighet med sitt uttryckliga innehåll.

3.2 Beräkning av den företagsvisa lönepotten

För vart och ett av avtalsåren beräknas och fördelas en företagsvis lönepott i enlighet med följande bestämmelser.

I varje företag beräknas en lönepott genom att ett krontal för timavlönade respektive för månadsavlönade (heltid) multipliceras med antalet vuxna arbetare i företaget den 1 juni 2025 och den 1 juni 2026.

För år 2025 är krontalet 1 065 kronor och för timavlönade 6,12 kronor. För 2026 är krontalet 1 063 kronor och för timavlönade 6,11 kronor.

Anmärkningar

Vid beräkning av potten för månadsavlönade ska, för deltidsanställda, krontalet nedräknas i proportion till sysselsättningsgraden.

Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda lägsta löner.

3.3 Fördelning av den företagsvisa lönepotten

Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar i enlighet med avtalets principer med giltighet fr.o.m. den 1 juni 2025 och den 1 juni 2026 såvida inte annat lokalt överenskommes.

Tillämpas i företaget ett mellan de lokala parterna i kollektivavtal överenskommet lönesystem, ska lönepotten användas inom ramen för lönesystemet. Exempel på åtgärder med lönepotten är att införa nya komponenter i systemet eller att förändra värdet på befintliga komponenter i systemet. Kostnaden för sådana åtgärder avräknas från lönepotten och minskar denna. Samma gäller också om parterna överenskommer om ett nytt lönesystem i samband med fördelningen av potten.

Anmärkningar

- 1. För att lönepotten ska kunna användas inom ramen för gällande lönesystem, kan överenskommelse träffas om att fördela den vid flera tillfällen under avtalsåret.*
- 2. Lönehöjning för arbetstagare som erhåller annat arbete med högre grundlön ska inte avräknas från lönepotten.*

4. Förhandlingsordning

4.1

Förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott ska följa en mellan de lokala parterna uppgjord tidplan.

4.2

Om de lokala parterna inte enas om annat, ska förhandlingarna om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade inom fyra månader efter ovan angivna revisionsdatum, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen.

4.3

Kan de lokala parterna inte enas i förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott, äger part att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandlingsframställan ska vara motparten tillhanda senast 14 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Bilaga 8

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

1. Förhandling, överläggning och tvist om inhyrning

1.1 Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)

Förhandling enligt 38 § MBL ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet.

I förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt. Vid inhyrning avseende en längre period än fem (5) veckor har lokala parter att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

1.2 Överläggning vid inhyrning lokal förhandling

För det fall parterna inte är överens under punkten 1.1 har företaget att inom tre (3) arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling under punkten 1.1 avslutas.

Detta gäller om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlitan av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske, ska företaget uppta överläggning om inhyrning enligt nedan.

I överläggningen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Överläggningen ska även omfatta frågan om företags behov av arbetskraft i stället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

Lokal förhandling ska vara genomförd inom fem (5) arbetsdagar från det att påkallandet har skett om parterna inte har enats om annat.

1.3 Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förfarande

Uppkommer i förhandlingen/överläggningen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem (5) veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas inom tre (3) arbetsdagar av företaget efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio (10) arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företags behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 2.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning avslutas inom fem (5) veckor från inhyrningens påbörjande utan rättslig påföljd.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess fem (5) arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från berörd arbetstagarorganisation (Seko) och två (2) ledamöter från Stål och Metall Arbetsgivareförbundet. Nämnden ska även bestå av en (1) opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som skall utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen intet kommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om företagets planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § LAS.

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

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkten 2 inte iakttas eller om inhyrningen strider mot 25 § LAS.

Eventuellt ekonomiskt- och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS skall hanteras enligt parternas förhandlingsordning.

Om företaget följer skiljenämndens beslut ska parterna verka för att avskriva eventuella rättstvister med grund i 25 § LAS. Kan parterna inte enas om att avskriva tvisten hanteras frågan enligt parternas förhandlingsordning.

Tappande part i nämnden ska svara för ordförandens samtliga kostnader, i övrigt står vardera part sina kostnader.

Produktion: Industriarbetsgivarna
Artikelnummer: 8170-2025