

1 maj 2025–30 april 2027

Installations- avtalet

**2025
2027**



Foto: Anna Ledin Wirén

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Installatörsföretagen och Svenska Elektrikerförbundet
avseende elektriska installationsarbeten
2025-05-01–2027-04-30

2025–2027

INNEHÅLL

1 KAP ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	7
§ 1 Giltighetsområde	8
§ 2 Giltighetstid	8
§ 3 MBL-frågor	8
§ 4 Ny medlem i Installatörsföretagen	9
§ 5 Arbetets ledning	9
§ 6 Föreningsrätt	9
§ 7 Företagsanpassning	9
2 KAP ANSTÄLLNING	10
§ 1 Rekrytering till yrket	10
§ 2 Hemort	10
§ 3 Anställningsbevis	10
§ 4 Provanställning	10
§ 5 Anställning av praktikant	11
§ 6 Särskild visstidsanställning	11
§ 7 Anställning av pensionär	11
3 KAP ANSTÄLLNINGIS UPPHÖRANDE	12
§ 1 Uppsägningstid	12
§ 2 Turordning vid uppsägning	12
§ 3 Underrättelse vid uppsägning av anställning för begränsad tid	15
§ 4 Intyg – betyg	15
§ 5 Slutavlöning – semesterersättning	15
§ 6 Påföljd vid bristande uppsägningstid	15
4 KAP ARBETSTID	16
§ 1 Ordinarie arbetstid	16
§ 2 Arbetstidens förläggning	16
§ 3 Förkortning av arbetstid	17
§ 4 Övertid	17
§ 5 Förskjuten arbetstid	18
§ 5 a Rotationsarbete	18
§ 6 Skiftarbete	19
§ 7 Beredskapstjänst	20
§ 8 Restid	20
§ 9 Flexitid	20
§ 10 Arbetstidsförkortning	21
§ 11 Dygnsvila	21
§ 12 Tidbank	23
5 KAP LEDIGHET	25
§ 1 Fridagar	25
§ 1a Arbetsfri vardag	25
§ 2 Permission	25

§ 3	Ledighet vid val	26
§ 4	Tjänstledighet p.g.a. personliga skäl	26
§ 5	Facklig utbildning	26
§ 6	Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)	27
6 KAP	TIDSKRIVNING	29
§ 1	Tidredovisning	29
§ 2	Insändande av tidredovisning	29
§ 3	Ej redovisad tid	29
§ 4	Ändring av tidredovisning	29
7 KAP	LÖNER M.M.	30
§ 1	Allmänt	30
§ 2	Månadslön	30
§ 3	Ackordslön	31
§ 3a	Prestationslön	32
§ 4	Ersättning till ledande montör för ackordsarbete	33
§ 5	Ersättning vid arbete på vissa arbetsplatser	33
§ 6	Lön vid underjordsarbete	33
§ 7	Lön för restid	34
§ 8	Övertidskompensation	34
§ 9	Arbete på obehövlig tid	37
§ 10	Ersättning vid övergång till skiftarbete	38
§ 11	Beredskapsersättning	39
§ 12	Avdrag från månadslön	40
§ 13	Sjuklön	41
§ 14	Föräldralön	44
§ 15	Ledighet med tillfällig föräldrapenning	44
§ 16	Smittbärare	44
7A KAP	SEMESTER	45
§ 1	Semesterns längd	45
§ 2	Semesterlön, semestertillägg	45
§ 3	Semesterersättning	45
§ 4	Avdrag för obetald semesterdag	46
§ 5	Sysselsättningsgrad	46
§ 6	Utbetalning av semesterlön	46
§ 7	Sparande av semester	46
8 KAP	UTBETALNING AV LÖN	47
§ 1	Avlöningsperiod och avlöningsdag	47
§ 2	Specifikation av lön	47
§ 3	Utbetalning av ackordsandel och ackordsförskott	47
§ 4	Utbetalning av ackordsförskott	47
§ 5	Utbetalning vid avbrott i ackordsarbete	48
§ 6	Utbetalning av ackordsandel då anställning upphört	48
§ 7	Återbetalningsskyldighet	48
§ 8	Ändring och anmärkning på ackordssedel	48

§ 9	Utbetalning av sjuklön	48
9 KAP	ACKORDSARBETE	49
§ 1	Allmänt	49
§ 1a	Överenskommelse om undantag	49
§ 1b	Industriella anläggningar	50
§ 2	Ackordstidlista	50
§ 3	Ackordsmultiplikatorer	52
§ 4	Penningfaktor	52
§ 5	Fastställande av ackordssumma	52
§ 6	Icke tidsatt arbete	53
§ 7	Totalackord	53
§ 8	Särskilda ersättningar	53
§ 9	Reducering vid fri hantlangning	54
§ 10	Arbetsgivarens deltagande i ackordsarbete	54
§ 11	Byte av ackordslag vid låg arbetstakt	54
§ 12	Fullföljande av ackordsarbete	54
§ 13	Inlämnande av ackordssedel	55
§ 14	Underlåtenhet att inlämna ackordssedel	55
§ 15	Slutavräkning på del av ackordsarbete	55
§ 16	Utväxling mellan IN och SEF av ackordssedlar	55
§ 17	Information vid ackordsarbete	56
10 KAP	HEMORT	57
§ 1	Allmänt om hemort	57
§ 2	Hemortsgräns – resegräns	58
11 KAP	ARBETE UTANFÖR HEMORTEN	59
§ 1	Allmänt	59
§ 2	Resekostnadsersättning	59
§ 2a	Reseräkning och kvitto	60
§ 3	Resetillägg	60
§ 3a	Resetillägg I	60
§ 3b	Resetillägg II	60
§ 3c	Resetillägg III	61
§ 4	Traktamente	62
§ 5	Arbetstid	64
§ 6	Flexitid	64
§ 7	Förskott på resekostnader	64
§ 8	Hemresa vid arbete utanför hemorten	64
12 KAP	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	66
§ 1	Allmänna förhållningsregler	66
§ 2	Arbetsmiljö	67
§ 2a	Ställningar och skyddsutrustning	67
§ 3	Verktyg och annan utrustning	67
§ 4	Materielförråd	68
§ 5	Förvaringsutrymme	68

§ 6	Personalutrymme	68
§ 7	Överdragskläder och skyddsutrustning	68
§ 8	Utnyttjande av lärling för självständigt arbete	68
§ 9	Ledande montör	69
§ 10	Åsidosättande av tjänsteåligganden	69
§ 11	Elektroniska övervakningssystem	69
§ 12	Arbetsmarknadspraktikanter	70
13 KAP	ÖVRIGA AVTAL	71
14 KAP	FÖRSÄKRINGAR	73

BILAGOR

1.	Yrkesutbildningsavtal – installationsområdet	75
2.	Överenskommelse angående tillämpning av medbestämmandelagens (MBL) förhandlingsregler i samband med anlitande av underentreprenör samt vid lån av montör eller inhyrning av montör från bemanningsföretag	85
3.	Lag om anställningsskydd	90
4.	Avtal om materielförråd	112
5.	Överenskommelse angående personalutrymmen	113
6.	Avtal om permittering och permitteringslön	114
7.	Fördelning av ackordssumma	116
8.	Överenskommelse mellan IN och SEF om gemensam syn på elsäkerheten	119
9.	Skiljeförfarande i ackordstvister	122
10.	Utdrag ur förhandlingsprotokoll 1994-08-15	123
11.	Överenskommelse angående hemortsavtal, förhandlingar för nattarbete och förlängda tidsfrister för påkallande av tvisteförhandlingar	124
12.	Arbetsmiljöavtal för Elteknikbranschen	125
	Bilagor till arbetsmiljöavtalet	130
13.	Avtal om förhandlingsordning i vissa ackordstvister	131
14.	Parternas syn på kompetensutveckling	133
15.	Huvudavtal	134
16.	Särskilda bestämmelser avseende utländska företag med verksamhet i Sverige	143
17.	Anlitande av bemanningsföretag då det enligt LAS finns personal som har företrädesrätt till återanställning	145
18.	Avtal om förhandlingsordning avseende tvister vid överenskommelser om prestationslön enligt 7 kap § 3 a	147
19.	Särskilda regler för bemanningsföretag	149
20.	Utdrag ur central överenskommelse om ETG-utbildning 2011-04-20	150
21.	Särskilda bestämmelser avseende arbete med solenergianläggningar	151
22.	Kommentar till deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)	154
	Löneavtal	160
	Register	163

1 KAP ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Giltighetsområde

Detta kollektivavtal äger tillämpning på anställning hos medlemmar av Installatörsföretagen (IN) för medlemmar av Svenska Elektrikerförbundet (SEF) gällande starkströms-, svagströms- och hissmontörer, hissmörjare samt radiomontörer som utför monteringsarbete på montageplatsen även som hos medlemmar av IN anställda verkstadsarbetare, men däremot inte handelsarbetare, (lagerarbetare, chaufförer etc.) och inte heller arbetstagare som anställs uteslutande för linjearbeten, såsom grävning, stolpresning, stagning och tråddragning. Undantagna är även arbetstagare, som uteslutande anställs för jordkabelarbeten i jord, såsom grävning och nedläggning i jord av jordkablar.

Anmärkning

Arbetsgivarna förbinder sig, att gentemot arbetstagare, som inte tillhör SEF, inte tillämpa andra bestämmelser om löner och andra avtalsvillkor än de i avtalet angivna.

§ 2 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2025-05-01–2027-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Sker inte sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder.

Om begäran om förhandling framställs före den 31 december 2026 gäller avtalet för tid efter 30 april 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Om avtalet sagts upp eller förhandling begärts ska parterna senast två månader innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör, växla förslag till nytt avtal.

§ 3 MBL-frågor

Bestämmelserna i detta kollektivavtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens 32 §.

§ 4 Ny medlem i Installatörsföretagen

Därest under avtalstiden i IN ingår ny medlem, som är bunden av annat under avtalstiden utlöpande kollektivavtal, ska detta avtal för sådan medlem och hans i detta avtal avsedda arbetstagare träda i tillämpning, då det andra avtalet efter uppsägning utlupit.

§ 5 Arbetets ledning

Med erinran om de skyldigheter som följer av gällande lagstiftning, och med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt, äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, fritt antaga samt använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

§ 6 Föreningsrätt

1. Föreningsrätten ska enligt gällande lag lämnas okränkt.
2. Såsom kränkning av föreningsrätten anses inte arbetsgivarens fordran, att verkmästare och förmän inte ska tillhöra arbetstagarnas fackorganisation.

Medlem av fackorganisation, som erhåller verkmästare- eller förmansställning äger dock kvarstå i sin organisation intill tre månader efter anställandet.

Med verkmästare eller förman avses här den, som är anställd som arbetsledare och som inte själv deltar i arbetet annat än tillfälligtvis, dvs. antingen i syfte att visa vederbörande arbetstagare hur ett visst arbete rätteligen ska utföras eller för ett tillfälligt trängande nödfallsarbete.

§ 7 Företagsanpassning

IN och SEF kan träffa överenskommelse om avvikelser från Installationsavtalet i syfte att uppnå en företagsanpassning.

2 KAP ANSTÄLLNING

§ 1 Rekrytering till yrket

Rekrytering av yrkesman som ska arbeta med sådana arbetsuppgifter som endast får utföras under överinseende av Elinstallatör och rekrytering av övriga arbetstagare ska ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet. Vid rekrytering av övriga arbetstagare/teknikmontörer ska vederbörandes kompetensnivå motsvaras av lägst treårig gymnasieutbildning med inriktning inom avsett teknikområde.

Arbetstagare får dock anställas om vederbörande på annat sätt förvärvat sådan yrkeskunnighet, som bedöms jämförlig med den utbildning som föreskrivs i yrkesutbildningsavtalet. I sådana fall bör ELY (Elbranschens lokala yrkesnämnd) rådfrågas innan anställning sker.

Anmärkning

Med Elinstallatör avses en person som av Elsäkerhetsverket meddelats behörighet att utföra elinstallationsarbete.

§ 2 Hemort

Varje arbetstagare anställs med en fast anställningsort benämnd hemort. (Ang. hemort se 10 Kap.)

§ 3 Anställningsbevis

Anställningsbevis ska upprättas vid anställningens början. Beviset, som undertecknas av arbetsgivaren och arbetstagaren, ska innehålla uppgifter om arbetstagarens namn, ålder, antal år i yrket, anställningsdag och hemort.

§ 4 Provanställning

Om en arbetssökandes kvalifikationer och arbetsförutsättningar bedöms behöva särskilt prövas mot bakgrund av de krav det tilltänkta arbetet ställer, må avtal om anställning på prov ingås för en tid av högst fyra månader. För uppsägning under provanställningstiden gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Har uppsägningen inte skett före provanställningstidens utgång gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd. Provanställd omfattas av turordning vid uppsägning. Provanställning av arbetstagare får inte medföra inskränkning i den företrädesrätt som tillkommer andra arbetstagare.

Anmärkning

Parterna är överens om att ovanstående bestämmelse ska förstås på sådant sätt att provanställning är undantag och inte regel. Provanställning ska dock kunna förekomma t.ex. i sådana fall då den tilltänkta anställningen är av specialistnatur eller då prøvotid är befogad med hänsyn till eventuella svårigheter beträffande anpassning till arbetslivet.

§ 5 Anställning av praktikant

Praktikant får anställas under högst fyra månader i följd. Om praktiktiden överstiger fyra månader eller redan vid anställningens början beräknas bli av minst denna varaktighet ska dock anställningen ske enligt § 1 i detta kapitel och yrkesutbildningsavtalet.

(Se också 7 Kap § 1 punkt 3.)

Anmärkning

Med praktikant avses den som i anslutning till studier vid gymnasieskola har att inhämta praktisk erfarenhet av installationsarbete antingen före eller under studietiden. Elev i gymnasieskolan som feriearbetar jämställs med praktikant. (Ang. praktikant som deltar i ackordsarbete, se 7 Kap § 3 punkt 7.)

§ 6 Särskild visstidsanställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för särskild visstidsanställning. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än 14 månader övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

§ 7 Anställning av pensionär

Vid anställning av pensionär kan lön utgå som timlön. Vid omräkning från månadslön till timlön ska divisorn 167 användas. Denna anställning utgör en särskild visstidsanställning.

3 KAP ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE

§ 1 Uppsägningstid

Beträffande uppsägningstid, se 11 § lagen om anställningsskydd (Bilaga 3). Vid visstidsanställning gäller dock en månads uppsägningstid från arbetstagarens sida.

§ 2 Turordning vid uppsägning

1. I syfte att öka arbetstagarnas trygghet och förutsebarhet i anställningen samt öka företagets möjligheter till en optimal företagsstruktur är parterna överens om följande branschpassning av 7, 22 och 25 §§ i lagen om anställningsskydd.

Som driftsenhet vid bestämmande av turordning ska betraktas inom ett företag upprättad avdelning eller annan enhet med särskild inriktning.

Inrättandet av avdelning eller avveckling av avdelning kräver förhandling enligt MBL § 11. Vid förhandlingen ska särskilt beröras de sakliga skäl som ligger till grund för inrättande av avdelningar, de sakliga skäl som ligger till grund för inplacering av respektive arbetstagare och avdelningarnas karaktär och verksamhet.

För inrättande av fler än tre avdelningar på företaget/filialen krävs lokal överenskommelse.

För inrättande av en avdelning som ska omfatta driftsenheter på mer än en ort krävs lokal överenskommelse.

Arbetstagare ska vara inplacerade på någon av avdelningarna. Vid nyanställning ska inplaceringen anges i anställningsavtalet.

Byte av avdelning för arbetstagare i turordningssammanhang kräver överenskommelse mellan företag och arbetstagare. Sådan överenskommelse ska dokumenteras skriftligt och undertecknas av bägge parter.

I turordningssammanhang hör den överflyttade arbetstagaren till den nya avdelningen när tre månader förflutit från det att överenskommelsen undertecknades.

Har på företaget avdelningar inrättats kan, tre månader efter det att avdelningar först inrättats, gemensam turordning inte begäras. Gemensam turordning kan dock begäras vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist för det fall arbetstagare inte inplacerats på någon avdelning.

Såsom hörande till särskild driftsenhet ska också anses arbetstagare som anställts med hemort enligt 10 Kap § 1 punkt 1 C.

Vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist gäller följande vid omplaceringar – enligt 7 § lagen om anställningsskydd – mellan avdelningar eller enheter med särskild inriktning. Sådan omplacering sker med utgångspunkt från arbetstagarens sammanlagda anställningstid i företaget om avdelningarna eller enheterna finns inom samma filial, byggnad eller inhägnade område. Föreläggningen är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

För arbetstagare som har kvalificerat sig för företrädesrätt till återanställning jämlikt 25 § LAS och som sagts upp p.g.a. arbetsbrist från avdelning eller annan enhet med särskild inriktning, som inrättats enligt denna bestämmelse, förlängs företrädesrätten till återanställning till dess 12 månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Den förlängda företrädesrätten gäller dock endast till den avdelning eller enhet med särskild inriktning som arbetstagaren tillhörde vid uppsägningstillfället.

För det fall företaget har inrättat avdelningar på en filial enligt ovan kan företaget inte använda sig av undantagsmöjligheterna som följer av 22 § 2 st. LAS på samma filial.

Anmärkning 1

En förutsättning för ett företags indelning i avdelningar är att det klart framgår för arbetstagarna att företaget är indelat i avdelningar, samt även till vilken avdelning berörd arbetstagare hör. En annan förutsättning är att inplaceringen av arbetstagare på avdelningar inte får ske i ett diskriminerande eller otillbörligt syfte.

Avdelningsindelning kan se olika ut utifrån företagets skilda verksamhetsinriktningar, företagsstruktur och framtida teknikutveckling, där exempel på avdelningar kan vara tele, data, säkerhet, entreprenad, service, hissmontage, ställverksmontage etc.

Vid företag som är indelat i avdelningar bör de anställda ges möjlighet att utifrån sina förutsättningar och företagets behov få kontinuerlig kompetensutveckling inom avdelningens teknikområde.

Branschpassningen i denna bestämmelse innebär inte någon begränsning av de lokala parternas möjlighet att träffa avtalsturlistor.

Anmärkning 2

Partssammansatt nämnd – turordningsfrågor

Med anledning av de införda reglerna om turordning tillsatte parterna en särskild nämnd för att följa tillämpningen av det nya regelsystemet.

- Nämnden ska särskilt ha till uppgift att säkerställa att det nya regelsystemet inte används i ett diskriminerande eller otillbörligt syfte.
- Nämnden kan till parterna lämna förslag på justeringar eller ändringar i regelsystemet om branschens tillämpning av regelsystemet så föranleder.
- Part kan vända sig till nämnden med en begäran om att nämnden ska uttala sig om huruvida ett visst faktiskt förfaringsätt kan anses vara i strid med intentionerna med regelsystemet.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från IN och två ledamöter från SEF. Respektive organisations förhandlingschef ska vara en av ledamöterna.

Parterna förbinder sig att tillse att nämnden kan behandla ett anhängiggjort ärende inom tio dagar.

Parterna förbinder sig att i sin rådgivning gentemot medlemmarna utgå från nämndens uppfattning i de frågor nämnden uttalat sig.

Nämnden ersätter inte ordinarie förhandlingsordning mellan parterna. Begärs lokal tvisteförhandling i fråga rörande det nya regelsystemet ska dock prövning ske i nämnden innan den lokala tvisteförhandlingen äger rum.

2. Vid förestående minskning av arbetsstyrkan på grund av arbetsbrist bör – företag där uppdelning på avdelningar inte förekommer – vid lokalt samråd beaktas parternas gemensamma intresse av att montörer vars yrkeskunnighet är nödvändig för företagets fortsatta verksamhet, får behålla sina anställningar. Vid oenighet mellan de lokala parterna gäller lagen.
3. Med yrkeskunnighet enligt föregående stycke bör jämföras förmågan att såsom ledande montör leda större arbeten. Ledande montör för arbetslag omfattande i genomsnitt tre à fyra montörer bör, så länge det arbete den ledande montören leder pågår, kvarstå i tjänst.

§ 3 Underrättelse vid uppsägning av anställning för begränsad tid

Med frångående av bestämmelserna i 15 § lagen om anställningsskydd är parterna överens om att särskild underrättelse, om när arbetet upphör, skriftligen ska ges till alla arbetstagare anställda för viss tid eller visst arbete så snart ske kan, dock minst två veckor innan anställning upphör. Kan anställning beräknas vara kortare tid än två veckor, ska underrättelsen om möjligt lämnas vid anställningsavtalets träffande.

§ 4 Intyg – betyg

1. När arbetstagare slutar ska arbetsgivaren, när arbetstagaren redovisat och avlämnat företagets tillhörigheter, överlämna tjänstgöringsintyg. Intyget ska innehålla uppgifter om anställningstid, lön vid avflyttningen och huvudsaklig sysselsättning under anställningstiden.
2. Om anställningen omfattat minst två månader ska arbetsgivaren på begäran utfärda betyg, som utvisar anställningstid, arbetsuppgifter, lön vid avflyttningen och vitsord.

§ 5 Slutavlöning – semesterersättning

Reglering av rörliga lönedelar, utbetalning av kostnadsersättningar samt semesterersättning och eventuell annan inestående avtalsenlig ersättning utbetalas senast vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller kalendermånaden efter dag för anställningens upphörande.

Ackordsandel utbetalas enligt 8 kap § 6.

§ 6 Påföljd vid bristande uppsägningstid

Beträffande arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid, äger arbetsgivaren rätt att som skadestånd enligt 38 § lagen om anställningsskydd innehålla så mycket av inestående löneförmåner som motsvarar lägsta lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits. Skadeståndet får dock inte överstiga lägsta lönen för två veckor.

4 KAP ARBETSTID

§ 1 Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie veckoarbetstiden är 40 timmar och fördelas under måndag-fredag med 8 timmar per dag.
2. Vid sådant underjordsarbete som anläggningsarbete i bergrum under byggnad eller servicearbete i gruvor eller liknande ska den ordinarie veckoarbetstiden vara 36 timmar.

Anmärkning

Förkortad ordinarie arbetstid (36 timmar per vecka) vid underjordsarbete ska endast tillämpas vid arbete under en eller flera hela dagar.

3. Som arbetstid enligt arbetstidslagen ska inte anses tid utanför ordinarie arbetstid som åtgår för resor till och från arbetsplatsen. Det ska dock beaktas att i viss utsträckning kan nämnd restid anses utgöra arbetstid enligt arbetstidsdirektivet (2003/88/EG).

Anmärkning

Ovanstående regel påverkar inte vilken ersättning som ska betalas för tid som i skilda fall åtgår för resor.

§ 2 Arbetstidens förläggning

1. Arbetstiden börjar tidigast kl. 07.00 och slutar senast kl. 17.00, om inte annan lokal överenskommelse träffas om ramen för dagarbetstidens förläggning. Vid byggarbetsplats som tillämpar tidigare klockslag för arbetstidens början, ska montörerna dock följa byggarbetstiden. Montörernas arbetstid på byggarbetsplatser får tidigast börja kl. 06.00.
2. Med iakttagande av gällande lagstiftning bestämmer arbetsgivaren arbetstidens förläggning inom de gränser som anges i punkt 1 ovan samt rasternas antal, längd och placering. Rasterna får dock sammanlagt inte överstiga 1 ½ timme per dag. Hos varje företag ska finnas ett anslag med närmare angivande av den ordinarie arbetstidens början och slut samt raster under olika arbetsdagar i veckan.

Anmärkningar till punkt 1 och 2

Arbetsgivare och enskild arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan förläggning av arbetstiden. Sådan överenskommelse upphör att gälla efter en veckas uppsägningstid.

Anmärkningar

1. På begäran av arbetarnas förhandlingsdelegerade meddelade arbetsgivarnas ombud, att från arbetsgivarnas sida hinder inte mötte att inrätta två raster per dag; dock under uttrycklig hänvisning till 12 Kap § 1 punkt 3.
2. Till förhandlingsprotokollet har antecknats att där lokala överenskommelser om arbetstidens förläggning förut vunnits ingen ändring härutinnan ska ske såvida inte vederbörande parter enas härom, samt att förhandlingar lokalt kan upptagas angående arbetstidens förläggning.
3. Vid arbete på industri- och byggarbetsplatser tillämpas i möjligaste mån avseende arbetstidens indelning vad som gäller på platsen. Ändring av måltidsrasternas längd och förläggning från den eljest gällande ska dock inte ske i större utsträckning än som behövs med hänsyn till arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Anmärkningar till § 1 och 2

Överenskommelse om annan längd eller förläggning av arbetstiden för enskild arbetsplats eller för del av arbetsplats kan träffas genom lokal överenskommelse mellan företag och region. När förbundet delegerat rätten att träffa kollektivavtal till facklig förtroendevald träffas den lokala överenskommelsen med denne.

Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och är uppsägningsbar med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

§ 3 Förkortning av arbetstid

Med iakttagande av gällande lagstiftning äger arbetsgivaren, där bristande arbetstillgång sådant föranleder, rätt att minska arbetstiden.

Anmärkning

IN förbinder sig tillse, att arbetsgivarens rätt att minska arbetstiden inte användes så, att arbetstiden oskäligt förkortas.

§ 4 Övertid

1. Arbetstid utöver den i 4 Kap § 1 och § 2 fastställda ordinarie arbetstiden är övertid. Lön för övertidsarbete betalas enligt 7 Kap § 8.

2. Övertidsersättning utbetalas endast för av arbetsgivaren påfordrat övertidsarbete.
3. Då arbetsgivaren så anser erforderligt, bör arbetstagaren, såvitt arbetstagaren inte därtill är förhindrad av vägande skäl, arbeta övertid i den utsträckning som enligt gällande lag kan medgivas. Meddelande om att övertidsarbete ska äga rum ävensom om förhinder att arbeta övertid ska med nedan angivet undantag lämnas senast vid arbetstidens slut dagen före. Om omständighet som föranleder övertidsarbete inträffar senare, ska meddelande om övertidsarbete lämnas så snart ske kan.

Övertid i samband med skiftarbete

Arbetsgivare har inte rätt att påfordra annat övertidsarbete än sådant som har samband med det egna skiftet.

4. Har arbetstagare till följd av slarv eller annars utan giltig anledning försummat någon del av ordinarie arbetstiden, är arbetstagaren om arbetsgivaren det fordrar, skyldig ersätta den försummade tiden med övertid, utan att något övertidstillägg betalas.
5. Övertid får tas ut med sammanlagt högst 150 timmar under ett kalenderår. Genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ytterligare övertid tas ut inom de ramar arbetstidslagen medger. Uttag av nödfallsövertid kan ske oberoende av denna bestämmelse.

§ 5 Förskjuten arbetstid

Om arbete, som tar minst tre arbetsdagar i anspråk, av särskilda skäl till betydande del måste utföras på annan tid än ordinarie arbetstid må utan hinder av regeln om arbetstidsförläggning i 4 Kap § 2 punkten 1, överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om förskjutning av den ordinarie arbetstiden. Ersättning för sådan obekväm arbetstid betalas enligt 7 Kap § 9. Hur arbetstiden förskjuts ska dokumenteras skriftligt innan arbetet påbörjas.

§ 5 a Rotationsarbete

Överenskommelse om rotationsarbete på annan ort och villkoren för detta kan träffas genom lokal överenskommelse, inom företaget eller mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare. Vid lokal överenskommelse eller inom företaget förutsätts samtycke från arbetstagarna.

Rotationsarbete ska som huvudregel inte utföras mellan klockan 24.00–05.00. För det fall rotationsarbetet behöver utföras mellan dessa tider krävs lokal överenskommelse.

Överenskommelse ska dokumenteras skriftligt och undertecknas av respektive parter.

I överenskommelsen ska anges:

- Arbete som omfattas
- Tid för överenskommelse och eventuell uppsägningstid
- Arbetstidsschema
- Eventuell särskild kompensation kopplad till de arbetstider som läggs fast i överenskommelsen

Arbetsgivaren ska, när överenskommelse om rotation har träffats, till berörd lokalavdelning hos SEF lämna information om vilken arbetsplats överenskommelsen avser.

Anmärkning

Med rotationsarbete avses arbete på annan ort som kräver övernattningsmed i huvudsak annat arbetstidsmått per arbetsvecka än 40 timmar och som följs av längre ledighet och där arbetslag avlöser varandra. Med rotationsarbete avses även annat arbete på annan ort som kräver övernattningsmed och där parterna av annan anledning önskar bedriva arbetet under längre perioder på traktamentsorten kombinerat med längre ledighetsperioder.

§ 6 Skiftarbete

1. Arbetstagare är skyldig att delta i skiftarbete inom industriell anläggning, vilket av driftmässiga skäl måste utföras som skiftarbete samt i arbete vid sådan anläggning, för att nedbringa tiden för driftavbrott.

Anmärkning

Med skiftarbete ovan avses inte installationsarbete vid nybyggnation.

2. Lokal överenskommelse kan träffas om skiftarbete även i andra fall.
3. Vid intermittent 2-skiftarbete ska arbetstiden vara i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka. Vid kontinuerligt 3-skiftarbete ska arbetstiden vara i genomsnitt 36 timmar och vid intermittent 3-skiftarbete 38 timmar per helgfri vecka. Ersättning för obekväm arbetstid betalas enligt 7 Kap § 9.

Protokollsanteckning

Med intermittent skiftgång avses skiftarbete som avbrytes under veckoslut och storhelger. Vid kontinuerlig skiftgång utförs skiftarbete även under veckoslut och helger.

4. Vid skiftarbete ska arbetstiden dokumenteras i ett skriftligt arbetstidsschema innan arbetet påbörjas.

Anmärkning

Arbetstidsschema delges berörd arbetstagare.

§ 7 Beredskapstjänst

Arbetsgivaren äger rätt påfordra att arbetstagare ska hålla sig anträffbar i sin bostad eller på annan av arbetsgivaren godtagen plats, där arbetstagaren kan nås per telefon, för snabbt utförande av erforderliga reparationsarbeten. Arbetstagare är inte skyldig upprätthålla beredskapstjänst oftare än var fjärde vecka. Arbetstagare ska underrättas om beredskapstjänst senast två veckor i förväg om inte sjukdomsfall eller dylikt föranleder ändring i beredskaps-tjänsten. Beredskapsersättning betalas enligt bestämmelserna i 7 Kap § 11.

Anmärkning

I de fall beredskapstjänst ska förekomma under tid fr.o.m. fredag eftermiddag t.o.m. måndag morgon rekommenderar parterna att ifrågakvarande tjänstgöring ges till samma arbetstagare.

§ 8 Restid

1. Tid som åtgår för resa utanför hemorts- respektive resegräns är restid. Restid inom ordinarie arbetstid jämställs med arbetad tid. Restidersättning betalas enligt 7 Kap § 7.
2. Restid på annan än ordinarie arbetstid räknas inte som fullgjord arbetstid; således ska den ordinarie arbetstiden jämte avtalsenlig påfordrad övertid även fullgöras.

§ 9 Flextid

Med flextid menas att arbetstagaren förfogar över arbetstidens förläggning, dock inte när hinder i verksamheten föreligger. Härvid gäller följande förut-sättningar:

Flextid kan tas ut mellan kl. 06.00–09.00 och 15.00–18.00.

Flextidskonto kan uppgå till maximalt plus/minus 20 timmar.

Flextid utgör inte grund för OB- eller övertidersättning eller för traktaments-ersättning vid arbete utan övernattnings (12-timmarsregeln).

Vid arbete som kräver övernattnings på annan ort kan flexetid tas ut mellan 06.00 och 20.00 efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Anmärkning

Arbetsgivare och enskild arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan förläggning av flexitiden. Sådan överenskommelse upphör att gälla efter en veckas uppsägningstid.

§ 10 Arbetstidsförkortning

En heltidsanställd arbetstagare som har arbetat hela perioden 1 april till 31 mars under ett år (intjänandeår) erhåller full arbetstidsförkortning med 32 timmar för samma tidsperiod påföljande år (uttagsår). Arbetstagare med kortare arbetstid än heltid, erhåller tid för arbetstidsförkortning i proportion därtill.

För arbetstagare som inte arbetar hela intjänandeåret, dvs. som börjar eller slutar sin anställning under perioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren, beräknas intjänanderätten av arbetstidsförkortningen enligt följande:

Arbetad tid med lön från arbetsgivaren i antal kalenderdagar/365 × 32 timmar (vid fullt intjänande).

Intjänad tid överförs till arbetstagarens individuella tidbank den 1 april uttagsåret enligt 4 kap § 12.

Om arbetstagaren slutar sin anställning tillförs tidbanken intjänad tid per sista anställningsdag och slutreglering sker enligt bestämmelserna om tidbank.

Anmärkning

Frånvaro berättigar till arbetstidsförkortning enbart under tid för vilken arbetsgivaren betalat lön, t.ex. lagstadgad sjuklöneperiod, semester och uttag ur tidbank. Vid beräkning av arbetstidsförkortningstimmor tillämpas avrundning upp till närmaste timme.

§ 11 Dygnsvila

1. Dygnsvila och nattarbete

Dygnsvila

Enligt arbetstidslagen gäller att arbetstagaren ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte

kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap, övertidsarbete fram till kl. 23.00, eller om arbetets art så kräver eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För arbetstagare som inte erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförs minst två timmar, ska arbetstagaren beredas minst åtta timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Då dygnsvilan brutits och arbete utförts mellan kl. 23.00–07.00 med fem timmar ges ledigt hela dagen efter utan löneavdrag.

Anmärkning

Av förarbetena till arbetstidslagen framgår att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Vid t.ex. omläggning av scheman kan byte av period göras, men i övrigt ska perioden läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent.

Parterna är överens om att avvikelse från regeln om dygnsvila även innebär undantag från arbetstidslagens regler om nattarbete.

Nattarbete efter överenskommelse

Arbete som ska utföras mellan kl. 00–05 och som inte omfattas av det s.k. nattarbetsförbudsundantaget i 13 § arbetstidslagen eller av undantaget ovan får utföras efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. (Det noteras att sådant arbete även kan utföras efter lokal eller central överenskommelse samt efter dispens från Arbetsmiljöverket.)

Arbetstagare som, efter sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, har utfört arbete mellan kl. 00–05 ska därefter beredas minst 8 timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Återföring till övertidsutrymme

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag. Dessa ledighetstimmar återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

2. Övrigt

För arbetstagare som får avbrott i dygnsvilan under veckoslut eller helgdagar och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut eller helgdagar gäller att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar överförs till arbetstagarens individuella tidbank enligt 4 kap § 12. För avbrott

under natt mot nästkommande arbetsdag gäller regler enligt punkten 1. Dygnsvila ovan. Motsvarande regel gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagt till veckoslut.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

§ 12 Tidbank

1. Inrättande av tidbank

För varje arbetstagare inrättas en individuell tidbank som löper under perioden 1 april–31 mars och nollställs vid slutet av varje sådan period, om annan skriftlig överenskommelse inte träffas i enlighet med punkt 7, andra stycket nedan.

2. Intjänande av tid till tidbanken

Tid till tidbanken tjänas in genom arbetstidsförkortning, övertidsarbete, avbrott i dygnsvila under helg eller vid traktamentsarbete. Intjänad tid överförs till den individuella tidbanken.

Tid som intjänats och tillförts tidbanken kan tas ut som betald ledighet, avsättning till pensionskonto eller i form av ersättning i pengar.

3. Betald ledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan tid i tidbanken tas ut i form av betald ledighet. Förläggning av ledig tid kan även fastställas genom överenskommelse på företaget.

Ledigheten kan tas ut som hel timme, hel dag eller del av dag.

Begäran om ledighet ska göras i så god tid det är möjligt.

Vid ledighet utges den individuella månadslönen.

4. Ersättning i pengar

Tid i tidbanken kan på arbetstagarens begäran betalas ut i pengar.

Ersättning är individuell månadslön/174 per timme.

5. Avsättning till pension

Arbetstagare kan fr.o.m. den månad de fyller 22 år t.o.m. månaden innan de fyller 65 år, välja pensionsavsättning motsvarande värdet av tid i tidbanken.

Valet ska ske senast den 31 mars varje år.

Avsättning till pension sker som en extra pensionsavsättning till arbetstagarens pensionskonto i Fora. Pensionsavsättningen ska motsvara individuell månads-lön/174 per timme som ska avsättas till pension.

Om uttag i form av pensionsavsättning medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

6. Ledighet i samband med årsskifte

I de fall arbetstagare inte tidigare under året erhållit 16 timmar betald ledighet ur tidbanken har arbetstagaren rätt att få upp till 16 timmars betald ledighet förlagd i samband med jul-, nyårs- eller trettondagshelgen under förutsättning att tid finns i tidbanken. Begäran om att få sådan ledighet förlagd ska göras senast den 1 december.

7. Tömning av tidbank och överenskommelse om att spara tid

Tid som återstår i tidbanken den 31 mars regleras genom att arbetstagaren väljer avsättning till pension alternativt ersättning i pengar.

Om arbetstagaren inte gör ett aktivt val överförs värdet av innestående tid till arbetstagarens pensionskonto i Fora. Detta är endast möjligt för arbetstagare från och med den månad de fyller 22 år till och med månaden innan arbetstagaren fyller 65 år. I övrigt utgår ersättningen alltid i pengar.

Genom skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan maximalt 40 timmar i tidbanken överföras till nästa period.

8. Anställnings upphörande

Inför en anställnings upphörande bör tidbanken normalt tömmas. Arbetsgivaren och arbetstagaren träffar överenskommelse om på vilket sätt detta ska ske. Skulle sådan överenskommelse inte komma till stånd ersätts kvarstående tid i tidbanken vid anställningens upphörande genom ersättning i pengar.

Vid ersättning i pengar utbetalas dessa vid första ordinarie löneutbetalnings-tillfälle som infaller kalendermånaden efter dag för anställnings upphörande.

5 KAP LEDIGHET

§ 1 Fridagar

Jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar.

§ 1a Arbetsfri vardag

Då nationaldagen infaller en tisdag är måndagen före arbetsfri vardag. Då nationaldagen infaller på en torsdag är påföljande fredag arbetsfri vardag. Detta gäller dock inte för skiftgående personal. För dessa arbetsfria vardagar ska inte något löneavdrag göras.

§ 2 Permission

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

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Egen vigsel.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare – dock högst tre besök per remiss.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

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

Vid olycksfall i arbete som kräver läkar- eller sjukvård ersätter företaget den dag olycksfallet inträffar ev. extra resekostnader till läkare eller sjukhus såvida dylika ersättningar inte utgår på annat sätt.

Anmärkning

Även om rätten till permission för besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från läkare begränsats till tre besök per remiss så kvarstår rätten till ledighet för det fall remissen omfattar fler besök vid sjukvårdsinrättning. Det är parternas uppfattning att besök vid sjukvårdsinrättning bör försöka planeras på så sätt att de medför minsta möjliga störning för arbetsgivarens verksamhet.

§ 3 Ledighet vid val

Där arbetstagare för utövande av sin rösträtt vid politiskt eller kommunalt val i orten eller för fullgörande av fackligt uppdrag, som godkänts av arbetstagarnas huvudorganisation, behöver tillfällig ledighet från arbetet och därom gör anmälan senast dagen förut, må sådan ledighet inte vägras.

§ 4 Tjänstledighet p.g.a. personliga skäl

Arbetstagare har för angelägna personliga behov rätt att få tjänstledighet utan betalning två dagar per år. Begäran om sådan ledighet ska framställas minst tre veckor före tidpunkten för ledigheten. Arbetsgivaren kan skjuta på ledigheten högst en vecka om det föreligger hinder i produktionen för att ta ut ledigheten.

Innan tjänstledighet p.g.a. personliga skäl beviljas ska arbetstagaren för ledighet utnyttja innestående tid i den individuella tidbanken.

§ 5 Facklig utbildning

SEF åtar sig, avseende centralt framtagna FFM-utbildning för fackliga förtroendemän, att informera IN om vilka kurser SEF avser genomföra under året och om kursernas innehåll och målgrupper. Motsvarande ska gälla för SEF:s lokalavdelning gentemot IN:s distriktsorganisation avseende lokalt framtagna utbildning.

Begäran om ledighet för facklig kurs ska göras minst 14 dagar före kursens början.

§ 6 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

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

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

Anmärkning

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

Ansökan och underrättelse

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

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och lokal facklig part vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

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

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

6 KAP TIDSKRIVNING

§ 1 Tidredovisning

Arbetsstagare är skyldig att redovisa arbetad tid och frånvaro på ett sådant sätt att arbetsgivaren erhåller underlag för fakturering samt erforderliga uppgifter för beräkning av lön och andra ersättningar. Vid ackordsarbete enligt 9 Kap ska timtid tydligt specificeras.

Arbetsgivaren ska ge anvisningar om hur redovisningen ska göras och tillhandahålla nödvändig utrustning. Tid som åtgår för redovisning jämföras med arbetad tid. Arbetsstagare ska erhålla kopia av de uppgifter arbetsstagaren lämnar.

§ 2 Insändande av tidredovisning

Tidsedlar för närmast föregående arbetsvecka ska av arbetsstagaren insändas så, att den är arbetsgivaren tillhanda senast på morgonen första vardagen efter arbetsveckans slut.

Anmärkningar

1. På arbetsgivarens begäran ska tidredovisningen för olika månader göras på skilda tidsedlar.
2. Beordrar arbetsgivaren tidsedlarnas insändande per post, betalar arbetsgivaren portot. Om flera arbetsstagare sysselsätts på samma arbetsplats, ska samtliga tidsedlar på en gång insändas av ledande montören.

§ 3 Ej redovisad tid

Försummar arbetsstagare att redovisa tid enligt avtalets regler äger arbetsgivaren rätt att innehålla lön för den tid som inte redovisats.

§ 4 Ändring av tidredovisning

Om arbetsgivaren på tidsedeln överför timtid till ackordstid eller eljest vidtager förändringar av ekonomisk betydelse för arbetsstagaren ska denne fortlöpande och snarast efter det tiden redovisats erhålla meddelande om vidtagen ändring och orsaken därtill. Sådant meddelande måste alltid lämnas senast i samband med utbetalning av lön för den tidsperiod tidredovisningen avser.

7 KAP LÖNER M.M.

I det fall timersättning eller timavdrag uttrycks som viss del av månadslönen har divisorerna fastställts med utgångspunkt i 40 timmars arbetstid per vecka.

§ 1 Allmänt

1. Arbetstagaren erhåller lön under tid arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren, står till dennes förfogande och redovisar tid på tidsedlar.
2. Denna bestämmelse har upphört.
3. Lönebestämmelserna gäller inte praktikanter. Överenskommelse om lön och övriga anställningsvillkor får därför i varje enskilt fall ske mellan arbetsgivaren och praktikanten.
4. Arbetstagare, som under värnpliktstjänstgöring eller annan längre ledighet tillfälligt i anslutning till helgdagar återgår i tjänst under högst 10 arbetsdagar, erhåller 1/167 av sin månadslön för varje timme han utför arbete.
5. Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön. Beträffande begreppet dagslön se 7 Kap § 12 punkt 1 b).
6. Arbetstagare som i anställningen övergår från en kategori till annan kategori av anställning, för vilken gäller en högre lägsta lön, ska vid övergången erhålla en ny och högre individuell månadslön.
7. För arbetstagare kan i samband med överenskommelse enligt kap 9 § 1 a avtalas om ny månadslön tills vidare eller om ett månadslönetillägg för viss tid eller för visst arbete.

Anmärkning

Överenskommelse enligt Kap 7 § 1 pkt 7 ska för giltighet vara skriftlig.

§ 2 Månadslön

Varje arbetstagare som fullgjort lärlingsutbildning erhåller en individuellt fastställd månadslön. Denna fastställs med utgångspunkt i arbetstagarens yrkeskunnighet, kvalifikation, prestation och ansvar.

Anmärkning

Den individuella månadslönen uttrycks i kronor per månad och fastställs vid förhandlingar inom företaget och kan om anledning därtill finns - omprövas en gång per år.

Lägsta löner kr/mån	Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
1:a året i yrket	21 759 kr	22 412 kr
2:a året i yrket	26 717 kr	27 519 kr
3:e året i yrket och därefter	30 084 kr	30 987 kr
Servicemontörer	31 922 kr	32 880 kr
Tekniker	32 611 kr	33 589 kr

Definitioner av kategorier

Med **tekniker** avses arbetstagare med för företaget särskilt värdefull utbildning och kompetens, som huvudsakligen utför självständigt arbete inom specialområde.

Med **servicemontör** avses arbetstagare, som huvudsakligen och självständigt planerar och utför reparationer, översyn och mindre utbyggnader av befintliga anläggningar och därvid ansvarar för kundkontakter.

§ 3 Ackordslön

Vid arbete på ackord enligt 9 Kap gäller följande:

1. Arbetstagarens ackordslön består av dennes andel av en ackordssumma.
2. Vid gemensamhetsackord beräknas varje arbetstagares andel av ackordssumman enligt Bilaga 7.
3. Vid ackordsarbete ska garanterad lön per timme utgöras av $1/174$ av med faktorn 0,93 reducerad månadslön.

Tillämpningen av regeln ovan för fastställande av garanterad lön får inte medföra en större reduktion av enskild arbetstagares månadslön än som svarar mot 10 kr/timme. Den garanterade lönen ska för enskild arbetstagare inte vara högre än dennes individuella månadslön/174.

Har arbetsgivare underlåtit att vidta de åtgärder avtalet, inklusive ackordstid-listan, föreskriver beträffande ackordsarbete ska individuell månadslön vara garanterad lön för arbetet.

4. Varje arbetstagares ackordsandel består av två delar, en individuell del samt en gemensam del. Närmare beräkning framgår av Bilaga 7.
5. Vid ackordsarbete som utförs enligt ATL och som beräknas vara längre tid än 4 månader, utbetalas förskott var 3:e månad med 90 procent av beräknad intjänad ackordssumma minus för ackordsarbetet utbetalad månadslön under perioden. Som underlag för bedömning av förskottsbetalningarna ska om annat inte överenskommes ledande montören via vederbörande lokalavdelning inom förbundet till företaget inlämna förskottssedel med huvudsakliga uppgifter om utfört arbete under den period förskottet avser.

Annan överenskommelse om ackordsförskott kan träffas inom företaget, t.ex. för viss arbetsplats med 90 procent av beräknad ackordsförtjänst.

6. Timtid i samband med ackord vid arbete enligt ATL ersätts med penningfaktor $\times$ ackordsmultiplikator för arbetet.
7. När praktikant deltar i ackordsarbete ska överenskommelse träffas inom företaget med ackordslaget, om vilken procentandel av den med praktikanten överenskomna lönen som ska belasta ackordet.

Ovanstående äger tillämpning endast under den förutsättning att därav berörda personer omfattas av på arbetsplatsen gällande arbets- och ordningsbestämmelser.

§ 3a Prestationslön

Överenskommelse får träffas mellan företag och klubb eller i de fall klubb saknas den fackliga förtroendemannen om tillämpning av särskilt prestationslönesystem för företaget eller för avdelningar i företaget eller för särskilt projekt. Klubb eller facklig förtroendeman träffar sådan överenskommelse för SEF:s lokala organisations räkning. Överenskommelse kan även träffas direkt med SEF:s lokala organisation.

Den individuella månadslönen utgör härvid garanterad lön.

Överenskommelse enligt ovan ska för att äga giltighet vara skriftlig, innehålla en reglering av hur prestationslönesumman ska beräknas samt en reglering avseende förfallodag.

§ 4 Ersättning till ledande montör för ackordsarbete

Ledande montör för större ackordsarbete erhåller för den tid då denne tjänstgör som ledande montör ett särskilt individuellt tillägg enligt nedan om enighet kan uppnås mellan företaget och montören om tilläggets storlek.

Med större ackordsarbete avses här arbeten där ackordslaget under en sammanhängande period av 5 arbetsdagar uppgår till minst 5 montörer.

Tillägget, som betalas ut utöver ackordet, ska under ifrågavarande arbete uppgå till lägst 3 procent av ledande montörens månadslön/174 per timme.

Om det vid mycket stora anläggningar utses mer än en ledande montör, betalas ledandemontörstillägg till varje ledande montör om de i detta moment angivna förutsättningarna är uppfyllda.

Anmärkning

Med montör avses vid tillämpningen av reglerna om ledandemontörstillägg arbetstagare som enligt gällande avtal har rätt till del i ackordsöverskott.

§ 5 Ersättning vid arbete på vissa arbetsplatser

Nu utgående lönetillägg enligt denna paragraf kvarstår oförändrade under den tid för vilken de överenskommits att gälla, dock längst till den 31 mars 1998. Därefter bortfaller nämnda lönetillägg alternativt inräknas tillägget i månadslönen.

§ 6 Lön vid underjordsarbete

Vid underjordsarbete utges månadslön utan avdrag för förkortad arbetstid. Ackordssumman ökas med 13,5 procent.

§ 7 Lön för restid

1. För restid utom ordinarie arbetstid betalas kr/timme.

	Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
1:a året i yrket	111,22 kr	114,56 kr
2:a året i yrket	124,60 kr	128,34 kr
3:e året i yrket o därefter	133,94 kr	137,96 kr
Servicemontörer	133,94 kr	137,96 kr
Tekniker	133,94 kr	137,96 kr

Angivna ersättningar inkluderar semesterlön.

2. Restid inom ordinarie arbetstid betalas som arbetad tid.

§ 8 Övertidskompensation

1. Beordrat eller i efterhand godkänt övertidsarbete kompenseras antingen med pengar (övertidsersättning) eller – efter överenskommelse mellan arbetstagararen och arbetsgivaren – i form av ledig tid (kompensationsledighet). Sådan kompensationsledighet avsätts med en ledighetstimme för varje övertidstimme till arbetstagararens individuella tidbank enligt kap 4 § 12.
2. För varje övertidstimme betalas inklusive semesterlön

- a) för övertidsarbete de två första arbetstimmarna omedelbart efter ordinarie arbetstid månadslönen
111
- b) för övertidsarbete därefter intill kl. 24 månadslönen
98
- c) för övertidsarbete dels för tid efter kl. 24 på vardag, månadslönen
dels för lördagar och söndagar samt för helgdagar vilka inte betalas enligt d) 87

Övertidsersättning enligt c) betalas från kl. 18 på fredag eller från samma klockslag annan dag som föregår helgdag till den ordinarie arbetstidens början påföljande vardag.

- d) för nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, månadslönen
annandag påsk, första maj, pingstafton, pingstdagen, 72
nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen,
julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton

Övertidstillägg enligt d) betalas från kl. 18 dag före ovanstående dagar till den ordinarie arbetstidens början påföljande vardag. För nationaldagen betalas övertidstillägg enligt d) från kl. 18 dag före nationaldagen till kl. 06 dag efter nationaldagen.

- e) för arbetsfri vardag enligt 5 kap § 1 a, månadslönen
87

Övertidsersättning enligt e) betalas från den ordinarie arbetstidens början till kl. 18.

3. Utöver avsättning till tidbanken för övertidsarbete, utges övertidstillägg för perioden ovan med:

- a) månadslönen
399
b) månadslönen
266
c) månadslönen
200
d) månadslönen
133
e) månadslönen
200

Angivna övertidstillägg inkluderar semesterersättning.

4. För varje övertidstimme i samband med skiftarbete betalas ersättning inklusive semesterlön enligt följande:

a)	måndag–fredag från kl. 06.00 till kl. 22.00	<u>månadslön</u> 98
b)	måndag–fredag från kl. 22.00 till kl. 06.00	<u>månadslön</u> 87
c)	fredag kl. 22.00 – måndag kl. 06.00	<u>månadslön</u> 87
d)	för nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, 1 maj, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton	<u>månadslön</u> 72

Övertidstillägg enligt d) betalas från kl. 18.00 dag före ovanstående dagar till den ordinarie arbetstidens början påföljande vardag. För nationaldagen betalas övertidstillägg enligt d) från kl. 18 dag före nationaldagen till kl. 06 dag efter nationaldagen.

e)	För arbetsfri vardag enligt 5 Kap § 1 a,	<u>månadslön</u> 87
----	--	------------------------

Övertidsersättning enligt e) betalas från den ordinarie arbetstidens början till kl. 18.

5. Utöver avsättning till tidbanken för övertidsarbete i samband med skiftarbete utges övertidstillägg för perioderna ovan enligt punkt 4 med:

a)	<u>månadslönen</u> 266
b)	<u>månadslönen</u> 200
c)	<u>månadslönen</u> 200
d)	<u>månadslönen</u> 133
e)	<u>månadslönen</u> 200

Angivna övertidstillägg inkluderar semesterersättning.

6. Som vanliga arbetsdagar räknas dagen före följande dagar: trettondagen, långfredagen, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag.
7. Vid beräkning av övertidsarbete medräknas inte den till måltidsraster använda tiden.

8. När arbetsgivaren beordrar ackordsarbete att utföras på övertid, erhåller arbetstagaren utöver ackordspriset det fastställda övertidstillägget enligt denna paragraf såvida inte i detta avseende för särskilda undantagsfall annan överenskommelse i samband med ackordssättningen blivit träffad.

§ 9 Arbete på obekväm tid

För arbetstagare som har sin tjänstgöring förlagd till s.k. obekväm arbetstid, som inte utgör övertidsarbete, utbetalas ett tillägg per arbetad timme (OB-tillägg) enligt nedan.

1. Kvälls- och nattetid utanför ordinarie arbetstid per arbetad timme såvida inte högre belopp ska utges enligt 2 eller 3 nedan.

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
45 kr	46 kr

2. Sön- och helgdagar från kl. 06.00 lördag och från kl. 18.00 dag före helgdag till ordinarie arbetstids början dag efter sön- resp. helgdag utbetalas per arbetad timme såvida inte högre belopp ska utges enligt nedan.

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
123 kr	127 kr

- 2a. För arbetsfri vardag enligt 5 kap § 1 a från kl. 06.00 till 06.00 dagen efter utbetalas per arbetad timme.

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
123 kr	127 kr

3. Storhelgstad nämligen

Från kl. 06.00 Nyårsafton till kl. 06.00 den 2 januari

Från kl. 18.00 Skärtorsdag till kl. 06.00 dagen efter Annandag Påsk

Från kl. 18.00 Valborgsmässoafton till kl. 06.00 den 2 maj

Från kl. 06.00 Pingstafton till kl. 06.00 dagen efter Pingstdagen

Från kl. 06.00 Nationaldagen till kl. 06.00 den 7 juni

Från kl. 06.00 Midsommarafton till kl. 06.00 dagen efter Midsommardagen

Från kl. 06.00 Julafton till kl. 06.00 dagen efter Annandag Jul

utbetalas per arbetad timme.

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
211 kr	217 kr

OB-tillägg betalas inte för tid då övertidsersättning utges.

4. För tid då ackordsarbete utförs i skiftgång och arbetstiden därför reduceras ska ackordssumman ökas enligt nedan

arbetstid 39 tim/vecka + 5 procent

arbetstid 38 tim/vecka + 7,5 procent

arbetstid 36 tim/vecka + 15 procent

Angivna tillägg inkluderar ersättning för erforderlig information om utförda arbeten vid avlämning mellan skiftlag.

Vid fastställande av brytpunktsnivå enligt 9 Kap § 2 punkt 3 ska för arbetet gällande ackordsmultiplikator räknas upp med tillämpligt procenttal enligt ovan.

§ 10 Ersättning vid övergång till skiftarbete

Vid beordrad övergång från dagtidsarbete till 2- eller 3-skiftarbete liksom vid övergång från ett arbetstidsschema till ett annat utges utöver ordinarie lön övertidstillägg under de tre första skiften för den tid som ligger utanför den för arbetstagaren tidigare gällande ordinarie arbetstiden. Fr.o.m. fjärde skiftet betalas i stället tillägg för obekväm arbetstid.

Övertidstillägg enligt ovan medför inte att den delen av arbetstiden betraktas som övertidsarbete.

§ 11 Beredskapsersättning

1. För arbete under beredskapstjänst betalas övertidsersättning enligt § 8.
2. Beredskapsersättning utgör
 - a) Vardag räknat från arbetstidens slut till kl. 07.00 påföljande morgon eller den senare tidpunkt vid vilken arbetet börjar.

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
243 kr	251 kr

- b) Lördag från kl. 07.00 till kl. 07.00 påföljande söndag samt för arbetsfri vardag enligt kap 5 § 1 a från kl. 07.00 till kl. 07.00 påföljande dag.

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
633 kr	652 kr

- c) Söndag från kl. 07.00 till kl. 07.00 påföljande dag.

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
633 kr	652 kr

- d) Helgdagar eller i avtalets 5 Kap § 1 angivna fridagar från kl. 07.00 till kl. 07.00 påföljande dag.

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
792 kr	816 kr

§ 12 Avdrag från månadslön

1. Vid frånvaro

Vid sådan frånvaro, som inte enligt lag eller avtal medför rätt till lön görs frånvaroadrag enligt nedan. (Se 7 a Kap semester § 4.)

- a) högst 5 arbetsdagar samt del av dag, avdrag per timme med

månadslönen

174

- b) mer än 5 arbetsdagar, avdrag för varje frånvarodag (alltså även för lör-, sön- och helgdag samt dag som för den enskilde arbetstagaren är arbetsfri vardag) med dagslönen.

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

Avdrag görs dock inte för arbetstagarens arbetsfria dagar som inleder eller avslutar frånvaron. Härutöver gäller att för skiftgående arbetstagare, vars frånvaro inleds eller avslutas med arbetsfri vardag, görs inte avdrag för första och/eller sista arbetsfria frånvarodagen.

- c) om arbetstagare är deltidсанställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (lika länge varje dag) ska frånvaroadrag göras enligt följande:

$$\text{Månadslönen dividerad med } \frac{\text{Antalet arbetsdagar per vecka} \times 21}{5}$$

- d) hel kalendermånad, avdrag med månadslönen.

2. Vid för sen ankomst till arbetsplatsen ävensom vid obehörig frånvaro göres avdrag, räknat i fulla arbetstimmar.

§ 13 Sjuklön

1. Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i 7 Kap § 13 punkt 5.

2. Sjukanmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska arbetstagaren så snart ske kan meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

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

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallen (8 § 1 st SjLL). Sjukdomsfall som anmäls senast kl. 09.00 ger dock rätt till sjuklön från arbetstidens början samma dag vid tillämpning av anm 1–3 till 7 Kap § 13 punkt 5 nedan (regler om återinsjuknande och högrisk-skydd).

3. Försäkran

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

4. Läkarintyg

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

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnad för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig ersätta intyg från annan läkare.

5. Sjuklönens storlek

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

För varje timme en arbetstagare är frånvarande p.g.a. sjukdom görs avdrag per timme med

$$100 \text{ procent} \times \frac{\text{månadslönen}}{174}$$

upp till en sjukfrånvaro om 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden samt därefter med

$$20 \text{ procent} \times \frac{\text{månadslönen}}{174}$$

för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.

Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period, i normalfallet tre månader.

Anmärkning 1

Se även 4 kap § 1 ordinarie arbetstid.

Härutöver utges sjuklön, för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden, med 80 procent av rörlig lönedel som arbetstagaren skulle ha varit berättigad till.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang prestationslönedel samt ersättning för schemalagd övertid, beredskapstjänst, resa utom ordinarie arbetstid och förskjuten arbetstid, etc.

Anmärkning 2

Aterinsjuknanderegeln

Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Alla karensavdrag som görs, med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens), inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

Anmärkning 3

Allmänt högriskskydd

Antalet sammanlagda karensavdrag intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid per sjukperiod begränsas till tio under en tolv månadersperiod.

Anmärkning 4

Särskilt högriskskydd

För arbetstagare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under den första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.

Anmärkning 5

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

6. Sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande, varvid med månadslön utöver fast kontant månadslön även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt RSV:s anvisningar.

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

Vid frånvaro hel kalendermånad eller avräkningsperiod görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning

Vid delsjukskrivning (t.ex. 25, 50 eller 75 procent) görs sjukavdrag enligt formeln, men i proportion till sjukskrivningsgraden (dvs. 25, 50 eller 75 procent $\times$ månadslönen $\times$ 12/365). Vid t.ex. halv sjukskrivning under en hel kalendermånad/avräkningsperiod betalas under sjukpenningtid en halv månadslön, vid varierande sjukskrivningsgrader (under kalendermånad/avräkningsperioden) räknas varje delsjukskrivningsnivå/period ut för sig enligt ovanstående formel, varefter den sammanlagda ersättningen utgör kalendermånadens/avräkningsperiodens lön.

7. Undantag

Har arbetstagare undantagits från sjukförmåner eller har dessa nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön respektive har rätt att nedsätta denna i motsvarande grad.

Om arbetstagare skadats vid olycksfall, som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön men äger rätt att kvittningsvis kräva återbetalning om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren erhåller skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

§ 14 Föräldralön

Paragrafen utgick 1 januari 2014 då sjuklön via AFA försäkring infördes.

§ 15 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt 7 Kap § 12.

§ 16 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning görs avdrag enligt 7 Kap § 12.

7A KAP SEMESTER

§ 1 Semesterns längd

Antal semesterdagar utgår enligt lag; för närvarande 25 dagar per semesterår.

§ 2 Semesterlön, semestertillägg

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgörs

- 0,8 procent av aktuell månadslön
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang; ackordsöverskott, beredskaps- och OB-tillägg, ledande montörstillägg eller liknande rörlig lönedel.

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

Anmärkning

Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget upjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.

Begreppet månadslön

Med månadslön avses i detta sammanhang individuellt fastställd månadslön.

§ 3 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt 7 a Kap § 2. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

§ 4 Avdrag för obetald semesterdag

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

§ 5 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.

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

Beträffande begreppet månadslön: se 7 a Kap § 2.

§ 6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande.

Semestertilläggen om 0,8 procent respektive 0,5 procent utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i juni månad. Lokal överenskommelse kan träffas inom företaget om annan utbetalningstidpunkt för semestertillägget.

§ 7 Sparande av semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 7 a Kap § 2 (exkl. anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 procent ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid: se 7 a Kap § 5.

8 KAP UTBETALNING AV LÖN

§ 1 Avlöningsperiod och avlöningsdag

1. Avlönning utbetalas senast den 27 för innevarande månad. Reglering av rörliga lönedelar samt utbetalning av kostnadsersättningar redovisade den sista arbetsdagen i månaden, göres efterföljande månad om inte annat överenskommes.
2. Infaller ordinarie avlöningsdag på helg- eller fridag eller dag före sådan, utbetalas antingen uträknad avlönning eller – om uträkning inte medhinnes – förskott, motsvarande vad arbetstagaren kan beräknas ha rätt att erhålla, två arbetsdagar före ifrågavarande helg- och fridag.

Infaller ordinarie avlöningsdag på vanlig lördag eller söndag utbetalas lönen på närmast föregående arbetsdag.

§ 2 Specifikation av lön

Vid utbetalning av lön och annan ersättning ska dessa vara specificerade.

Anmärkning

Om hinder däremot inte föreligger bör lönespecifikation vara arbetstagare tillhanda dagen före avlöningsdagen.

§ 3 Utbetalning av ackordsandel och ackordsförskott

Ackordsandel och ackordsförskott utbetalas senast första avlöningsdagen som infaller 25 arbetsdagar efter att ackordssedel eller förskottssedel kommit företaget tillhanda.

Anmärkningar

1. I angiven tidsfrist inräknas såväl ankomstdag som utbetalningsdag.
2. Helgdag som infaller måndag–fredag, fridagar enligt 5 Kap 1 § samt arbetsfri vardag i samband med nationaldag räknas inte som arbetsdag.
3. Arbetsgivare bör före årsskiftet till arbetstagare, som så önskar, utbetala så stor del av beräknat intjänat ackordsöverskott, som arbetsgivaren anser sig kunna utbetala utan risk.

§ 4 Utbetalning av ackordsförskott

Denna bestämmelse har ersatts av 3 § ovan.

§ 5 Utbetalning vid avbrott i ackordsarbete

Avbryts ackordsarbete och uppehållet varar längre tid än tre månader ska, om någondera parten så påkallar, den utförda delen av arbetet sluträknas och ackordsandelen utbetalas. Denna bestämmelse gäller emellertid inte då avbrottet förorsakats av strejk eller lockout.

§ 6 Utbetalning av ackordsandel då anställning upphört

Vid ackordsarbete äger inte övriga i ackordslaget ingående arbetstagare rätt till den ackordsandel som tillkommer arbetstagare vilken slutat sin anställning innan åtaget ackordsarbete avslutas. Sådan ackordsandel ska om den avflyttande begär det vid anställningens upphörande, eller inom två månader efter det övriga i ackordslaget deltagande erhållit sin andel av ackordet, utbetalas till hon arbetstagaren om eller dennes ombud. Försummar arbetstagaren att begagna sig av denna rätt, ska ackordsandelen överlämnas till SEF:s studiefond.

§ 7 Återbetalningsskyldighet

Då utbetalda förskott överstiger ackordsandelen är varje arbetstagare som erhållit för mycket återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Beträffande garanterad lön vid ackordsarbete: se 7 Kap § 3 punkt 3.

§ 8 Ändring och anmärkning på ackordssedel

1. Ändras ackordssedel ska arbetstagare erhålla meddelande om ändringen senast vid ackordsandelens utbetalande. Därvid ska på arbetstagarens exemplar framgå vilka ändringar som vidtagits med avseende på pris, antal, tid eller dylikt.
2. Ostridig del av ackordsandelen utbetalas alltid i föreskriven tid.
3. Anmärkningar mot sluträkning ska arbetstagaren göra till företaget inom 24 arbetsdagar efter ackordsandelens utbetalande.
4. Bestämmelserna här ovan angående senaste tidpunkt för inlämnande av uppgifter för ackordssedeln färdigställande innebär inte hinder för SEF att senare påtala överträdelser av avtal och ackordstidlista.

§ 9 Utbetalning av sjuklön

Sjuklön utbetalas på ordinarie avlöningsdag för den löneperiod under vilken arbetsgivaren erhållit försäkran enligt 7 Kap § 13 punkt 3 från arbetstagaren.

9 KAP ACKORDSARBETE

§ 1 Allmänt

1. Arbete ska – så långt möjligt – utlämnas på ackord för tillämpning av den mellan IN och SEF överenskomna ackordstidlistan (ATL).

Anmärkning

Då ackordsförutsättningar inte föreligger av skäl som arbetsgivaren inte kan påverka tillämpas tidlön.

2. Arbete ska utlämnas på ackord dels om det är tidsatt i ackordstidlistan, dels även i andra fall, om de förutsättningar under vilka arbete ska utföras kan fastställas och den för arbetets utförande erforderliga tiden kan på ett godtagbart sätt beräknas genom en med hänsyn till arbetets omfattning skäligen insats för tidsberäkningen.
3. Vid allt arbete ska arbetsgivaren före arbetets påbörjande genom anteckning på arbetsorder angiva, om arbetet ska utföras på ackord eller mot tidlön. Arbetstagaren ska på tidsedeln införa tiden i respektive kolumn för ackordstid eller timtid.
4. Arbetstagare som beordrats utföra arbete mot tidlön men som anser sig ha rätt att få arbetet utlämnat på ackord ska så snart ske kan, dock senast innan 1/3 av arbetet utförts, begära att få utföra arbetet på ackord.
5. Vid ackordsarbete bör materielförteckning – om sådan kan upprättas – utlämnas till vederbörande montör. Då materiel utlämnas eller levereras direkt till arbetsplatsen ska följesedel bifogas.
6. Arbeten på vilka arbetstiderna understiger 8 timmar behöver inte utlämnas på ackord. Lokala överenskommelser om produktivitetstillägg kan dock träffas för kortare arbeten.

§ 1a Överenskommelse om undantag

Efter lokal överenskommelse kan Kap 9 § 1 undantas från tillämpning för företag tillsvidare, för viss tid eller för visst arbete. Tillsvidare överenskommelse gäller tills annan överenskommelse träffats.

Anmärkning 1

Tillsvidareöverenskommelse enligt ovan, ingår som del i kollektivavtalet varefter avtalets Kap 9 § 1 kan tillämpas efter ny lokal överenskommelse.

Anmärkning 2

Överenskommelse enligt Kap 9 § 1 a ska för giltighet vara skriftlig.

§ 1b Industriella anläggningar

Vid arbeten på eller i industriella anläggningar som arbetsgivaren utför mot löpande räkning kan överenskommelse träffas om undantag från skyldighet att lämna ut arbeten på ackord.

Sådan överenskommelse gäller endast arbete på industriella anläggningar enligt ovan och ska vara begränsad i tid eller för ett avgränsat objekt dock längst under ett år.

Överenskommelse bör samtidigt träffas om ackordskompensation för utebliven ackordslön.

Anmärkning

Överenskommelse enligt 9 kap § 1 b ska för sin giltighet vara skriftlig.

§ 2 Ackordstidlista

1. Ackordstidlistan har fastställts med samma giltighetstid som detta avtal och består av delar för starkströms-, telesignals- och ställverksarbeten.
2. Om endera parten så begär ska förhandlingar om att tillföra ackordstiden nya eller ändrade ackordstider upptagas.
3. Ackordsformen för arbete efter ackordstidslistan är rent ackord i kombination med blandackord.

Därvid gäller att rent ackord tillämpas för ackordslöner upp till penningfaktorn multiplicerad med för arbetet gällande multiplikator plus 48,66 kr fr.o.m. den 1 maj 2025 och 50,12 kr fr.o.m. den 1 maj 2026.

Över denna nivå tillämpas blandackord så att 75 procent av den del av ackordslönen som överstiger brytpunkten tillfaller ackordslaget.

4. Som förutsättning för tillämpligheten av ackordstidlistan gäller att materiel och verktyg, arbetsmaskiner och arbetsmetoder är sådana som angivits i arbetsbeskrivningar till listans verktidsdelar och att arbetsberedning och arbetsföresättningar i övrigt faller inom de "Allmänna förutsättningar", som angivits under rubriken "Fördelningstid" i listans beskrivningsdelar.
5. Om i fråga som förts till central förhandling enighet föreligger om att ackordstidlistan inte är tillämplig eller om detta fastställs i annan ordning, ska även därigenom aktualiserad ackordstidsförhandling slutföras på det centrala planet, om inte de avtalslutande parterna enas om total eller partiell återförvisning till lokal förhandling.
6. Vid arbetsobjekt med annan grad av arbetsberedning än vad som inryms under "Allmänna förutsättningar" i beskrivningsdelarna till ackordstidlistan träffas överenskommelse om fördelningstilläggets storlek eller om annan ackordsmultiplikator enligt regler i 9 Kap § 3 punkt 2.

Vid tillämpning av ackordstidlistan vid verkstadsmontage ska överenskommelse träffas om särskild objektsmultiplikator.

7. Vid arbete enligt ackordstidlistan ska erforderligt underlag för arbetets utförande tillhandahållas arbetstagarna. Om ritningar eller beskrivning utöver muntliga anvisningar erfordras för att arbetstagaren ska kunna utföra arbetet ska sådana tillhandahållas.

Vad som gäller i detta avseende framgår av ackordstidlistans beskrivningsdelar.

Anmärkning

Om arbetstagaren erhåller arbetsanvisningar eller ritningar med text på annat språk än svenska, ska arbetsledningen lämna sådana förtydliganden som kan anses erforderliga för arbetets rätta utförande.

8. Om avståndet mellan golv och det ställe på vilket materielen uppsättes överstiger 4 meter, tillhandahåller arbetsgivaren kostnadsfritt ställning.

Anmärkning

Ersättning för arbete med rullställning föreskrives i vissa fall i ackordstidlistan.

§ 3 Ackordsmultiplikatorer

1. Ortsmultiplikator

För viss ort, kommun eller annat geografiskt område gäller särskild ackordsmultiplikator. Denna fastställs i förhandlingar mellan IN:s och SEF:s lokala avdelningar och gäller för arbeten inom överenskommen område.

Anmärkning

Skyldigheten att medverka i omförhandlingar av gällande ortsmultiplikator är begränsad till en gång per kalenderår.

2. Objektsmultiplikator

Vid samråd inom företaget om etablering av ny, större arbetsplats kan överenskommelse träffas om att för arbetsplatsen gäller annan multiplikator än ortens. Med större arbetsplats avses i detta sammanhang ett arbetsobjekt som beräknas ta längre tid än 1 200 timmar.

För att sådan överenskommelse ska vara giltig krävs att den är skriftlig.

Nås inte överenskommelse tillämpas ortens multiplikator.

Anmärkning

För arbeten som påbörjas efter 1995-09-01, eller den tidigare tidpunkt varom lokal överenskommelse träffas, minskas då gällande ackordsmultiplikatorer genom att de divideras med 1,2. Ingen ortsmultiplikator ska dock vara lägre än 1,00.

§ 4 Penningfaktor

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
177,66 kr	182,99 kr

§ 5 Fastställande av ackordssumma

För hela arbetet sammanräknade deltid från ackordstidlistan samt ackordstid fastställd på annat sätt utgör för arbetet mätt tid. Denna ska multipliceras med för arbetet gällande ackordsmultiplikator enligt 9 Kap § 3 och penningfaktorn enligt 9 Kap § 4. På så sätt erhålls ackordssumman för arbetet.

§ 6 Icke tidsatt arbete

1. Rörande arbete, som inte tidsatts i ackordstidlistan men som är möjligt att ackordsätta, träffas överenskommelse genom fri förhandling mellan arbetsgivaren eller dennes representant och den eller de arbetstagare åt vilka arbetet erbjuds. Sådan uppgörelse ska uttryckas i tid och träffas innan 1/3 av arbetet utförts.
2. Kan överenskommelse om ackord enligt ovan inte uppnås utföres arbetet enligt lönebestämmelserna i 7 Kap § 3 punkt 6.

§ 7 Totalackord

Parterna har konstaterat att det vid ackordsarbete i viss utsträckning förekommit lokala överenskommelser om ett totalackord för hela arbetet baserat på företagets arbetskostnadskalkyl. Eftersom en sådan överenskommelse kan innebära arbetsbesparing för både arbetsgivare och arbetstagare och skapa ökade förutsättningar för registrering av extraarbete, har de centrala parterna enats om att inte motsätta sig sådana överenskommelser om totalackord mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen, om så påfordras under medverkan av den lokala organisationen. Om inte avvikelse från ackordstidlistans förutsättningar föreligger, ska kalkylen vara grundad på ackordstidlistans tider och vara så utformad att mängder och tider kan kontrolleras. Om enighet inte uppnås ska ackordssedel upprättas på sedvanligt sätt.

§ 8 Särskilda ersättningar

1. Om förråd för materiel är anordnat skilt från den byggnad, vari montagearbetet utförs och det kortaste avståndet därvid mellan förråd och byggnad (hus) är onormalt stort (80 m), träffas för av arbetstagaren utförd materieltransport från förrådet till respektive byggnad (hus) överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om skäligen ersättning härför. På samma sätt ska, när manskapsbod är belägen så att kortaste avståndet mellan denna byggnad vari arbetet utföres eller mellan manskapsbod och materielbod är längre än 80 m, överenskommelse träffas om skäligen ersättning för gångtid utanför 80-metersgränsen.
2. Överenskommelse enligt ovan träffas även för arbeten som i nybyggnader av höghustyp utförs från och med tionde planet över förrådsplanet.

3. I de fall installationsarbeten utförs i outhyrda lokaler i färdiga byggnader och arbetet härvid onormalt försvåras, till exempel av befintliga tyngre möbler eller andra hindrande föremål, träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare överenskommelse om skälig ersättning för härigenom uppkomna svårigheter.
4. Om installationsarbete måste utföras under tid då anläggningen brukas och arbetet därigenom försvåras, äger arbetstagare att efter framställning till arbetsgivaren vid arbetets påbörjande erhålla skälig kompensation för merarbetet. Sådan kompensation ska dock minst utgöra 10 procent av ackordstiden för den del av arbetet, vilket kan anses ha blivit försvårat.

§ 9 Reducering vid fri hantlangning

Vid installationsarbeten där fri hantlangning erhålles, träffas överenskommelse i varje särskilt fall mellan arbetsgivare och den eller de arbetstagare, åt vilka ackordsarbetet erbjudes, om den reduktion av tillämplig ackordsmultiplikator som svarar mot den fria hantlangningen.

§ 10 Arbetsgivarens deltagande i ackordsarbete

1. När arbetsgivare deltar i arbetet, ska arbetsgivarens deltagande i ackordsarbetet ordnas så att arbetstagarnas procentuella ackordsöverskott inte påverkas.
2. För det fall arbetsgivare deltar i gemensamhetsackord, är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagarna eller deras representanter varje vecka lämna uppgift om det antal timmar som arbetsgivaren deltagit i ackordsarbetet. Vidare ska arbetsgivaren lämna alla erforderliga uppgifter för ackordssedelns färdigställande.

§ 11 Byte av ackordslag vid låg arbetstakt

Bedrives ett ackordsarbete uppenbarligen så långsamt att arbetskostnaden för detsamma, beräknat som tidlönearbete, kommer att överstiga det fastställda ackordspriset kan arbetet överlämnas till andra arbetstagare.

§ 12 Fullföljande av ackordsarbete

Då en arbetstagare påbörjar ett arbete på ackord, ska densamme fullfölja arbetet till dess slut såvida giltigt förfall inte föreligger och bör inte arbetsgivare annat än för viktiga reparationer eller andra tvingande fall tagas ifrån ackordsarbetet.

§ 13 Inlämnande av ackordssedel

1. Arbetstagare är skyldig att genom SEF:s lokalavdelning till arbetsgivaren inlämna ackordssedel i två exemplar. Arbetstagaren erhåller det ena exemplaret åter vid ackordsöverskottets utbetalande, för det fall inte lokalavdelningen gjort framställan om ackordssedelkopians översändande till avdelningen.
2. Ackordssedel ska vara arbetsgivaren tillhanda snarast möjligt efter arbetets avslutande och senast 24 arbetsdagar efter den sista tidsedeln och retursedel för arbetet ifråga inlämnats av arbetstagaren. Då särskilda skäl för detta föreligger, kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om utsträckning av denna tid.
3. Bestämmelserna här ovan angående senaste tidpunkt för inlämnande av uppgifter för ackordssedelns färdigställande innebär inte hinder för SEF att senare påtala överträdelser av avtal och ackordstidlista.

§ 14 Underlåtenhet att inlämna ackordssedel

Underlåter arbetstagare att inom i avtalet fastställd tid inlämna ackordssedel för utfört ackordsarbete åtager sig SEF:s lokalavdelning att på framställning från arbetsgivare lämna denne skriftligt besked om och när ackordssedel kan förväntas. Har lokalavdelningen gett besked, att ackordssedel inte är att förvänta eller har ackordssedel inte inkommit till arbetsgivaren senast 40 arbetsdagar efter det framställning gjorts till lokalavdelningen, är rätten till ackordsöverskott förlorad.

§ 15 Slutavräkning på del av ackordsarbete

På större arbeten med varaktighet över ett år ska slutavräkning ske för redovisningsmässigt avskiljbara avsnitt (hus, byggnadsblock eller dylikt), som ska fastställas före arbetets påbörjande enligt överenskommelse mellan företaget och berörda ackordslag, varvid perioderna mellan slutavräkningarna inte annat än i undantagsfall bör överstiga ett år.

§ 16 Utväxling mellan IN och SEF av ackordssedlar

På begäran är arbetsgivaren skyldig att översända arbetstagarens exemplar av ackordssedel till vederbörande lokalavdelning av SEF. Likaså är SEF, där så begäres, skyldig översända kopia av ackordssedel till lokalavdelning inom IN.

§ 17 Information vid ackordsarbete

Vid ackordsarbete enligt detta kapitel åligger det arbetsgivare att efter begäran från SEF:s lokalavdelning i samband med upprättande av ackordssedel överlämna uppgifter om lön, arbetad tid och namn avseende icke medlemmar.

10 KAP HEMORT

§ 1 Allmänt om hemort

1. Arbetstagarens hemort kan vara
 - a) den ort där arbetsgivaren har sitt huvudkontor eller
 - b) den ort där arbetsgivaren har för stadigvarande bruk inrättat filialkontor eller
 - c) annan ort under förutsättning att kost och logi på rimligt sätt där kan erhållas.

Byte av hemort sker efter fri överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Denna nya hemort ska gälla minst sex månader. Om arbetsgivaren påyrkat bytet ska denne betala arbetstagarens flyttkostnader.

2. För att filialkontor enligt 10 Kap § 1 punkt 1 b) ovan ska anses som filial fordras följande:

Filialkontoret ska vara utrustat med kontors- och lagerlokaler med nöjaktig utrustning och lagerhållning. Arbetsgivaren ska på platsen permanent hålla en person, som tjänstgör som föreståndare för filialen. Filialen ska bedriva en i förhållande till huvudkontoret i viss mån självständig verksamhet.

3. För att kvaliteten på installationsarbetena ska hållas på en tillfredsställande nivå är parterna överens om att, då arbetsgivaren låter utföra arbete på annan ort än sådan där företaget har sitt huvudkontor eller filial, ska för arbetets utförande en ledande montör tagas från arbetsgivarens huvudkontor eller filial. Sådan från huvudkontor eller filial utsänd ledande montör ska ha sin hemort vid huvudkontoret eller filialen.

Anmärkning

Utan hinder av vad i föregående stycke sägs må även ledande montör kunna anställas med sådan ort som avses under punkt 1 c) här ovan som hemort, om arbetet inte avser nyanläggningar eller större ombyggnader.

§ 2 Hemortsgräns – resegräns

1. Hemortens gränser och i förekommande fall resegränser inom hemorten ska fastställas i hemortsavtal med samma giltighetstid som detta avtal. Hemortsavtal träffas mellan parternas lokalavdelningar och ska för att vara giltiga godkännas av IN och SEF.
2. För orter där fastställd hemortsgräns tidigare inte finnes, ska vid överenskommelse om sådan gräns, området inte vara mindre än en cirkel med 3 km radie och inte större än en cirkel med 5 km radie.

3. Vid fastställande av hemort enligt § 1 punkt 1 c) gäller följande:

På sådana orter, där av IN och SEF godkända hemortsavtal upprättats, ska dessa tillämpas.

Där sådana hemortsavtal inte upprättats, ska tidigare i detta kapitel angivna regler tillämpas. Ny hemort enligt § 1 punkt 1 c) får inte förläggas närmare redan fastställt hemortsområde än att avståndet mellan gränserna är minst 3 km.

4. För orter där hemortsavtal inte upprättats tillämpas en hemorts- och resegräns i form av en cirkel med 3 km radie runt varje företag.

Punkt 4 träder i kraft 1 jan 2018 för arbeten som påbörjas fr.o.m. den dagen.

11 KAP ARBETE UTANFÖR HEMORTEN

§ 1 Allmänt

1. Arbetsgivaren ska i nedanstående situation planera arbete så att minsta möjliga olägenhet uppstår för arbetstagaren.

Vid beordring av arbete som medför övernattnings eller längre arbetsresa (resa överstigande en timme) ska skälig hänsyn tas till om arbetstagarens familjesituation medför svårigheter i detta sammanhang genom vårdbehov av barn som inte avslutat sitt första skolår eller av sjuk anhörig. Detta innebär att arbetsgivaren innan beordring ska tillfråga annan arbetstagare om denne kan utföra arbetet.

2. Vid arbete utanför hemorten erhåller arbetstagaren, under nedan angivna förutsättningar resekostnadsersättning, resetillägg och traktamente. Överenskommelse om annat kan dock träffas genom lokal överenskommelse, inom företaget eller mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Överenskommelse ska dokumenteras skriftligt för att vara giltig. Giltighetstid och uppsägningstid bör anges.

Träffas sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren gäller den, oavsett vad som avtalats, inledningsvis endast för en period om som längst tre månader; därefter upphör den automatiskt om inte båda parter enas om förlängning. Förlängs överenskommelsen kan den alltid, oavsett eventuell angiven giltighets- eller uppsägningstid, sägas upp med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Resekostnadsersättning

Vid resor utanför hemorten bekostar arbetsgivaren färdbiljett med det kommunikationsmedel, som erfordras (vid tågresa 2:a klass och vid båtresa 2:a klass) samt frakt för bagage, dock inte om arbetsplatsen ligger närmare arbetstagarens fasta bostad än inom ett område med tre km radie från bostaden. När den kortast farbara vägen mellan bostaden och arbetsplatsen inom cirkelns gräns överstiger fem km gäller huvudregeln om ersättning från företaget.

Då resa nattetid (kl. 22–6) under minst 6 timmar måste företagas, erhåller arbetstagaren ersättning för sovplats i resklass enligt ovan, även om sovplats inte finns.

Anmärkning

Vid resa med annat än egen bil ersätts därmed billigaste färd sätt och biljettyp.

§ 2a Reseräkning och kvitto

Arbetstagaren ska, utöver vad som krävs enligt kap 6 § 1, på begäran av arbetsgivaren och på sätt och tid arbetsgivaren anger, redovisa den verkligt genomförda resan för att möjliggöra en korrekt skattemässig hantering. Vid resa med annat färdmedel än egen bil ska kvitto eller annan verifikation överlämnas på begäran.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla nödvändig utrustning för redovisningen.

§ 3 Resetillägg

Arbetsgivaren betalar vid resa som berättningar till reskostnadsersättning enligt § 2 ovan resetillägg utifrån färd sätt, i enlighet med vad som anges nedan.

§ 3a Resetillägg I

Resa med allmänna kommunikationer

Vid resa som sker med allmänna kommunikationer betalar arbetsgivaren ett resetillägg för den restid som kan beräknas för resa från företaget till arbetsplatsen utom ordinarie arbetstid. Ersättning betalas enligt kap 7 § 7 punkt 1.

Beräkning av resetillägget ska ske med reseplanerare för snabbaste färdväg från företaget till arbetsplatsen, utifrån det kommunikationsmedel som resekostnadsersättningen utgår från.

Vid resor till ort där övernattnings sker, fastställs restidens längd med hänsyn till kommunikationsmedlens avgång respektive ankomst. Med restid jämställs tid som åtgår för väntan på ombytestationer.

§ 3b Resetillägg II

Resa med eget färdmedel eller med av arbetsgivaren ordnad transport

Vid resa med eget färdmedel eller med av arbetsgivaren ordnad transport från företaget eller från av arbetsgivaren anvisad samlingsplats inom hemorten, betalar arbetsgivaren ett resetillägg om 2 kr per km från den 1 maj 2025, räknat från företaget till arbetsplatsen. Avståndet från företaget till arbetsplatsen bestäms utifrån kortaste färdväg enligt en av parterna centralt fastställd kartdatabas.

För arbetstagare som blir upphämtad vid eller i anslutning till sin bostad, betalar arbetsgivaren resetillägg enligt första stycket ovan (§ 3 b), dock inte mer än motsvarande verklig restid enligt kap 7 § 7 punkt 1, räknat från upphämningsstället.

Vid resor till ort där övernattning sker, fastställs restidens längd med hänsyn till kommunikationsmedlens avgång respektive ankomst. Med restid jämställs tid som åtgår för väntan på ombytesstationer.

Anmärkning

Parterna har överenskommit om att Eniro ska användas som kartdatabas.

§ 3c Resetillägg III

Resor i arbetsgivarens fordon från bostaden

Om arbetstagaren efter överenskommelse disponerar ett av arbetsgivaren tillhandahållet fordon och kan nyttja fordonet för dagliga resor mellan bostaden och arbetsplatsen, bör parterna även reglera villkoren för nyttjandet.

Överenskommelsen och villkoren bör dokumenteras skriftligt.

Om inte annat avtalats gäller följande:

Arbetstagare som utgår från bostaden ska vara ute hos kund/på arbetsplats vid arbetstidens början och är skyldig att hålla 30 minuter av egen tid för framresa. Motsvarande gäller då arbetstiden avslutas ute hos kund/på arbetsplats. För restid därutöver utgår ersättning enligt 7 kap § 7 punkt 1. Tid som åtgår för sådan resa ska ersättningsmässigt inte betraktas som arbetad tid även om arbetstagaren medför utrustning, verktyg, material eller dylikt eller om andra arbetstagare medföljer. I de fall föraren ska medtaga andra arbetstagare i bilen utgår restidsersättning för föraren för hela resan.

Passagerare

För arbetstagare som blir upphämtad vid eller i anslutning till sin bostad, betalar arbetsgivaren ersättning för restid enligt kap 7 § 7 punkt 1, dock inte mer än motsvarande verklig restid räknat från upphämningsstället.

Anmärkning 1

Resor i samband med beredskap ersätts som arbetad tid.

Anmärkning 2

Denna bestämmelse reglerar inte i vilken utsträckning tid, som åtgår för resor, kan ses som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

§ 4 Traktamente

Vid arbete utanför hemortsområdet erhåller arbetstagaren traktamente enligt följande:

1. Utan övernattning (endagsförrättning)

Vid bortovaro minst 12 timmar

Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
181 kr	186 kr

Anmärkning

Med bortovaro avses den tidsperiod, under vilken arbetstagare är utanför hemorts- eller resegräns.

2. Med övernattning (Nivåer från och med 1 januari 2024)

Traktamente för avresedagen om avresa sker före kl. 12.00	290 kr
annars	145 kr
Traktamente mellanliggande dag	290 kr
Traktamente för hemresedagen om återkomst sker efter kl. 19.00	290 kr
annars	145 kr

Observera! Traktamentsbeloppen följer Skatteverkets vid varje tidpunkt gällande anvisningar (anv nr 354).

Om arbetsgivaren står för kostnaden för mat görs avdrag på traktamentet fr.o.m. 2023-01-01 enligt följande:

Traktamente:	290 kr	203 kr	145 kr
Avdrag för frukost	58 kr	41 kr	29 kr
Avdrag för lunch	102 kr	71 kr	51 kr
Avdrag för middag	102 kr	71 kr	51 kr

Om kostnaden för kost inte täcks av traktamentet ersätter arbetsgivaren skälig styrkt kostnad och gör avdrag enligt ovan.

Vid bortovaro längre tid än tre månader på samma ort	203 kr
Vid bortovaro längre tid än två år på samma ort	145 kr
Arbetsgivaren tillhandahåller fritt logi av tillfredsställande beskaflenhet. Om arbetsgivaren efter överenskommelse med arbetstagaren inte tillhandahåller logi utgår traktamente för natt med	145 kr

Anmärkningar

1. Med tillfredsställande beskaflenhet avses boende- och rumsstandard som normalt erbjuds på hotell i enkelrum. Om detta inte är praktiskt möjligt att åstadkomma kan dock boende avvika från ovanstående. Vid boende längre tid än två arbetsveckor på samma plats ska, där frukost inte erbjuds, finnas köksutrustning, matlagingsutrustning, förvaringsmöjligheter, kyl- och frysmöjligheter av normal bostadsstandard anpassad till antalet boende.
2. Då övernattnng sker, räknas frånvaron utanför hemorts- eller resegränsen från tiden för avresan till tiden för återkomsten.
3. Traktamente utges inte för tiden för bortovaro från förrättnngsstället.
4. Vid arbete på fartyg under gång bör arbetsgivaren medverka till att arbetstagaren erhåller kost och logi av samma beskaflenhet som maskinbefälet. Härvid betalas inte traktamenten.
5. Då arbetsplats utanför hemorten är så belägen, att arbetstagare inte kan erhålla kost och logi inom en cirkel med arbetsplatsen som medelpunkt och med 2 km radie, erhåller han – om resa verkligen företagits – ersättnng dels för resekostnad, dels för den gång- eller restid som åtgått utanför 2 km-området.
6. Vid avbrott i arbetet som varar mer än fyra veckor påbörjas en ny tremånadersperiod när arbetet återupptas. Beror avbrottet på sjukdom eller semester förlängs i stället tremånadersperioden med de antal dagar avbrottet varat.

§ 5 Arbetstid

Vid arbete utanför hemorten som kräver övernattningsgäst gäller att arbetstagaren får 1 timme betald ledighet per arbetad dag då helt traktamente ska betalas. Sådan ledighet utläggs i anslutning till veckoslut om inte hinder i verksamheten föreligger.

Om uttag av innevarande ledighet inte kommit till stånd enligt ovan ska tiden avsättas till arbetstagarens individuella tidbank enligt kap 4 § 12.

§ 6 Flexitid

Vid arbete utanför hemorten som kräver övernattningsgäst gäller enligt Kap 4 § 9 att flexitid kan tillämpas mellan 06.00 och 20.00.

§ 7 Förskott på resekostnader

Vid beordrad resa till plats, där övernattningsgäst ska utgå, är arbetstagaren vid resans anträdande berättigad erhålla rimligt förskott på resekostnader och traktamenten.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska inte återfordra förskott på resekostnader och traktamenten förrän arbetstagaren beretts tillfälle att vad avser resekostnader redovisa dessa respektive vad avser förskott på traktamentena återvänt till hemorten efter arbetets avslutande eller på grund av att arbetet av andra skäl avbrutits.

§ 8 Hemresa vid arbete utanför hemorten

Vid arbete utanför hemorten erhåller arbetstagaren i anslutning till veckoslut fria hemresor enligt följande.

Efter att arbetstagaren har varit frånvarande från hemorten mer än åtta dagar i en följd har han om inte hinder i verksamheten föreligger rätt till en resa till hemorten kommande veckoslut och därefter varje veckoslut.

Ersättning för resekostnader betalas enligt Kap 11 § 2.

Resetillägg enligt Kap 11 § 3 utgår för resa i samband med arbetets början och slut.

Om arbetsgivaren inte tillhandahåller fritt logi och/eller inte betalar traktamente utgår både resekostnadsersättning enligt Kap 11 § 2 och resetillägg enligt Kap 11 § 3.

Anmärkning

I de fall överenskommelse träffas om att hemresa ska ske i egen bil ska samåkning utnyttjas i den utsträckning bilens registrering medger.

Anmärkning

Traktamentsbestämmelserna avser arbete inom Sverige. Vid arbete utomlands har arbetstagaren rätt att förhandla med arbetsgivaren om annan ersättning.

12 KAP SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 1 Allmänna förhållningsregler

1. Varje arbetstagare är skyldig uträtta så mycket och så gott arbete som i arbetstagarens förmåga står.
2. Arbetstagare är skyldig att följa av arbetsgivaren utfärdade ordningsbestämmelser, som inte strider mot lag eller detta avtal.
3. Arbetstiden ska effektivt utnyttjas. Sålunda får raster, omklädning, tvättning samt avlöningens utbetalande inte inkräkta på arbetstiden. Arbetstagaren får under arbetstiden inte onödigtvis avlägsna sig från den honom anvisade arbetsplatsen.
4. Felaktigheter i avseende å materiel, maskiner, verktyg och ställningar ska arbetstagaren omedelbart anmäla till kontoret.
5. Obehöriga personer får inte av arbetstagarna införas på arbetsplatsen.
6. Arbetstagaren får under inga omständigheter utföra konkurrensarbete åt utomstående personer.
7. Arbetstagaren är skyldig att ställa sig till efterrättelse de anordningar för arbetstidens kontrollerande som arbetsgivaren vidtager, som t.ex. genom tidsedlarnas attestering av beställaren. På arbetsplatser, där tidkontrollapparater är inrättade, ska bestämmelserna angående deras användande gälla även för elektrikerna.
8. Arbetstagaren är skyldig noggrant följa gällande allmänna föreskrifter angående elektriska anläggningar även som de särskilda bestämmelser, som är utfärdade angående anslutning till ortens elverk, och ska dessa föreskrifter och bestämmelser, i den mån de är tillgängliga i tryck, kostnadsfritt tillhandahållas arbetstagaren. I varje fall där oklarhet råder, ska arbetstagaren tillfråga arbetsledningen, som lämnar förklaringar och upplysningar.
9. Anser arbetstagare att orättvisa drabbats denne i ett eller annat avseende, ska arbetstagaren söka rättelse av företagets chef.

§ 2 Arbetsmiljö

1. Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.
2. Anser en facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt punkt 1 ska anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren.
3. Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med den fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. Kan enighet inte uppnås vid denna överläggning ska parterna, senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutligt avgörande av frågan.
4. Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt punkt 3 samt där angivet slutligt avgörande utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd dock inte utgå.

§ 2a Ställningar och skyddsutrustning

1. Arbetsgivaren är enligt detta avtal skyldig att tillhandahålla ställningar och skyddsutrustning enligt lag och föreskrifter för att tillförsäkra en säker arbetsmiljö.
2. Vägran att utföra arbete, där rimliga säkerhetsanordningar inte vidtagits, är inte att betrakta som avtalsstridig arbetsvägran.

§ 3 Verktyg och annan utrustning

1. Arbetstagare erhåller erforderliga och fullt användbara verktyg samt låsbar verktygslåda eller verktygsväska. Vid ackordsarbete ska den verktygsutrustning ackordsprislistorna förutsätter tillhandahållas.
2. Arbetstagare är inte ersättningsskyldig för bortkomna verktyg, därest sådan verktygslåda eller verktygsväska inte skulle tillhandahållas. Samtliga verktyg, maskiner och materiel ska av arbetstagaren med omsorg och aktsamhet handhas. Arbetstagare är ersättningsskyldig för genom bevislig vårdslöshet bortkomna verktyg, maskiner och materiel eller uppkomna skador och fel därå. Ersättning utgår efter nettopris, dock efter avdrag för skäligen slitningskostnad.

§ 4 Materielförråd

Vid nybyggnad, större ombyggnad eller annars där så är erforderligt ska anordnas en enbart för elmontörerna avsedd lokal för förvaring av materiel och verktyg. Närmare anvisningar för materielförråd anges i Bilaga 4.

§ 5 Förvaringsutrymme

1. Arbetsgivare är skyldig tillse, att arbetstagarna för förvaring av kläder erhåller låsbart förvaringsutrymme avsett enbart för elektrikerna.
2. Om arbetstagare genom inbrott eller brand, som anmälts till polisen och försäkringsbolag, förlorat kläder förvarade i låst förvaringsutrymme eller fått dessa skadade, ersätter arbetsgivare förlusten eller självrisken intill ett belopp av 1 500 kr per anställd. Kopia av anmälan lämnas till arbetsgivaren.
3. Arbetsgivare, som inte uppfyllt förpliktelser enligt ovan, står risken för förlust eller skada på arbetstagarens kläder intill ovan angivet belopp, oavsett att arbetsgivaren inte kunnat försäkra sig häremot.

§ 6 Personalutrymme

Beträffande för arbetstagarna anvisat mat- och omklädningsrum hänvisas till avtalets Bilaga 5.

§ 7 Överdragskläder och skyddsutrustning

1. Vid sådant arbete, där risk föreligger att arbetstagarens kläder kan skadas av frätande eller upplösande ämnen även som vid särskilt förorenande arbeten, tillhandahåller arbetsgivaren överdragskläder, fotbeklädning och arbetshandskar i erforderlig utsträckning och av tillfredsställande beskaffenhet.
2. Av myndighet föreskriven personlig skyddsutrustning tillhandahålles och bekostas av arbetsgivaren.

§ 8 Utnyttjande av lärling för självständigt arbete

Arbetstagare med mindre än tre års yrkesvana eller lärling får inte sättas att självständigt utföra installation för belysning eller kraft.

Anmärkning

Undantag härifrån får ske vid sjukdom eller annat tillfälligt förfall eller i särskilt fall en lärling med mindre utbildningstid, dock inte under 2 ½ år, befinnes äga behövlig kompetens för arbetets utförande.

§ 9 Ledande montör

Självständigt arbetande montör liksom ledande montör vid lagarbete ansvarar i förhållande till arbetsgivaren för att arbetet utförs i enlighet med tillhandahållna beskrivningar, ritningar och anvisningar samt arbetsledningens order. Dessutom utövar ledande montören tillsyn över i arbetslaget ingående arbetstagarers arbetstid och uppförande. Oegentligheter ska ovillkorligen genast inrapporteras till arbetsledningen.

§ 10 Åsidosättande av tjänsteåligganden

Såsom exempel på fall då parterna anser grovt åsidosättande av tjänsteåligganden föreligga och då arbetsgivaren äger rätt att omedelbart avskeda anställd (se 18 § i lagen om anställningsskydd) har parterna enats om följande:

- den som uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet skadar annan person
- den som visar uppenbart trots mot förmans under arbetet givna order eller nekar utföra av förmän ålagt arbete (ordern får dock inte strida mot gällande föreskrifter)
- den som uppsåtligen eller genom bevisligen grov vårdslöshet skadar företagets maskiner, materiel, färdigt eller påbörjat arbete eller andras tillhörigheter
- den som uppträder berusad på arbetsplatsen.

§ 11 Elektroniska övervakningssystem

Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Vid införande av nya elektroniska övervakningssystem t.ex. GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användning av sådant system har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL §§ 11 och 14. Arbetstagarorganisation har möjlighet att förhandla enligt MBL § 12. Vid sådana förhandlingar ska bl.a. följande behandlas:

Intresseavvägning

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas,
- rutiner och tider för gallring,
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in,
- på vilket sätt arbetstagaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollernas syfte och om arbetstagarens rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne.

Rutiner för uppföljning

- Arbetsgivarens rutiner för uppföljning.

Anteckning till förhandlingsprotokollet 2010-05-08

Avsiktsförklaring ID06

Syftet med ID06 – Allmänna bestämmelser om legitimationsplikt och närvaroredovisning – är framför allt att försvåra svartarbete och ekonomisk brottslighet samt att stärka den sunda konkurrensen. IN och Svenska Elektrikerförbundet har medverkat till framtagandet av ID06.

I och med införandet av Kap 12 § 11 i Installationsavtalet, avseende elektroniska övervakningssystem bekräftar Svenska Elektrikerförbundet att förbundet ansluter sig till ID06 systemet på samma villkor som övriga deltagande organisationer och inte har något att erinra mot systemets regler om kortkvittens och övriga ordningsregler.

§ 12 Arbetsmarknadspraktikanter

Inför mottagande av arbetsmarknadspraktikant ska arbetsgivare påkalla förhandling enligt 11 § MBL.

Protokollsanteckning den 22 april 2013

Det noteras till protokollet att parterna delar Arbetsförmedlingens syn att vid arbetspraktik som arbetsmarknadspolitisk åtgärd ska undvikas att reguljära arbetstillfällen undanträngs.

13 KAP ÖVRIGA AVTAL

§ 1 Mellan IN och SEF gäller bland annat följande kollektivavtal

1. Yrkesutbildningsavtalet (Bilaga 1).
2. Avtalet angående tillämpning av medbestämmandelagens förhandlingsregler i samband med anlitande av underentreprenör samt vid lån av montörer (Bilaga 2).
3. Avtalet om materielförråd (Bilaga 4).
4. Avtalet om personalutrymmen (Bilaga 5).
5. Avtalet om inkassering av fackföreningsavgifter och kontrollavgifter.
6. Utvecklingsavtalet.
7. Avtal om permittering och permitteringslön (Bilaga 6).
8. Avtal om finansiering av fortbildning samt försäkring GF 3100 (gruppliv- och trygghetsförsäkring m m) via AMF.
9. Fördelning av ackordssumma (Bilaga 7)
10. Överenskommelse om elsäkerhet (Bilaga 8)
11. Skiljeförfarande i ackordstvister (Bilaga 9)
12. Utdrag ur förhandlingsprotokoll ang. införandet av månadslön samt skift och förskjuten arbetstid (Bilaga 10).
13. Överenskommelser ang. Hemortsavtal, Förhandlingar för nattarbete och Förlängda tidsfrister för påkallande av tvisteförhandlingar (Bilaga 11)
14. Arbetsmiljöavtal för Elteknikbranschen (Bilaga 12).
15. Avtal om förhandlingsordning i vissa ackordstvister (Bilaga 13).
16. Avtal om avsättning till Extrapension IN-SEF med premiebefrielseförsäkring. Uppgår för närvarande till 1,9 procent.
17. Särskilda bestämmelser avseende utländska företag med verksamhet i Sverige (Bilaga 16).
18. Särskilda bestämmelser avseende arbete på solenergianläggningar (Bilaga 21)
19. Kommentarer till deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension) (Bilaga 22)

§ 2 Avtal som slutits mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO och PTK och som sedan antagits av EA/EIO/IN och SEF

1. Huvudavtalet mellan SAF och LO av den 20 december 1938 med i detta avtal vidtagna ändringar som ska gälla i den utsträckning och form som följer av överenskommelsen därom mellan SAF och LO den 23 december 1976 (Bilaga 15).
2. Kollektivavtal av den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO om omställningsförsäkring för arbetare.
3. Jämställdhetsavtal SAF–LO–PTK av den 3 mars 1983

14 KAP FÖRSÄKRINGAR

§ 1 Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Arbetstagarna äger rätt till sådan avtalsgruppsjukförsäkring varom SAF och LO träffat överenskommelse den 22 juni 1971 med därefter vidtagna ändringar.

§ 2 Avtalspension SAF–LO

Arbetstagarna har rätt till tilläggspension enligt överenskommelse om Avtalspension SAF–LO (tidigare Särskild Tilläggspension STP) mellan SAF och LO den 19 januari 2000 samt Svenskt Näringsliv och LO den 16 april 2007 med därefter vidtagna ändringar.

§ 3 Trygghetsförsäkring (TFA)

Arbetstagarna äger rätt till sådan trygghetsförsäkring vid arbetsskada som följer av överenskommelser mellan SAF och LO av den 16 maj 1974 med därefter vidtagna ändringar.

§ 4 Grupplivförsäkring (TGL)

Arbetstagarna äger rätt till sådan grupplivförsäkring varom SAF och LO träffat överenskommelse den 29 mars 1962 med därefter vidtagna ändringar.

§ 5 Avgångsbidrag (AGB)

Arbetstagarna äger rätt till sådan försäkring för avgångsbidrag varom SAF och LO träffat överenskommelse den 7 april 1964 med därefter vidtagna ändringar.

§ 6 Föräldrapenningförsäkring

Arbetstagaren har rätt till kompletterande föräldrapenning enligt slutlig överenskommelse den 30 april 2013 mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Stockholm den 10 maj 2025

INSTALLATÖRSFÖRETAGEN

Henrik Junzell

Barin Özmen

Kenneth Andersson

Emelle Thunholm

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Urban Pettersson

Mikael Pettersson

Tomas Jansson

Anton Levein

Per-Ola Nilsson

Anne Alfredsson

BILAGOR

BILAGA 1

Yrkesutbildningsavtal – installationsområdet

INNEHÅLL

Yrkesutbildningsavtal – installationsområdet	76
Avtalets giltighet	76
1 Kap Allmänna bestämmelser	77
§ 1 Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY)	77
§ 2 Elbranschens Lokala Yrkesnämnder (ELY)	78
§ 3 Centrala yrkesnämnden såsom skiljenämnd	78
§ 4 Beslut om påföljder	78
2 Kap Lärlingar	79
§ 1 Utbildningsansvarig och utbildningsombud	79
§ 2 Villkor för lärlingsanställning	79
§ 3 Anställning av lärling	80
§ 3a Tidsbegränsad anställning av lärling	80
§ 4 Utbildningstid i företaget	80
§ 5 Lärlingsanställnings upphörande	81
§ 6 Arbetsgivarens skyldighet gentemot lärlingen	81
§ 7 Lärlingens skyldigheter	82
3 Kap Teknikaspiranter	83
§ 1 Villkor för anställning av teknikaspirant	83
§ 2 Anställning av teknikaspirant	83
§ 3 Färdighetsträningstid i företaget	83
§ 4 Arbetsgivarens skyldighet gentemot teknikaspiranten	83
§ 5 Teknikaspirantens skyldigheter	83
4 Kap Lön, ersättningar och övriga arbetsvillkor	84
§ 1 Löner	84
§ 2 Restid	84
§ 3 Övriga arbetsvillkor	84

Yrkesutbildningsavtal – installationsområdet

mellan Installatörsföretagen (IN) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF).

IN och SEF är eniga om att genom tillämpning av nedanstående regler om yrkesutbildning och genom att verka i den mellan organisationerna inrättade centrala yrkesnämnden söka åstadkomma en tillfredsställande rekrytering och utbildning av yrkesarbetare.

Avtalet äger tillämpning vid anställning av lärling för utbildning till elektriker med inriktning inom

- elteknik
- industri
- samt för utbildning till hissmontör.

För dessa kategorier utfärdas certifikat efter genomgången lärlingsutbildning.

Avtalet äger dessutom tillämpning vid anställning av teknikaspirant för färdighetsträning till teknikmontör.

Avtalets giltighet

Avtalet gäller under samma tid som det mellan parterna träffade Installationsavtalet.

1 Kap Allmänna bestämmelser

§ 1 Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY)

- a)** För behandling av frågor rörande utbildning inom yrket tillsätter IN och SEF en särskild yrkesnämnd, ECY. Nämnden ska bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan och tre från arbetstagarsidan och lika antal suppleanter. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande.

På begäran av ECY utser Arbetsmarknadens Yrkesråd opartisk ordförande att vid behandling av visst ärende tjänstgöra i nämnden.

- b)** Det ankommer särskilt på yrkesnämnden

att öva tillsyn över samt att främja lärlingsutbildningen och övrig utbildning inom yrket,

att utarbeta riktlinjer för lärlingsutbildning och fortbildning,

att upprätthålla kontakt med skolor och övriga organ verksamma inom yrkesutbildning och fortbildning,

att informera om de olika typer av certifikat som ECY utfärdar,

att fortlöpande registrera nya anställningar av lärlingar och teknikaspiranter,

att vid behov anvisa kompletteringsutbildning,

att fastställa erforderliga formulär för kontroll och uppföljning av lärlingsutbildningen,

att handlägga ärenden angående dispens från avtalets bestämmelser,

att utfärda certifikat över fullgjord lärlingsutbildning och intyg över fullgjord färdighetsträningstid,

att årligen till Arbetsmarknadens Yrkesråd avge rapport över verksamheten, samt

att i övrigt handlägga de frågor som parterna gemensamt hänskjuter till nämnden.

§ 2 Elbranschens Lokala Yrkesnämnder (ELY)

På platser där ECY finner lämpligt inrättas lokala yrkesnämnder (ELY). Parternas lokalavdelningar utser ledamöter i ELY på samma sätt som gäller för ECY.

ELY ska i enlighet med av ECY utfärdade anvisningar utöva tillsyn över utbildningen samt inom sitt verksamhetsområde upprätthålla kontakter med skolor och övriga organ som är verksamma inom yrkesutbildningen och fortbildningen. ELY upprättar register över anmälda utbildningsansvariga och utbildningsombud.

§ 3 Centrala yrkesnämnden såsom skiljenämnd

- a) ECY har att på framställning av part såsom skiljenämnd uppta och avgöra tvister om giltigheten eller rätta innebörden av bestämmelserna i 2 kap §§ 2–7 och kap 3 §§ 1–5 huruvida visst förfarande strider mot dessa bestämmelser eller om påföljd av förfarande, som förmenas strida mot dem.

Kan i fråga, som nämnden har att avgöra såsom skiljenämnd, majoritet inom nämnden inte uppnås, tillkallas opartisk ordförande att delta i ärendets prövning och avgörande.

- b) Vid anställande av lärling respektive teknikaspirant som inte är medlem i Svenska Elektrikerförbundet ska frågor, som avses i a) likväl avgöras i den här stadgade ordningen.

§ 4 Beslut om påföljder

Vid brott mot bestämmelserna i detta avtal har ECY i de fall som omnämnes i kap 1 § 3 a), att efter anmälan besluta om påföljd av förfarandet.

2 Kap Lärlingar

Detta kapitel avser anställning av lärlingar för utbildning till elektriker respektive hissmontörer.

§ 1 Utbildningsansvarig och utbildningsombud

I företag där lärlingsutbildning förekommer utser arbetsgivaren utbildningsansvarig, som i samråd med utbildningsombudet och ELY följer och främjar utbildningen inom företaget. När utbildningsansvarig utsetts underrättas ELY.

SEF:s lokalavdelning utser utbildningsombud bland de vid företaget anställda arbetstagarna. När utbildningsombud utsetts underrättas arbetsgivaren och ELY.

Utbildningsombudets verksamhet och ersättning regleras i lagen om facklig förtroendeman.

§ 2 Villkor för lärlingsanställning

Arbetsgivaren får anställa lärling endast om denne genomgått grundutbildning och om företaget i sin verksamhet har möjlighet att under den fastställda lärotiden ge lärlingen tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som lärlingsutbildningen avser.

Vid anställning av lärling ska arbetsgivarens sysselsättning, på ort där lärling sysselsätts, motsvara den omfattning som nedan anges.

Antal montörer med fyra år i yrket och därefter	Antal lärlingar
1–2	1
3–4	2
5–7	3
8–11	4
12–15	5

samt därefter ytterligare en lärling för varje femtal anställda montörer med fyra år i yrket och därefter.

Anmärkning

För att lärlingen ska kunna tillgodoräkna sig grundutbildning vid anställning ska kurser enligt ECY:s förteckning vara genomgångna med lägst betyg godkänd.

§ 3 Anställning av lärling

Vid anställningens början ska anställningsbevis upprättas, undertecknat av arbetsgivaren, lärlingen och utbildningsombudet.

Arbetsgivaren tillser att anställningsbeviset, kopia av betyg och andra handlingar lärlingen vill åberopa registreras i KUB, snarast efter anställningen.

De första 720 timmarna av utbildningstiden är provotid.

§ 3a Tidsbegränsad anställning av lärling

Arbetsgivare med högst 12 arbetstagare inom avtalsområdet kan träffa avtal om tidsbegränsade lärlingsanställningar. Anställningstiden vid avtal om tidsbegränsad lärlingsanställning ska uppgå till minst en månad.

Arbetsgivare med fler än 12 arbetstagare inom avtalsområdet kan efter överenskommelse med ELY tillämpa tidsbegränsad anställning av lärling.

Innan arbetsgivare ingår en ny tidsbegränsad anställning med annan lärling ska tidigare tidsbegränsat anställd lärling, som inte avslutat sin utbildningstid erbjudas återanställning. Detta förutsatt att den tidigare tidsbegränsade anställningen upphört inom sex månader före den nya tilltänkta tidsbegränsade anställningen.

§ 4 Utbildningstid i företaget

Utöver utbildningstiden i gymnasieskola eller motsvarande, tillkommer 1600 timmars utbildning i företaget, i den mån utbildningen inte har fullgjorts tidigare. Ytterligare genomgångna kurser, utöver de av ECY föreskrivna, kan ge förkortad utbildningstid och dessutom berättiga till ytterligare certifikat efter bedömning av ECY.

Anmärkning

Vid annan utbildning bedöms utbildningstiden i företaget av ECY.

§ 5 Lärlingsanställnings upphörande

Lärlingsanställning bör inte brytas annat än i nedan angivna fall och då med iakttagande av gällande bestämmelser i lag och avtal. Innan en anställning avbryts ska arbetsgivaren i god tid samråda med utbildningsombudet och ELY.

- a) Envar av parterna äger rätt att under den i kap 2 § 3 angivna provotiden säga upp anställningen.
- b) Då arbetsbrist nödvändiggör minskning av arbetsstyrkan ska bestämmelserna i kap 2 § 2, andra stycket, äga tillämpning såvida ELY inte medger annat.
- c) Då ECY på ansökan finner skäligt att befria part från bundenhet av anställningsavtalet.
- d) Om arbetsgivaren eller lärlingen grovt åsidosätter sina förpliktelser eller gör sig skyldig till sådant förfarande, som enligt allmänna rättsregler medför rätt för andra parten att omedelbart häva anställningsförhållandet, får läringsanställningen uppsägas till omedelbart upphörande.

§ 6 Arbetsgivarens skyldighet gentemot lärlingen

Arbetsgivaren ska tillse att lärlingen erhåller systematisk undervisning så att lärlingen förvärvar tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som yrkesutbildningen avser. Av ECY anvisade utbildningsplaner ska så långt som möjligt följas.

Planeringsschema för lärlingars färdighetsträning bör upprättas i samråd mellan företagets utbildningsansvarige och utbildningsombudet. Det åligger arbetsgivaren att tillse att lärlingen antecknar de arbetsmoment lärlingen deltar i på av ECY utfärdad lärlingstidsedel. Fortlöpande uppföljning av lärlingens färdighetsträning görs av arbetsgivaren, utbildningsombud och ELY. Sedan lärlingen fullgjort utbildningen ska av ECY begärda handlingar insändas till ECY.

Vid kompletteringsstudier, som anvisats av ECY, ersätter arbetsgivaren kursavgiften när kursen genomförts med godkänt resultat.

Vid anställnings upphörande ska arbetsgivaren tillse att lärlingen erhåller betyg med uppgift om anställningstid, arbetets art samt vitsord om lärlingens kunnskap och uppförande.

§ 7 Lärlingens skyldigheter

Det åligger lärlingen att efter anvisningar av arbetsledning eller utlärare, efter bästa förmåga, tillägna sig kunskap och färdighet i yrket samt att veckovis på lärlingstidsedel redovisa utförda arbetsmoment och att, enligt av ELY utfärdade anvisningar, sända uppgifter till ELY.

Om lärlingen före anställningen inte genomgått grundutbildning är lärlingen skyldig att i enlighet med arbetsgivarens anvisningar söka inträde till sådan utbildning.

Om lärling ålagts att komplettera sin utbildning ska denna påbörjas omedelbart efter beslut härom. Lärling är skyldig att fullgöra anvisad kompletteringsutbildning inom anvisad tid. Lärling erhåller lärlingslön till dess att ålagd utbildning fullgjorts.

3 Kap Teknikaspiranter

Detta kapitel avser anställning av teknikaspiranter för färdighetsträning till teknikmontörer.

§ 1 Villkor för anställning av teknikaspirant

Arbetsgivaren får anställa teknikaspirant endast om denne, med godkända betyg, genomgått lägst treårig gymnasieutbildning med inriktning inom avsett teknikområde.

Anmärkning

Med avsett teknikområde i gymnasieskolan åsyftas t.ex. Energiprogram, Teknikprogram eller liknande.

§ 2 Anställning av teknikaspirant

Vid anställningens början ska anställningsbevis upprättas och undertecknas av arbetsgivaren och teknikaspiranten.

Arbetsgivaren tillser att anställningsbeviset, kopia av betyg och andra handlingar teknikaspiranten vill åberopa tillsänds ELY, snarast efter anställningen. De första 720 timmarna av färdighetsträningstiden är provotid.

§ 3 Färdighetsträningstid i företaget

Utöver grundutbildning i gymnasieskola eller motsvarande, tillkommer 1 600 timmars färdighetsträningstid i företaget, i den mån färdighetsträningen inte har fullgjorts tidigare.

§ 4 Arbetsgivarens skyldighet gentemot teknikaspiranten

Arbetsgivaren ska tillse att teknikaspiranten erhåller systematisk färdighetsträning så att teknikaspiranten förvärvar tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som färdighetsträningen avser.

Vid anställnings upphörande ska arbetsgivaren tillse att teknikaspiranten erhåller betyg med uppgift om anställningstid, arbetets art samt vitsord om teknikaspirantens kunnighet och uppförande.

§ 5 Teknikaspirantens skyldigheter

Det åligger teknikaspirant att efter anvisning, efter bästa förmåga, delta i färdighetsträningen och tillägna sig kunskap och färdigheter i yrket.

4 Kap Lön, ersättningar och övriga arbetsvillkor

§ 1 Löner

Lärling och teknikaspirant erhåller med iakttagande av bestämmelserna i detta avtal lön enligt följande:

Lägsta löner kr/mån	Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
1–720 timmar	16 887 kr	17 394 kr
721 timmar – lärlingstidens slut	19 557 kr	20 144 kr

Vid underjordsarbete utges lönen utan avdrag för förkortad arbetstid.

Lärling och teknikaspirant som deltar i ackordsarbete, under lärlings- resp. färdighetsträningstiden, har inte rätt till andel i ackordet.

§ 2 Restid

För restid utom ordinarie arbetstid betalas:

Kr/tim	Fr.o.m. 1 maj 2025	Fr.o.m. 1 maj 2026
1–720 timmar	79,34 kr	81,72 kr
721 timmar – lärlingstidens slut	91,52 kr	94,27 kr

Angivna restidsersättningar inkluderar semesterlön. Restid inom ordinarie arbetstid betalas som arbetad tid.

§ 3 Övriga arbetsvillkor

Förutom reglerna i detta avtal ska mellan organisationerna träffade avtal gälla för lärlingar och teknikaspiranter.

BILAGA 2

Överenskommelse angående tillämpning av medbestämmandelagens (MBL) förhandlingsregler i samband med anlitande av underentreprenör samt vid lån av montör eller inhyrning av montör från bemanningsföretag

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av

- att på olika sätt främja seriöst företagande,
- att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och
- att parterna inom branschen aktivt verkar för att företag inom Installationsavtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.
- att anlitande av underentreprenörer och lån av montörer inte vidtas i strid mot ellagstiftningen.

I Primär förhandling genom kontroll och information

Med anlitande av underentreprenör förstås nedan även lån av montör från annat företag eller inhyrning av montör från bemanningsföretag. I överensstämmelse härmed förstås med underentreprenör även företag från vilket inlånning sker respektive bemanningsföretag från vilket inhyrning sker.

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen vid utlämnande av arbete som omfattas av Installationsavtalet på entreprenad samt vid inlånning av montörer eller inhyrning av montörer från bemanningsföretag är fullgjord när förutsättningarna enligt § 1 punkt A, B, C, D och E nedan uppfyllts.

Parterna är överens om att anlitande av företag som ingår i samma koncern som underentreprenör eller inlåning/inhyrning av montörer från företag som ingår i samma koncern kan, med avvikelse från medbestämmandelagen, ske utan att primärförhandlas och omfattas således inte heller av skyldigheterna i denna bilaga. Detta förutsätter att underentreprenören eller utlånande/uthyrande företag är medlem i IN samt att koncernstrukturen är känd för SEF genom LUVA-avtal eller att SEF informerats om koncernstrukturen av koncernbolag på annat sätt.

Inlåning får endast ske av arbetstagare som är anställd i det utlånande företaget.

Anmärkning

Skyldigheten för inlånande företag enligt IV nedan ska dock uppfyllas även mellan koncernföretag.

§ 1 Kontroll och information

A Kontroll av UE

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) F-skattebevis
- b) Momsregistreringsbevis
- c) Registreringsbevis
- d) Bunden av Installationsavtalet

B Information

Arbetsgivaren ska till berörd lokalavdelning av SEF lämna information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter om underentreprenören:

- a) Organisationsnummer
- b) Fullständigt namn och adress
- c) Telefonnummer, eventuellt faxnummer
- d) Vilken/vilka arbetsplatser anlitandet avser
- e) Uppgift avseende vilken arbetsledare som är ansvarig för arbetsordern (kontaktoppgifter innehållande namn, telefon och e-post)
- f) Uppgift enligt kap 9 § 1 p. 3 om arbetet utför på ackord eller tidlön

Protokollsanteckning till § 1 B

Vid nästa tillfälle samma underentreprenör anlitas av arbetsgivarna underrättas lokalavdelningen om detta. Sådan underrättelse ska innehålla uppgift om vilken/vilka arbetsplatser anlitaandet avser samt information enligt punkterna e) och f).

C Invändning mot tidigare anlita UE

SEF för förteckning över underentreprenörer som de informerats om enligt punkt B ovan. Anser SEF:s lokalavdelning att vetorättssituation kan föreligga avseende anlita underentreprenör, har SEF:s lokalavdelning rätt få kopia av handlingar enligt A ovan.

Protokollsanteckning till Bilaga 2 § 1

Beträffande underentreprenör, som är medlem i IN behöver inte reglerna i § 1 om kontroll och information tillämpas. IN:s kontroll av medlemsföretag ska omfatta samma villkor som angetts ovan. I sådant fall krävs endast underrättelse om att företaget anlitas. Sådan underrättelse ska innehålla uppgift om vilken/vilka arbetsplatser anlitaandet avser samt information enligt punkterna e) och f).

D Information till inläna/inhyrd montör

Vid inläna/inhyrning av montör ska montören delges information om arbetet och egenkontrollprogrammet i berörda delar.

E Information om företrädesrätt vid anlita av bemanningsföretag

Vid inhyrning av montör från bemanningsföretag bundet av Installationsavtalet ska inhyrande företag lämna information om det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning. För det fall det finns tidigare anställda med företrädesrätt ska information även lämnas om under vilken tidsperiod inhyringen är avsedd.

För det fall det finns tidigare anställda med företrädesrätt och inhyringen är avsedd att överstiga åtta veckor kan SEF inom fem arbetsdagar från det att information enligt ovan lämnats påkalla lokal förhandling jämlikt Bilaga 17. För eventuell därefter följande central förhandling och skiljenämnd gäller reglerna i Bilaga 17.

Protokollsanteckning

Observera att det förenklade förfarandet enligt Bilaga 2 endast kan tillämpas när bemanningsföretagets arbetstagare är anställda med Installationsavtalet som tillämpligt kollektivavtal. Vid inhyrning av arbetstagare anställda med andra anställningsvillkor tillämpas i stället MBL § 38.

§ 2 Ifrågasatt vetorätt enligt MBL 39 §

Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör ska SEF:s lokalavdelning, inom 15 arbetsdagar från det att information enligt § 1 lämnats, skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas IN:s lokalavdelning.

Begärs förhandling ska den genomföras skyndsamt och normalt avslutas inom 14 dagar från det att förhandling begärts såvida parterna inte enas om annat.

Om det visar sig att vetorätt inte föreligger har arbetsgivaren rätt att på nytt tillämpa Bilaga 2 § 1 ovan vid anlitande av underentreprenören.

Eventuellt avgivande av vetoförklaring ska ske senast inom 14 dagar från det att förhandlingen avslutades.

Avges vetoförklaring ska anlitande företag avbryta underentreprenaden inom fem arbetsdagar.

Har vetoförklaring avgivits till det anlitande företaget ska företaget förhandla enligt MBL § 38 innan underentreprenören kan anlitas igen – såvida inte SEF skriftligen meddelar att Bilaga 2 kan tillämpas.

Pågår underentreprenaden under längre tid kan SEF, tre, sex, nio eller tolv månader efter att information lämnats enligt § 1 ovan, under 14 dagar på nytt ifrågasätta vetorätt och påkalla förhandling enligt ovan.

Protokollsanteckning till Bilaga 2 § 2

För avgivet vetos rättsverkan samt till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte, gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis. Vetorätt kan endast utövas av SEF centralt.

II Primär förhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör utan att uppfylla förutsättningarna under I ovan, har arbetsgivaren att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokalavdelning av SEF enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

III Utlåning

Utlåning behöver inte föregås av förhandling eller information. Inlånad arbetstagare får inte vidareutlånas till annat företag.

IV Löneutbetalning

Det åvilar det inlånande företaget att tillse att den inlånade personalens arbetsgivare erhåller erforderligt underlag – i form av ackordssedel eller liknande – för löneutbetalning inom i Installationsavtalet angivna tidsfrister.

Inlånade personalens arbetsgivare ska genomföra löneutbetalning senast första avlöningsdagen som infaller 15 arbetsdagar efter det att underlaget kommit arbetsgivaren tillhanda.

V Sanktioner

Grundsytet är att allmänt skadestånd normalt inte ska utgå vid enstaka avtalsbrott som framstår som ursäktligt eller rör rena formaliafel.

BILAGA 3

Lag om anställningsskydd

utfärdad den 24 februari 1982 (med därefter vidtagna ändringar)

Vissa hänvisningar till kollektivavtalet, där avvikelse gjorts från lagen, göres nedan. Gråmarkeringar av viss lagtext görs dock inte längre i det tryckta avtalet. För övergångsbestämmelser hänvisas till originalversion av lagen.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, och
2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Bestämmelserna i 4–6 b, 6 f, 6 g, 7–20, 22–37, 39 och 40 §§ gäller inte för

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och
3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Lag (2022:448).

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla. Lag (2022:835).

2 a § Ett avtal är ogiltigt i den mån det

1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller
2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §. Lag (2022:835).

2 b § Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 b, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av
 - rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller
 - Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,
2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,
3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,
4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och
5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas. Lag (2022:835).

2 c § Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagersidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. Lag (2022:835).

2 d § En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet. Lag (2022:835).

3 § Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 7 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §. Lag (2022:835).

Anställningsavtalet (se även IS-avtalets 2 kap)

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a § eller 6 §. I 4 b § finns en särskild regel om skyldighet att lämna anställningen i

samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20, 28–32, 33, 33 a och 33 c §§. Lag (2016:248).

4 a § Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Lag (2022:835).

4 b § Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Lag (2022:835).

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för särskild visstidsanställning,
2. för vikariat, eller
3. för säsongarbete.

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket. Lag (2022:835).

5 a § En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Lag (2022:835).

5 b § Har betecknats 33 d § genom lag (2019:528).

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång. Lag (1994:1685).

6 a § Har upphävts genom lag (2006:439).

6 b § Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket, skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.

6 c § En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,
2. en kort specifikation eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete,
 - c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,
4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,
5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmått på annat sätt,
6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,
7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall
 - a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,
 - b) regler för skiftbyte,
8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,
9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,
10. längden på arbetstagarens betalda semester,
11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,
12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,
2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,
3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och
4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9–12.

Lag (2022:835).

6 d § Om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor ska arbetsgivaren före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information som innehåller åtminstone följande uppgifter:

1. vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i och anställningstiden utomlands,
2. den valuta som lönen ska betalas i,
3. de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av arbetet, och
4. om ersättning för hemresa betalas ut och, om så är fallet, villkoren för hemresa.

Vid utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska informationen dessutom innehålla följande uppgifter:

1. den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen om utstationering av arbetstagare,
2. ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi, i förekommande fall, och
3. en länk till värdlandets officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av

arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), i den ursprungliga lydelsen.

De uppgifter som avses i andra stycket 2 och tredje stycket 1 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Lag (2022:448).

6 e § Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas. Lag (2022:448).

6 f § Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne. Lag (2007:389).

6 g § Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § 1–3 lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a §. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömning av vilka tidigare anställningar som omfattas av informationsskyldigheten ska även anställningar enligt 3 § första stycket 1–3 beaktas. Lag (2016:248).

6 h § Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd.

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket. Lag (2022:448).

Annan anställning

6 i § En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

1. är arbetshindrande,
2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare. Lag (2022:448).

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § ska övergången i sig inte utgöra sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på

omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med arbetstagarens medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att återropa omständigheterna. Lag (2022:835).

7 a § Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.
2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. Lag (2022:835).

7 b § En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. Lag (2022:835).

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

9 § Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som återopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde. **(Se även IS-avtalets Bilaga 11. Tidsfrister förlängda med 7 kalenderdagar.)**

Uppsägningstid

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

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. Lag (2015:759).

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

12 § En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Lag (1984:1008).

13 § Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna

inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Lag (1993:718).

- 14 §** En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägnings-tiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta (se även IS-avtalets 3 kap)

- 15 §** En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar. Lag (2022:835).

- 16 §** Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttä för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbets-tagarens senast kända adress.

- 17 §** En arbetstagare som har fått besked enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Avskedande (se även IS-avtalets 12 kap § 10)

- 18 §** Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Lag (1993:1496).

- 19 §** Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttä för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

- 20 §** Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen.

Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde. **(Se även IS-avtalets Bilaga 11. Tidsfrister förlängda med 7 kalenderdagar.)**

Lön och andra förmåner under permittering (se även IS-avtalets Bilaga 6)

- 21 §** En arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongsbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.
Lag (1984:1008).

Turordning vid uppsägning (se även IS-avtalets 3 kap § 2)

- 22 §** Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, ska det inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Lag (2022:835).

23 § Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

24 § har upphävts genom lag (1984:1008).

Företrädesrätt till återanställning m.m.

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska

1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,
2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller
3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Om det i ett sådant fall finns flera driftsenheter på samma ort, ska inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §. Lag (2022:835).

25 a § En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket. Lag (2006:440).

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Lag (1996:1424).

27 § Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

Förhandlingar m.m.

28 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

29 § I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

30 § En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagarare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagararen personligen skall underrätta arbetstagararen om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning skall den lämnas minst två veckor i förväg. Gäller den avskedande skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagararen fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagararen tillhör.

Arbetstagararen och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagararen tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats. Lag (1989:963). **(Se även IS-avtalets Bilaga 11. Tidsfrister förlängda med 7 kalenderdagar.)**

30 a § En arbetsgivare som ger en arbetstagarare besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra skall samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagararen tillhör.

Arbetstagararen och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Lag (1989:963). **(Se även IS-avtalets 3 kap § 3).**

31 § En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad. Lag (1996:1424).

Rätt att kvarstå i anställningen till 69 år

32 a § En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av denna lag. Lag (2019:529).

Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 69 år

33 § Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om sakliga skäl för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Lag (2022:836).

33 a § Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan. Lag (2019:529).

- 33 b §** En arbetstagare som har fyllt 69 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. Lag (2019:529).
- 33 c §** Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 69 år tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iakttä om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt. Lag (2019:529).
- 33 d §** För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. Lag (2022:836).

Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

- 34 §** Om en arbetstagare sägs upp utan sakliga skäl, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock inte om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Vid en tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägnings-tidens utgång. Lag (2022:835).

- 35 §** Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Vid en tvist om ogiltighet av ett avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå. Lag (2022:835).

- 36 §** Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbets-tagarens yrkande bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket. Lag (2022:835).

37 § Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

Skadestånd

38 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

38 a § Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av ett avskedande ska syftet att motverka överträdelser av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning. Lag (2022:835).

39 § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

- 16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
- 24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
- 32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner. Lag (2007:389)

Preskription

- 40 §** En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde.

Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

- 41 §** Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Lag (2006:439).

42 § Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

Rättegången

43 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ ska handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess något annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt. Lag (2022:835).

BILAGA 4

Avtal om materielförråd

Med hänsyn till arbetsuppgifternas omfattning och varaktighet ska vid varje arbetsplats anordnas ett rymligt och låsbart materielförråd med tillfredsställande belysning avsett för förvaring av materiel, verktyg och ritningar. Förrådet ska vid behov hållas uppvärmt.

Förrådet ska vara utrustat med lämplig inredning så att materielen kan förvaras på ett överskådligt och skonsamt sätt.

Förrådet ska vidare tillgodose behovet av lämpligt utrymme och utrustning för förarbete av materiel, skrivarbete och ritningshantering. Om så erfordras ska samlingspärmar, ritningsgalgar eller andra ändamålsenliga hjälpmedel för förvaring av ritningar och handlingar tillhandahållas.

För rör, kabeltrummor och -stegar samt för ställningar och övrig mer skrymmande och oöm materiel kan annat enklare låsbart utrymme anordnas.

Vid anordnandet av materielförråd bör en inom byggnadsområdet central plats eftersträvas med avseende på gång- och transportvägar till byggnader och hissar.

För tyngre transporter eller vid längre transportavstånd ska lämplig transportkärra eller dylikt tillhandahållas.

Arbetslaget ansvarar för ordningen i materielförrådet och ska tillse att obehöriga inte uppehåller sig där samt att det, när det är obemannat, hålls låst.

Eventuell skadegörelse, inbrott eller förlust av materiel, verktyg m.m. ska omedelbart anmälas till arbetsledningen.

Anmärkning

Om det vid mindre arbetsplatser inte går att uppfylla ovan angivna önskemål om materielförrådets utrustning och beskaffenhet är parterna ändå ense om att någon form av låsbart utrymme (skåp, låda eller liknande) för materiel och verktyg bör tillhandahållas.

BILAGA 5

Överenskommelse angående personalutrymmen

I mars 1976 träffades inom byggnadsindustrin en överenskommelse om hur personalutrymmen på byggarbetsplatser ska vara utformade. Syftet med överenskommelsen är att på sikt höja standarden på främst omklädningsrum, matutrymmen och hygienutrymmen. Detta är självfallet en angelägen uppgift även på Installationsavtalets område. På grund av skillnader i verksamheternas art och omfattning kan emellertid inte byggnadsindustrins överenskommelse ges generell giltighet vid samtliga arbetsplatser på ifrågavarande avtalsområde.

Med hänsyn härtill har parterna träffat följande överenskommelse:

1. Vid arbetsplatser där såväl byggnads- som elföretag utför arbete ska personalutrymmena för båda kategorierna anställda hålla samma standard. Avsikten är att elektrikerna ska tillförsäkras den standard på personalutrymmen som byggnadsarbetarna erhåller genom överenskommelsen inom byggnadsindustrin.
2. På egna varaktiga arbetsplatser utanför det egentliga företaget ska motsvarande standard tillämpas om inte särskilda skäl föranleder annat. Vid arbeten på sådana arbetsplatser, t.ex. industrier ska dock i första hand arbetsplatsens egna personalutrymmen utnyttjas om dessa uppfyller där gällande bestämmelser.
3. Vid arbetsplatser med kortvariga arbeten ska arbetsgivaren sörja för att arbetstagaren får möjlighet att nyttja sanitära anordningar, disponera utrymmen för klädbyte och intagande av mat. Motsvarande ska även tillämpas vid service- och reparationsarbeten.
4. Regler för personalutrymmen vid företag återfinns i arbetsmiljölagen samt Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter.
5. Parterna förbinder sig att inom EFAK utarbета ett sammandrag av den inom byggnadsindustrin träffade överenskommelsen. Av sammandraget ska framgå riktlinjerna för överenskommen standard. Installatörsföretagen tillställer sina medlemsföretag sammandraget.
6. Parterna är vidare överens om att följa utvecklingen av standarden på personalutrymmen och inom EFAK verka för en bransch Anpassning av framtida föreskrifter. Anpassningen ska ske efter samråd med berörda myndigheter.
7. All nyanskaffning och ombyggnad av personalutrymmen ska ske i enlighet med riktlinjerna i byggnadsöverenskommelsen.

BILAGA 6

Avtal om permittering och permitteringslön

Avgift för kompletterande permitteringslöneersättning

Arbetsgivaren ska erlägga avgift till Stiftelsen för kompletterande permitteringslöneersättning enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse.

§ 1 Permittering p.g.a. tillfällig arbetsbrist

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från närvaroskyldighet utges ersättning enligt detta avtal.

§ 2 Permittering p.g.a. oförutsedda driftavbrott

Vid oförutsedda driftavbrott eller därmed jämförligt förhållande äger arbetsgivaren avbryta arbetet varvid ersättning utges enligt detta avtal.

Anmärkning

Om arbetsgivare i en permitteringssituation enligt § 1 eller vid oförutsedda driftsavbrott enligt § 2 erbjuder arbetstagare annat arbete är arbetstagaren skyldig att anta erbjudandet.

§ 3 Lönebestämmelser

Vid permittering utbetalar arbetsgivaren individuell månadslön utan avdrag.

§ 4 Förhandlingsskyldighet

1. Före permittering som inte är av enstaka och kortvarig natur, ska förhandling enligt 11 § MBL äga rum.

Förhandlingsskyldighet föreligger inte vid permittering på grund av oförutsett driftavbrott eller därmed jämförligt förhållande.

Föreligger förhandlingsskyldighet åligger det arbetsgivaren att utan dröjsmål påkalla förhandling med den lokala fackliga avdelningen eller det fackliga ombud som avdelningen därtill utsett. Förhandlingen ska påbörjas inom två dagar därefter.

2. Vid beslut om permittering hel dag eller mer på grund av oförutsett driftavbrott eller därmed jämförligt förhållande ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden av permitteringen samt hur återgång i arbetet ska ske. Arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till den lokala fackliga avdelningen eller till det fackliga ombud, som avdelningen därtill utsett.

När det hinder som föranledde permitteringen har upphört, är arbetstagaren skyldig att inom skälig tid återgå i arbete.

3. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

BILAGA 7

Fördelning av ackordssumma

Vid ackordsarbete erhåller varje arbetstagare (exkl. lärlingar) utöver sin månadslön en andel av ackordssumman enligt följande:

Ackordssumma brutto

– Avdrag lärling 720 tim

– Avdrag lärling 880 tim

= Ackordssumma brutto efter avdrag lärlingar

– Avgår 25 procent av den del som överstiger brytpunkten

= Delsumma ackord i kr

– Avgår summa utbetald månadslön (exkl. lärlingar)

= Ackordssumma netto att fördela.

Arbetstagarens andel av ackordssumman består av två delar, dels en individuell del (30 procent av ackordssumma netto att fördela) och dels en gemensam del som fördelas lika (70 procent av ackordssumma netto att fördela).

Den individuella delen beräknas enligt följande för varje arbetstagare exkl. lärlingar.

Delsumma ackord i kr/antal tim exkl. lärlingar

= Summa att fördela/tim

– Individuella månadslön/174

(om individuella månadslönen/174 överstiger summa att fördela/tim är individuella fördelningsfaktorn = 0)

= Individuell fördelningsfaktor

× 30 procent

= Individuell del/tim

Individuell del/tim × antal tim per arbetstagare

= Summa individuell del per arbetstagare

Den gemensamma delen beräknas enligt följande för varje arbetstagare exkl. lärlingar.

Ackordssumma netto att fördela i kr

– Totala summan av individuella delen för samtliga arbetstagare exkl. lärlingar

= Summa gemensam del

Summa gemensam del/totala antalet tim i projektet exkl. lärlingar

= Gemensam del kr/tim

Gemensam del kr/tim × antal tim per arbetstagare

= Summa gemensam del per arbetstagare

Arbetstagarens totala andel av ackordssumman:

Summa individuellt del per arbetstagare + summa gemensam del per arbetstagare = Total ackordsandel per arbetstagare.

Lärlingar

Då lärlingar deltar i ackordsarbete avdrages från ackordssumman brutto:

- lärling 720 tim – 40 procent av penningfaktorn × antal arbetade timmar på arbetet
- lärling 880 tim – 60 procent av penningfaktorn × antal arbetade timmar på arbetet.

(Lärlingens utbildningstid vid företaget är totalt 1 600 tim. Denna tid är uppdelad i två perioder. Period 1, 1–720 tim betecknas med 720 tim och återstående tid period 2, 721 tim till lärlingstidens slut, betecknas med 880 tim.)

Ny lydelse för arbeten som påbörjas efter 1 januari 2017

Arbetstagarens totala andel av ackordssumman:

Summa individuell del per arbetstagare + summa gemensam del per arbetstagare = Total ackordsandel per arbetstagare.

En förutsättning för att erhålla hela den totala ackordsandelen är att summa att fördela/tim (delsumma ackord i kr/antal tim exkl. lärlingar) överstiger den individuella månadslönen/174.

Fördelningslön vid inlåning på ackordsarbete

Ny lydelse för arbeten som påbörjas efter 1 januari 2017

Fastställande av fördelningslön i samband med inlåning från andra företag där den inlånade montörens individuella månadslön är högre än genomsnittet av företagets egna montörer på projektet ska beräknas enligt följande.

Ny lydelse för arbeten som påbörjas efter 1 januari 2018

Fastställande av fördelningslön i samband med inlåning från andra företag eller filialer, där den inlånade montörens individuella månadslön är högre än genomsnittet av företagets/filialens egna montörer på projektet, ska beräknas enligt följande:

Fördelningslön = (ett genomsnitt av månadslönen för de montörer på företaget som deltagit i projektet/174) × antal tim som respektive montör deltagit i projektet (exkl. lärlingar).

Den individuella och gemensamma ackordsandelen till inlånad montör utbetalas utifrån den för projektet beräknade fördelningslönen. Fördelningslönen för de inlånade montörerna fastställs i samband med upprättande av ackords-sedeln.

Löneutbetalning samt avräkning av eventuella ackordsförskott sker där den inlånade har sin anställning.

Parterna noterar att de enats om ett särskilt förtydligande av beräkningsmodellen.

BILAGA 8

Överenskommelse mellan IN och SEF om gemensam syn på elsäkerheten

Installatörsföretagen (IN) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) är överens om betydelsen av ett gemensamt arbete på elsäkerhetsområdet i syfte att trygga såväl de anställdas säkerhet vid elinstallationsarbete som säkerheten hos installationen då den tas i bruk.

Detta innebär

- Att när montör utses att vara elsäkerhetsledare vid arbete där fler än en montör deltar tillämpas § 1 nedan,
- Att när montör utses att kontrollera att den installation arbetet avser uppfyller de föreskrifter och villkor som gäller för utförandet tillämpas § 2 nedan,
- Att parterna gemensamt inrättar en elsäkerhetsgrupp i enlighet med § 4.

Anmärkning

En god elsäkerhet förutsätter engagemang och intresse från såväl arbetsledning som personal. Åtagande som elsäkerhetsledare respektive att tilldelas kontrolluppgift är förtroendeuppdrag. Därför bör samförstånd föreligga mellan samtliga berörda före utseendet.

§ 1 Utseende av elsäkerhetsledare

När montör utses att vara elsäkerhetsledare ska detta ske skriftligen. Detta kan ske särskilt för varje arbete eller för viss typ/typer av arbeten.

Montören ska ha erforderlig kompetens att leda elsäkerhetsarbetet.

Montören ska vara fullt förtrogen med arbetet och arbetsmetoden samt ha nödvändig kännedom om arbetsplatsen.

Montör, som utsetts till elsäkerhetsledare, ska inför varje arbete ha erhållit

- Beskrivning av arbetet,
- Uppgift om vilka som deltar i arbetet,
- Erforderliga resurser och beslutsbefogenheter,
- Instruktion om innebörden av föreskrifter och särskilda anvisningar i för arbetsuppgiften tillämpliga delar.

Saknar montören erforderlig kompetens för arbetsuppgiften ska denne inte utses till elsäkerhetsledare.

Mellan arbetsgivaren och elsäkerhetsledare (montör) träffas överenskommelse om kompensation.

§ 2 Montör med kontrolluppgift

Om montör tilldelas kontrolluppgift av arbetsgivaren ska detta ske skriftligen. Skriftlighetskravet kan uppfyllas exempelvis genom att montör som tilldelats kontrolluppgift får ta del av uppdragsbeskrivningen för aktuellt arbete där kontrolluppgiften framgår.

Kontrolluppgift kan tilldelas särskilt för varje arbete eller för viss typ/typer av arbeten.

Arbetsgivaren ska förvissa sig om att montören har de kunskaper och färdigheter som fordras för arbetet och att montören har fått ta del av vilka kontroller som ska utföras.

Montören ska inför varje arbete ha erhållit

- Instruktioner om vilken/vilka kontroller som ska utföras samt innebörden av dessa,
- Erforderliga resurser,
- Instruktion om innebörden av föreskrifter och särskilda anvisningar i för arbetsuppgiften tillämpliga delar.

Saknar montören erforderliga kunskaper och färdigheter ska denne inte åläggas kontrolluppgift.

Om kontrolluppgiften innefattar kontroll av andra arbetstagares pågående eller utförda arbeten ska mellan arbetsgivaren och montör som tilldelats kontrolluppgift träffas överenskommelse om kompensation.

Anmärkning

Om montör ska tilldelas kontrolluppgift ska det framgå av kompetenskort eller motsvarande att montören har kompetens för detta. Det förutsätts att arbetsgivaren och montören har diskuterat frågan.

§ 3 Överenskommelse om kompensation

Överenskommelse om kompensation ska vara skriftlig och träffas i samband med delegeringen och utseendet.

Kompensationen ska t.ex. kunna

- utgå som ett tillägg på månadslönen
- utbetalas som en engångssumma för det enskilda uppdraget
- utgå i form av ledighet utan avdrag på månadslönen
- eller annan anställningsförmån

Om uppdraget återlämnas av montör med kontrolluppgift respektive elsäkerhetsledare bortfaller aktuell kompensation.

Överenskommelse om kompensation ska, oavsett form, anknytas till uppdraget, vilket innebär att kompensation för uppdraget som

- montör med kontrolluppgift för andras arbeten, respektive som
- elsäkerhetsledare vid arbeten där mer än en montör deltar,

för viss typ/typer av arbeten ska gälla för en period om högst ett år och vid projekt för den period uppdraget pågår.

Kompensationen ska motsvara minst två procent av månadslönen/174 per timme.

§ 4 Elsäkerhetsgrupp

Elsäkerhetsgruppens uppgift är att löpande följa tillämpningen av detta avtal och lagstiftningen på området och föreslå sådana åtgärder, arbetsbestämmelser och utbildningsinsatser som erfordras för att trygga elsäkerheten inom det område parterna har ett gemensamt ansvar.

Gruppen består av fyra ledamöter. IN och SEF utser två ledamöter vardera. Endera parten kan om behov uppstår begära att parterna gemensamt ska utse en opartisk ledamot, tillika ordförande.

Elsäkerhetsgruppen ska göra en arbetsordning för sitt arbete där bland annat antal möten per år och sätt för sammankallande av möten regleras. Parterna svarar gemensamt för kostnaderna för gruppens arbete.

§ 5 Skiljeförfarande

Twist i fråga som rör tillämpning av detta avtal avgörs genom skiljeförfarande.

Parterna utser för varje twist en skiljeman vardera. Dessa två skiljemän utser därefter en tredje skiljeman, vilken blir skiljenämndens ordförande.

Skiljenämnden sammanträder i Stockholm.

Kostnaden för skiljeförfarandet betalas av förlorande part.

BILAGA 9

Skiljeförfarande i ackordstvister

Tvist i fråga som rör tillämpning av ackord avgörs genom skiljeförfarande.

Parterna utser för varje tvist en skiljeman vardera. Dessa två skiljemän utser därefter en tredje skiljeman, vilken blir skiljenämndens ordförande.

Skiljenämnden sammanträder i Stockholm.

Kostnaden för skiljeförfarandet betalas av förlorande part.

BILAGA 10

Utdrag ur förhandlingsprotokoll 1994-08-15 angående införande av månadslön samt skift och förskjuten arbetstid inom Installationsavtalets område

§ 1

Parterna är eniga om att införa regler om löner samt skift och förskjuten arbetstid i Installationsavtalet. Detta innebär att månadslön av tjänstemannamodell införs vilket bl.a. medför att väntetidsersättning liksom den särskilda permitteringslönen avskaffas och ersätts med månadslön. Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

BILAGA 11

Överenskommelse

Svenska Elektrikerförbundet – SEF och Elinstallatörernas Arbetsgivareförening – EIA, träffade den 18 februari 1997 överenskommelse i följande frågor.

Hemortsavtal

Vid tillämpning av Installationsavtalets regler om hemort, enligt 10 kap § 1 pkt 1a och b, ska hemortsavtal enligt § 2 pkt 1 och 2 träffas efter hemställan av endera lokal part.

Förhandlingar för nattarbete

Vid genomförande av förhandlingar inför beslut om nattarbete är parterna överens om att i första hand ska de lokala parterna, i enlighet med arbetstidslagens 13 §, genomföra förhandlingar med avsikt att träffa lokalt avtal om att arbete kan fortgå under tid efter kl. 24.00 och före 05.00.

Förlängda tidsfrister för påkallande av tvisteförhandlingar

Förhandlingar ska påkallas senast sju arbetsdagar efter det att tvist enligt MBL 35 § har uppstått.

Tidsfrister som följer av MBL 63–66 §, samt LAS 10, 20, 30, 40 och 41 § ska förlängas med sju kalenderdagar.

BILAGA 12

Arbetsmiljöavtal för Elteknikbranschen

mellan Installatörsföretagen (IN) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF).

§ 1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Med detta avtal syftar parterna till att uppnå en god arbetsmiljö i företagen. Det sker genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktion. Målsättningen är att arbetsmiljöarbetet ska vara till gagn för både företaget och dess personal. Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljöfrågorna definieras i gällande lagstiftning på området, vilken också regleras i föreskrifter utgivna av Arbetsmiljöverket

§ 2 Samverkan i företaget

Formen för samverkan anpassas till varje företag och hänsyn tas till storlek, organisation och produktionsinriktning. I företag med lokala utvecklingsavtal kan samverkan t.ex. ske inom ramen för den lokala medbestämmandegruppen. Samverkan i avtalsfrågorna inskränker inte arbetsgivarens ansvar enligt gällande lagstiftning.

§ 3 Företagshälsovård

Varje företag ska tillhandahålla företagshälsovård av god kvalitet och som bedrivs enligt beprövade och vetenskapliga metoder.

3a Hälsoundersökning

Hälsoundersökning ska erbjudas minst var tredje år, och vid behov innefatta individuell åtgärdsplan. Med hälsoundersökning avses t.ex. medicinsk undersökning eller upprättande av hälsoprofil med konditionstest. Även nyanställda ska erbjudas hälsoundersökning enligt företagets normala planering.

Resultatet av hälsoundersökningar på gruppnivå och eventuella åtgärdsförslag ska rapporteras till arbetsgivaren.

Anmärkning

Arbetsgivare och enskild arbetstagare kan i motsvarande omfattning överenskomma om andra sjuk- och hälsovårdsinsatser än hälsoundersökningar.

§ 4 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Med lagstiftningen som grund utvecklas ett systematiskt arbetsmiljöarbete inkluderande behovet av rutiner på företaget. Företagets arbetsmiljöarbete ska således inriktas mot och verka förebyggande.

De anställda ska fortlöpande och i erforderlig omfattning ges information och utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete. Avsikten är att företag och anställda i samverkan ska uppnå en god arbetsmiljö.

§ 5 Skyddsombud

Skyddsombudets roll är att följa företagets arbetsmiljöarbete och företräda de anställda i arbetsmiljöfrågor. I den egenskapen utgör ett utbildat skyddsombud en resurs i arbetsmiljösamarbetet. Särskilt i mindre företag utgör även det regionala skyddsombudet en stödjande resurs.

Med avsikt att stärka skyddsombudets roll i företaget ska den *som har att utse* skyddsombud samverka med företaget avseende namnförslag i god tid innan skyddsombudet *utses*. Slutgiltigt utseende av skyddsombud följer dock arbetsmiljölagens regler.

Anmärkning

Parterna är ense att uppdrag som skyddsombud bör beaktas vid lönesättningen.

§ 6 Skyddsverksamhet

Skyddsronder genomförs med regelbundenhet och med utgångspunkt från arbetsmiljön i hela företaget.

I avsikt att arbeta förebyggande inrättar företaget ett system för tillbudsrapportering. Företaget ska fortlöpande informera och utbilda de anställda om tillbudssystemet och dess tillämpning. De anställda ska rapportera alla omständigheter som han/hon uppfattar som tillbud.

Arbetstagare som utsatts för strömgenomgång ska informera arbetsgivaren om detta.

§ 7 Medicinska hälsoundersökningar

Allmänna regler

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Provtagning ska ske väl avskilt för varje arbetstagare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetstagare.

Krav från kund

Krav från kund att berörd personal ska ha genomgått alkohol- och drogkontroll före arbetets påbörjande utföres av den egna arbetsgivarens företagshälsovård/motsvarande inrättning. I de fall slumpvisa kontroller sker i anslutning till kundens arbetsplats utföres dessa kontroller av arbetsgivarens egen eller kundens företagshälsovård/motsvarande inrättning.

Vid negativt svar sändes provsvaret till den testade personen. Vid positivt svar d.v.s. då det finns spår av alkohol eller droger gäller följande.

Läkaren (från företagshälsovård/motsvarande inrättning) kallar den testade till samtal och bedömning av provsvaret och om det positiva svaret kan bero på annat än missbruk.

Läkaren informerar namngiven chef som har att behandla informationen och agera med sekretess.

Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag.

§ 8 Arbetsmiljöutbildning

Grundutbildning

Skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer ska erhålla den utbildning som arbetsuppgifterna eller det valda uppdraget kräver ur arbetsmiljösynpunkt. Parterna har därför branschanpassat Arbeterskyddsnämndens material BAM till en kurs benämnd EL-BAM.

EL-BAM eller likvärdig kurs ska utgöra grundutbildning för berörd personal. Företaget ska ge ovannämnda anställda som är nytillträdde i sina funktioner möjlighet att genomföra grundutbildningen skyndsamt och personalen ska vara anmäld till grundutbildning senast inom fyra månader från det att uppdraget tillträdde.

Företaget ska därutöver tillse att ovannämnda anställda fortlöpande får information om förändringar i arbetsmiljölagstiftningen och i för elteknikbranschen tillämpliga föreskrifter.

Vidareutbildning

Vidareutbildning ska tillhandahållas anställd som genomgått grundutbildning, men som därutöver har särskilda behov att uppnå speciell kompetens i arbetsmiljöfrågor. Parternas avsikt är att ETAK ska rekommendera lämplig utbildning.

Första hjälpen – hjärt- och lungräddning

Samtliga anställda ska ges utbildning i första hjälpen i hjärt- och lungräddning.

Anmärkning

1. Parterna noterar att tillgången på utbildningsplatser kan vara begränsad från tid till annan och att enskild arbetsgivare inte ska lastas därför om det medför tidfördröjning för genomförande av arbetsmiljöutbildning.
2. Innan tvisteförhandling påkallas rörande genomförandet av utbildning enligt § 8 ska samråd ske mellan de lokala parterna.

§ 9 Samarbetsorgan i arbetsmiljöfrågor – ETAK

Parterna är ense om att samarbetet i arbetsmiljöfrågor på central organisationsnivå bör bedrivas i ett gemensamt organ med rådgivande funktion och att för detta ändamål utnyttja Elteknikbranschens arbetsmiljökommitté, ETAK.

§ 10 Tvist

Förhandlingsordning

Avtalets förhandlingsordning är som följer av det mellan parterna gällande huvudavtalet.

Skiljenämnd

Tvist i fråga som rör tillämpningen av detta avtal avgörs genom skiljeförfarande.

Parterna utser för varje tvist en skiljeman vardera. Dessa två skiljemän utser därefter en tredje skiljeman, vilken blir skiljenämndens ordförande. Skiljenämnden sammanträder i Stockholm. Kostnaden för skiljeförfarandet betalas av förlorande part.

§ 11 Giltighet

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre (3) månader.

Stockholm den 4 april 2001

ELEKTRISKA INSTALLATÖRS-
ORGANISATIONEN EIO
Hans Enström

SVENSKA
ELEKTRIKERFÖRBUNDET
Alf Norberg

Bilagor till arbetsmiljöavtalet

Följande överenskommelser, som träffats mellan parterna, ska gälla vid tillämpning av arbetsmiljöavtalet.

Bilvärmare

Separat överenskommelse om användning av bilvärmare enligt förhandlingsprotokoll 2/90, C 69/95 och AD dom 96/133.

Skyddsskor

Separat överenskommelse om skyddsskor träffad den 26 september 1986.

Synhjälpmedel

Protokoll från möte i ETAK 1999-05-11.

BILAGA 13

Avtal om förhandlingsordning i vissa ackordstvister

Följande förhandlingsordning gäller för tvister om tillämpning och tolkning av Ackordstidlistan (ATL).

Överläggning

Överväger arbetsgivare att vidta sådana ändringar i ackordssedel som kan innebära att rättstvist kan uppstå ska överläggning dessförinnan ske med ackordslagets företrädare. Överläggning ska ske innan ackordsandelen utbetalas.

I det fall överenskommelse inte kan nås vid överläggningen ska arbetsgivaren och ackordslagets företrädare göra en gemensam skriftlig redogörelse över de faktiska omständigheterna i tvisten.

Ostridig del av ackordsandelen utbetalas alltid i föreskriven tid.

Lokal förhandling

Lokal förhandling påkallas av arbetsgivaren senast sju arbetsdagar efter det att rättstvisten uppstått. Redogörelsen ska då fogas anmälan.

Central förhandling

Central förhandling i tvist som slutat i oenighet påkallas av arbetsgivaren inom tio dagar efter det att lokala förhandlingen avslutats. Förhandlingen genomförs av de centrala parternas gemensamma arbetsgrupp i prestationslönefrågor.

Anmärkning

Arbetsgruppen ska bestå av två representanter från vardera IN och SEF. Parterna förbinder sig att tillse att arbetsgruppen är kontinuerligt bemannad under perioden för detta avtal om förhandlingsordning.

Skiljenämnd

I det fall överenskommelse inte kan nås vid den centrala förhandlingen gäller Installationsavtalets regler, i Bilaga 9, om skiljeförfarande i ackordstvister. Påkallande av skiljeförfarande ska ske inom tio dagar efter det att central förhandling avslutats.

Giltighetstid

Avtal om förhandlingsordning i vissa ackordstvister gäller med samma giltighetstid som Installationsavtalet.

Anmärkning

Förhandlingsordningen gäller tvister om tolkning och tillämpning av ATL-listan. Övriga ackordstvister handläggs enligt annars gällande regler. MBL § 35 är endast reglerad avseende frister för begäran om förhandling.

Parternas syn på kompetensutveckling

Marknaden för elteknikbranschen präglas av allt snabbare förändringar. Förändringarna beror både på den tekniska utvecklingen och den strukturomvandling som sker inom näringsliv och samhälle. Elteknikbranschen kommer därmed att konkurrensutsättas i betydligt högre grad än tidigare. För att möta denna utveckling erfordras fortlöpande förändringar av arbetsformer och organisation. Kompetensutveckling är härvidlag en viktig faktor för ökad konkurrenskraft och en positiv utveckling. De anställda ska därför ges möjligheter att utifrån sina förutsättningar och företagets behov genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs. Formerna för kompetensutveckling måste, för att vara ändamålsenliga och praktiska, vara anpassade till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets verksamhet, behov och långsiktiga utveckling. Med kompetensutveckling avses varje förändring av kunskapsnivån mellan olika tillfällen.

En god grund kan läggas för kompetensutvecklingsarbetet genom

- att** företaget utifrån sin affärsidé söker finna former för att identifiera sina behov av kompetensutveckling,
- att** företaget upprättar en personlig kompetensprofil för varje anställd,
- att** överenskomna utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

De centrala parternas roll

De centrala parterna har sett som sin huvudsakliga uppgift att stödja företagen och de anställda att aktivt verka för kontinuerlig kompetensutveckling.

Det av parterna gemensamt ägda Elbranschens Utvecklings- och Utbildningscenter, EUU kan bistå branschen med tillgång till efterfrågad utbildning med rätt kvalitetsnivå.

BILAGA 15

Huvudavtal

mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige

(med däri t.o.m. år 1976 vidtagna ändringar)

Genom efterföljande mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtal förbinder sig organisationerna att utöva den verksamhet i arbetsmarknadsnämnden och vad därmed sammanhänger, som enligt avtalet ankommer på dem, samt att verka för att avtalet blir genom fri överenskommelse antaget såsom kollektivavtal mellan de till dem hörande förbunden. I den mån så sker blir avtalet jämväl i övrigt med rättsverkan enligt gällande lag om kollektivavtal bindande för arbetsgivareföreningen och landsorganisationen.

Kap I Arbetsmarknadsnämnd

- § 1** För handläggning av frågor, som är av allmän eller eljest större betydelse för arbetsmarknaden, samt för handläggning av vissa i det följande särskilt angivna frågor utser arbetsgivareföreningen och landsorganisationen en gemensam nämnd, arbetsmarknadsnämnden.
- § 2** Såsom skiljenämnd har arbetsmarknadsnämnden att avgöra följande frågor:
- a) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap I och II;
 - b) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap IV.

Protokollsanteckning

Att arbetsmarknadsnämnden jämväl har viss skiljenämndsuppgift enligt avtalen om företagsnämnder framgår av § 38 i sagda avtal.

- § 3** I paritetisk sammansättning har arbetsmarknadsnämnden att handlägga övriga å nämnden enligt detta avtal ankommande frågor.

Protokollsanteckning

Att arbetsmarknadsnämnden i paritetisk sammansättning även har att handlägga vissa frågor enligt avtalen om företagsnämnder framgår av § 37 i sagda avtal.

- § 4** Arbetsmarknadsnämnden består av tre ordinarie ledamöter jämte sex suppleanter för dem från envar av organisationerna.
Då nämnden fungerar som skiljenämnd, ingår i nämnden en av arbetsgivareföreningen och landsorganisationen gemensamt utsedd opartisk ordförande. Samtliga ovan angivna ledamöter utses, om ej annat överenskommes mellan organisationerna, för en tid av tre år.
- § 5** Beslut i nämnden kan fattas endast om nämnden är fulltalig. Då nämnden fungerar som skiljenämnd, är den dock beslutför med fem ledamöter, bestående av opartisk ordförande jämte två av vardera arbetsgivareföreningen och landsorganisationen utsedda ledamöter.

Framkommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig.
- § 6** I prövning av viss fråga må ej deltaga sådan av arbetsgivareföreningen respektive landsorganisationen utsedd ledamot, som direkt berörs av frågan eller är styrelseledamot eller funktionär inom av frågan berörd underorganisation.
- § 7** Vid behandling av ärende, som ankommer på nämnden, skall nämnden kalla representant för vederbörande förbund att deltaga i ärendets handläggning inför nämnden men ej i nämndens beslut. Nämnden må även kunna inkalla av frågan berörd arbetsgivare eller arbetare eller representant för dem att höras inför nämnden.
- § 8** Vid nämnden skall finnas en sekreterare från vardera arbetsgivareföreningen och landsorganisationen.

Det ankommer på nämnden att med minsta möjliga tidsutdräkt upptaga och slutföra behandlingen av förekommande ärenden.

Vid nämndens sammanträden skall föras protokoll, som justeras av båda parter.

Kap II Förhandlingsordning m.m.

- § 1** Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna, får den icke föranleda vidtagande av åtgärder, som i §§ 7 och 8 avses, innan part sökt att genom förhandling med motparten på sätt här nedan föreskrives få till stånd uppgörelse i tvistefrågan. Det åligger part att på motpartens begäran träda i dylik förhandling.

Även om förhandling ej kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket, då för förhandling mött hinder, som

icke berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av föreskriven förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

Med undantag av § 8, punkt 4, avser bestämmelserna i detta kapitel icke upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal, ej heller vidtagande av sym-patiåtgärder eller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

Om särskild förhandling i vissa tvister är föreskrivet i kap V.

Protokollsanteckning

Bestämmelserna i kap II skall icke äga tillämpning i den mån de kollektiva löneavtalen för särskilda frågor, såsom ackordsregleringar eller dylikt, föreskriver annan ordning för förhandling.

Bestämmelserna i kap II äger ej tillämpning i frågor som avses i 11, 12, 14 och 38 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet. Bestämmelsen i kap II § 1 tredje stycket skall jämväl gälla beträffande upprättande av kollektivavtal om medbestämmanderätt.

- § 2** Vill part i anledning av visst förhållande av andra parten kräva lön eller skadestånd eller annan prestation, och påkallas för frågans lösande organisations-mässig förhandling, skall framställning härom göras utan oskäligt dröjsmål.

Om och i den mån det förhållande, vartill anspråket hänför sig, varit känt å arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive å arbetarsidan för vederbörande förbund eller lokala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i detta kapitel, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Protokollsanteckningar:

1. Genom vad i första stycket stadgas avses icke att begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare för utjämning av meningsmotsättningar.
 2. Beträffande preskription av rätten till förhandling rörande anspråk på grund av ackordsarbete skall såsom, "förhållande, vartill anspråket hänför sig", anses den slutgiltiga ackordslikviden.
- § 3** Förhandling enligt bestämmelserna i detta kapitel föres i första hand mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation, där sådan finns (lokal förhandling).

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida parterna ej enats om uppskov.

Då frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning därtill, må på begäran av berörda förbund upptagas förhandling direkt mellan förbunden i den ordning som anges i § 5.

Protokollsanteckning

Med lokal organisation förstås organisation, i förhållande till vilken förbundet enligt stadgar eller praxis utgör närmast högre förhandlingsinstans, såsom förbundsavdelning, verkstadsklubb e d.

- § 4** Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till förhandling mellan förbunden (central förhandling). Framställning om sådan förhandling skall av det förbund, av vilket parten är medlem, göras hos förbundet å motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad.
- § 5** Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enats om uppskov.
- § 6** Förhandling skall bedrivas med nödig skyndsamhet och skall därvid föras protokoll som justeras av båda parterna.
- § 7** Part må ej i fråga om tolkning eller tillämpning av kollektivavtal eller i annan tvist, som det enligt 11 § lagen om arbetsdomstol ankommer på denna domstol eller skiljeman att avgöra, påkalla sådant avgörande, förrän han fullgjort sin skyldighet att förhandla i frågan.

Om part efter förhandling vill underkasta fråga, som avses i § 2 första stycket, arbetsdomstolens eller skiljemans prövning, skall så ske genom ingivande av stämningsansökan till domstolen respektive påkallande hos motparten av skiljemannaförfarande senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad. Försummar part detta, är han förlustig rätten till talan.

Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som enligt vad i § 2 är föreskrivet försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

- § 8** Arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd få – även om den är tillåten enligt lag eller kollektivavtal – ej vidtagas i anledning av viss tvist.
1. av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan;
 2. av part, innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet;

3. såvida ej efter förhandling skriftligt meddelande om den tilltänkta stridsåtgärden lämnats vederbörande förbund å motsidan senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad;
4. utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande förbund.

§ 9 Som avslutningsdag för förhandling skall anses den dag då parterna enligt vad som framgår av anteckning i förhandlingsprotokoll eller av andra omständigheter, enats om att förklara förhandlingen slutförd eller, vid bristande enighet därom, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen slutförd.

Protokollsanteckning

Reglerna om frister i 37 och 40 §§ lagen om anställningsskydd samt motsvarande bestämmelser i de lagar som berörs av prop 1974:88 påverkas icke av bestämmelserna i detta kapitel.

Ej heller påverkas reglerna om frister och skyldighet att påkalla förhandling i 21, 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet av bestämmelserna i detta kapitel.

Kap III Uppsägning och permittering m.m.

(Detta kapitel har utgått enligt central överenskommelse SAF-LO den 25 januari 1974.)

Kap IV Begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna

§ 1 Stridsåtgärd, vare sig öppen eller hemlig, må ej av part å någondera sidan vidtagas i de fall och under de förutsättningar, som i detta kapitel anges, och åligger det av avtalet bunden organisation att söka hindra underorganisation och enskilda medlemmar att vidtaga sådan åtgärd samt att, om åtgärden reda vidtagits, söka förmå dem att häva den.

Med *stridsåtgärd* förstås härvid dels arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd, dels sådan uppsägning av arbetsavtal, som vidtages i tvångs- eller skadesyfte.

Med *stridsåtgärd mot part* förstås stridsåtgärd, som i syfte att åvägabringa lösning av en tvist riktas mot någon, vilken äger del i tvisten, eller som eljest med omedelbart syfte vidtages mot annan.

Med *stridsåtgärd mot tredje man* förstås stridsåtgärd, som under en tvist riktas mot någon, vilken icke äger del i tvisten, med syfte att till fördel för part i tvisten öva inverkan på motparten.

Göres rättslig påföljd av avtalsbrott eller av överträdelse av föreningsstadgar gällande, är det ej att anse såsom stridsåtgärd, där ej annat följer av vad här nedan stadgas.

Vad i detta kapitel är föreskrivet skall mellan parterna i detta avtal äga tillämpning jämväl beträffande stridsåtgärd mot någon, som ej är medlem av organisation, för vilken avtalet är gällande.

- § 2 Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon, om därmed åsyftas att av religiösa, politiska eller liknande grunder utöva förföljelsen mot honom.
- § 3 Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon för att hindra honom att föra talan inför domstol eller annan myndighet eller avlägga vittnesmål eller tillhandagå ämbets- eller tjänsteman eller för att utöva vedergällning för vad han gjort i nu angivet hänseende.
- § 4 Sedan arbetstvist blivit avslutad, får stridsåtgärd i vedergällningssyfte ej vidtagas vare sig mot den som varit part i tvisten, eller mot annan i anledning av hans förhållande till tvisten.
- § 5 När någon utan biträde av annan än make, barn eller föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning, får stridsåtgärd ej vidtagas mot honom i anledning av tvist rörande arbetsförhållandet.

Stridsåtgärd får ej heller eljest vidtagas mot den, som utför arbete i eget företag, om syftet därmed är att förmå denne att till förmån för annan avstå arbetet.

Protokollsanteckning

Vid tillämpning av bestämmelsen i § 5, andra punkten, på delägare i enkelt bolag och handelsbolag skall avgörande avseende fästas vid bolagsförhållandets verkliga beskaffenhet, och anlitalet av bolagsformen skall sålunda icke i och för sig vara tillfyllest för bestämmelsens tillämpning å envar delägare; kan det antagas att bolagsformen tillskapats, i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande, och måste sålunda någon eller några av bolagsmännen i verkligheten betraktas såsom anställda, skall skydd enligt bestämmelsen icke kunna påkallas för dessa senare.

- § 6 Stridsåtgärd får ej vidtagas, såvida man därmed åsyftar att, sig eller annan till orättmätig vinning, förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidtaga liknande åtgärd.

Vad i första stycket sågs utgör icke hinder för vidtagande av stridsåtgärd i syfte att indriva betalning av någon, som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse, vartill gälden hänför sig, om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro.

§ 7 I de fall, då stridsåtgärd mot part är förbjuden enligt §§ 2–6 i detta kapitel, kap II § 8 eller eljest enligt kollektivavtal eller lag, får sådan åtgärd ej heller riktas mot tredje man.

§ 8 Även om stridsåtgärd mot part är tillåten, får med undantag för de fall som anges i §§ 9 och 10, stridsåtgärd icke riktas mot tredje man

1. i tvist om ingående av kollektivavtal;
2. i tvist om ingående eller tillämpning av enskilt arbetsavtal;
3. i konkurrenstvist rörande arbetstillfället;
4. för att förmå part att inträda i eller hindra honom att utträda ur facklig organisation.

§ 9 Det i § 8 stadgade skyddet för tredje man tillkommer endast den som är neutral i tvisten.

Såsom oneutral tredje man anses

1. medlem av en i tvisten invecklad förening, om han, annorledes än genom utförande av skyddsarbete, till fördel för motparten i avseende å tvister åsidosatt sådana förpliktelser gentemot föreningen, vilkas fullgörande icke är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel;
2. den som under tvist utfört i anledning av tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar,
3. den som för utförande av annat arbete än skyddsarbete under tvist sysselsatt arbetare, vilken i anledning av tvisten blockerats av arbetsgivarparten, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar;
4. den som under tvisten och i anledning av densamma lämnat part ekonomiskt understöd eller efter omläggning eller annan förändring av sin näring eller verksamhet bisprungit honom;
5. den som äger aktier till belopp överstigande hälften av aktiekapitalet i aktiebolag, som är part i tvisten, eller är delägare utan begränsad ansvarighet i handelsbolag, som är part i tvisten;

6. aktiebolag, vari part i tvisten äger aktier, eller handelsbolag, vari parten är delägare, såvida bolagets verksamhet med hänsyn till aktieinnehavets storlek eller delägarskapetets omfattning ävensom andra omständigheter måste anses i verkligheten drivas för partens räkning.

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager vilket ej under konflikten tages i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Protokollsanteckning

Vid fastställande av bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt: att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet inom olika yrkesområden skall fastställas genom överenskommelse mellan vederbörande förbund samt att, däri företaget under konflikten ej bedriver produktion, de ordinarie arbetarna i fall av behov åtager sig utförande av dessa arbeten.

- § 10** Utan hinder av vad i § 8, punkt 1, föreskrives må stridsåtgärd vidtagas, om därmed åsyftas att genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna. Sådan åtgärd får ej omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad ävensom vägran att taga befattning med varor, vilka är avsedda för eller härrör från rörelse, som drives av part i den ursprungliga tvisten.

Kap V Behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner

- § 1** För att i möjligaste mån förhindra att arbetskonflikter inverkar störande på samhällsviktiga funktioner skall arbetsgivareföreningen och landsorganisationen till skyndsam prövning gemensamt upptaga varje konfliktsituation, där skydd för ett allmänt intresse påkallas antingen av endera organisationen eller av offentlig myndighet eller ock av annat därmed jämförligt organ, som företräder det ifrågakommande allmänna intresset.

- § 2** Prövningen av uppkommen fråga om undvikande, begränsande eller hävande av i § 1 avsedd arbetskonflikt skall företagas i arbetsmarknadsnämnden.
- § 3** Har vid behandling av sådant ärende som anges i § 2 majoritet vunnits för undvikande eller hävande, helt eller delvis, av en konflikt och för en därmed sammanhängande erforderlig reglering av arbetsvillkoren, ankommer det på arbetsgivareföreningen och landsorganisationen att i enlighet därmed, envar å sin sida, ofördröjligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppgörelse mellan berörda parter.

Vid antagande av detta huvudavtal emellan förbund å ömse sidor skall avtalet godkännas att med rättsverkan enligt lagen om kollektivavtal gälla tills vidare med en uppsägningstid av sex månader, dock att om mellan parterna finnes kollektivt löneavtal vid tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av sådan uppsägningstid skulle utlöpa, huvudavtal skall upphöra att gälla först samtidigt med löneavtalets utlöpande.

Stockholm den 20 december 1938

SVENSKA LANDS ORGANISATIONEN
I SVERIGE

*J Sigfrid Edström
Gustaf Söderlund
Carl Joh Malmros
Wiking Johnsson
Ivar O Larson
Axel Bergengren
/Nils Holmström*

ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

*Aug Lindberg
Gunnar Andersson
Oscar Karlén
Hilding Molander
Johan Larsson
/Arnold Sölvén*

BILAGA 16

Särskilda bestämmelser avseende utländska företag med verksamhet i Sverige

Följande särskilda bestämmelser gäller för företag som är etablerade i annat land och har arbetstagare som är utstationerade till Sverige.

Bestämmelserna omfattar inte företag som på annat sätt är bundna av kollektivavtal för arbete i Sverige.

Kollektivavtal och fredsplikt

För företag som saknar fast etablering i Sverige blir Installationsavtalet direkt tillämpligt när företaget vinner inträde i Installatörsföretagen. Det innebär att fredsplikt gäller och att hanteringen av alla avtalsfrågor som rör sådant företag som erhållit inträde i Installatörsföretagen, sker utan att stridsåtgärder eller varsel om sådana kan tillgripas.

För de kollektivavtalade försäkringarna gäller de särskilda villkor som överenskommits mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Gemensamt möte i samband med medlemskap i Installatörsföretagen

När utländskt företag beviljats medlemskap i Installatörsföretagen ska inom en månad Installatörsföretagen, medlemsföretaget samt SEF genomföra ett möte för en gemensam genomgång av Installationsavtalets regler. Vid mötet bör särskilt beröras reglerna i Installationsavtalet kring rotationsarbete enligt 4 kap § 5a samt elsäkerhet enligt Bilaga 8 och arbetsmiljö enligt Bilaga 12. I samband med detta möte eller vid annat tillfälle kan lokal överenskommelse träffas om avsteg från avtalets regler avseende

- Traktamenten enligt 11 kap § 4
- Löneutbetalningsdag enligt 8 kap § 1

Om lönen utbetalas i annan valuta än svenska kronor bör lokal överenskommelse även träffas om hur valutaomräkningen ska göras och beräknas.

Vid mötet ska företaget lämna kontaktuppgifter till SEF innefattande kontaktperson samt dennes e-postadress.

Resor

När rätt till resetillägg föreligger för resor till och från Sverige enligt 11 kap. § 8 ska resetillägget beräknas från utreseplatsen dock med högst 10 timmar per resa. För resor inom Sverige gäller reglerna i 11 kap.

Rätt till information

Sådant företag är skyldigt att efter begäran från SEF lämna ut information som är nödvändig för kontroll av anställningsvillkoren för de anställda som omfattas av Installationsavtalet. Rätten till information föreligger då det finns anledning att anta att företaget inte tillämpar anställningsvillkoren. SEF ska i förväg ange vilken information som efterfrågas. Företrädare för SEF har rätt till tillträde till arbetsplatsen och samråd med berörda arbetstagare.

Rotationsarbete

Vid första tillfället överenskommelse om rotationsarbete träffas ska villkoren för denna fastställas genom lokal överenskommelse. Överenskommelsen förutsätter arbetstagarnas samtycke. I övrigt gäller villkoren för rotationsarbeten i 4 kap § 5a.

BILAGA 17

Anlitande av bemanningsföretag då det enligt LAS finns personal som har företrädesrätt till återanställning

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivaren planerade åtgärd kan anses kränka företrädesrätten enligt 25§ lagen om anställningsskydd gäller följande.

Arbetsgivare som avser anlita bemanningsföretag för tid överstigande åtta veckor ska inom fem arbetsdagar från det SEF framförde sin ståndpunkt enligt ovan påkalla lokal förhandling i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen ska arbetsgivare ange skälen för att lösa arbetskraftsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens arbetskraftsbehov i stället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt.

Uppkommer i förhandlingen oenighet ska central förhandling påkallas inom fem arbetsdagar av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling. Central förhandling ska äga rum inom tio arbetsdagar från påkallandet.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom fem arbetsdagar från förhandlingens avslutande hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 2.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla lokal eller central förhandling eller att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen inte ske alternativt ska den avslutas inom en vecka.

2. 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 ledamöter från SEF och två ledamöter från IN. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska

utes som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande. IN står för kostnaderna för den opartiske ordföranden.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett ledamot inom femton arbetsdagar från påkallandet är skiljenämnden beslutsför med de utsedda ledamöterna. Ett beslut kan ske även om SEF inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får men behöver inte hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses kränka företrädesrätten till återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska redovisa skälen skriftligt, men kan på gemensam begäran av parterna redovisa dessa muntligen.

En vidtagen inhyrning som enligt skiljenämndens beslut kan anses kränka företrädesrätten till återanställning utgör kollektivavtalsbrott.

På begäran av SEF ska skiljenämnden i dom fastställa ideellt och ekonomiskt skadestånd.

Anmärkning

Med inhyrning avses sådant förfarande som avses enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Varje driftinskränkingsförfarande räknas för sig.

BILAGA 18

Avtal om förhandlingsordning avseende tvister vid överenskommelser om prestationslön enligt 7 kap § 3 a

Följande förhandlingsordning gäller för tvister om tillämpning och tolkning av överenskommelser som träffats jämlikt Installationsavtalet 7 kap. § 3 a.

§ 1 Överläggning

Uppkommer oklarhet eller oenighet om tillämpning eller tolkning av överenskommelse som träffats jämlikt Installationsavtalet 7 kap. § 3 a ska en överläggning mellan berörda lokala parter äga rum i syfte att lösa frågan.

Överläggning ska genomföras inom 14 dagar från det att part framställt krav om sådan överläggning.

Kan parterna inte lösa meningsskiljaktigheterna under överläggningen ska de gemensamt upprätta en daterad skriftlig redogörelse över tvistens faktiska omständigheter samt kvarstående tvistepunkter innan överläggningen avslutas.

§ 2 Tvisteförhandling

För lokal förhandling gäller den mellan IN och SEF sedvanliga förhandlingsordningen – med tillägg att om överläggning enligt § 1 påkallats inom den tidsrymd som anges i Kap II § 2 i Huvudavtalet kan lokal förhandling påkallas inom två månader från det att överläggningen avslutats.

Har överläggning inte genomförts enligt § 1 ska frågan återförvisas till företagsnivå för en sådan överläggning innan den lokala förhandlingen genomförs. Den lokala förhandlingen ajourneras under överläggningsperioden.

§ 3 Skiljenämnd

I de fall överenskommelse inte kan nås vid tvisteförhandlingen gäller följande.

Tvist avgörs genom skiljeförfarande. Påkallande av skiljeförfarande ska ske inom fjorton dagar efter det att tvisteförhandlingen avslutades. Parter i sådant skiljeförfarande är arbetsgivaren samt SEF:s lokala organisation.

Skiljenämnden ska bestå av två ledamöter från IN och två ledamöter från SEF.

Kan majoritet inom nämnden inte uppnås tillkallar nämnden en opartisk ordförande att delta i ärendets prövning och avgörande.

Vid nämndprövning står parterna sina egna kostnader.

Kostnaderna för eventuell opartisk ordförande delas av IN och SEF.

§ 4 Giltighetstid

Avtalet om förhandlingsordning gäller med samma giltighetstid som från tid till annan gäller för Installationsavtalet.

BILAGA 19

Särskilda regler för bemanningsföretag

Reglerna i denna bilaga är tillämpliga avseende företag som genom medlemskap i Installatörsföretagen (IN) är bundna av Installationsavtalet och hyr ut arbetstagare (utan att samtidigt bedriva självständig elinstallationsverksamhet) – bemanningsföretag.

Installationsavtalet ska tillämpas med följande tillägg.

Gemensamt möte i samband med medlemskap i IN

När bemanningsföretag beviljats medlemskap i IN ska inom två månader IN, medlemsföretaget samt SEF genomföra ett gemensamt möte för en gemensam genomgång av Installationsavtalets regler.

Anställning

Vid anställning på Installationsavtalets område ska bemanningsföretag skicka en kopia av anställningsbeviset till SEF:s regionkontor.

Lärlingar och teknikaspiranter

Parterna konstaterar att det åligger bemanningsföretag som anställer lärlingar och teknikaspiranter att säkerställa att lärlingarna/teknikaspiranterna under lärotiden ges tillfredställande kunskap och färdighet i enlighet med Yrkesutbildningsavtalet. Vid tillämpningen av Yrkesutbildningsavtalets kap 2 § 2 får antalet montörer med fyra år i yrket bedömas utifrån det eller de företag där utbildningen faktiskt genomförs.

Anmärkning

Parterna konstaterar att det är önskvärt för lärlingens yrkesutveckling att denne bereds möjlighet att under lärotiden arbeta på flera kundföretag.

BILAGA 20

Utdrag ur central överenskommelse om ETG-utbildning 2011-04-20

Månadslön

Vid anställning efter fullgjord lärlingstid enligt ovan i ETG-ansluten skola, som berättigar till certifikat, ska lägsta lönen uppgå till belopp motsvarande lägsta lönen för lärlingar från 721 timmar under de första 720 timmarna. Därefter anses arbetstagaren inträda i första året i yrket.

Ackord

Sådan ETG-elev som nämns i stycket ovan som anställs, ska under de första 720 timmarna vid deltagande i ackordsarbete ha fördelningsfaktorn 0,00. Vid deltagande i ackordsarbete under de första 720 timmarna avdrages från ackordssumman brutto 60 procent av penningfaktorn $\times$ antalet timmar på arbetet. Från och med 721 timmar ska sådan arbetstagare ha del i ackordssumman efter fördelningsfaktorn för förstaårsmontör och det antal timmar arbetstagaren deltagit i arbetet, dvs. denne anses då ha inträtt i första året i yrket.

BILAGA 21

Särskilda bestämmelser avseende arbete med solenergianläggningar

Bestämmelserna tillämpliga först efter beslut om inkoppling

Bestämmelserna i denna bilaga blir tillämpliga på företag först efter beslut om inkoppling. Beslut om inkoppling fattas av ett råd med två ledamöter från Installatörsföretagen och två ledamöter från Svenska Elektrikerförbundet.

Bakgrund

För att möjliggöra för branschen att omfamna nya teknikområden såsom solenergiteknik har IN och SEF den 10 juni 2021 kommit överens om särskilda bestämmelser avseende arbete med solenergianläggningar.

1. Arbete med solcellsteknik är till stora delar arbeten som faller under Elsäkerhetsverkets föreskrifter om auktorisation. Arbetstagare som anställs enligt denna bilaga får endast utföra arbeten som är relaterat till solcellens likströmssida/DC dvs. arbeten före anläggningens växelriktare och där tillhörande arbetsmoment kopplat till solcellsanläggningen. Exempelvis förläggning och hopkoppling av snabbkontakter, förläggning av DC-kablar och montage av solcellspanel med tillhörande kanalisation och panelställningar/stativ samt service och underhåll på berörda delar.
2. Arbetstagare som saknar utbildning enligt Yrkesutbildningsavtalet, Installationsavtalet, kan anställas för arbeten enligt denna bilaga.

Arbetstagare som uppfyller utbildningskraven enligt Installationsavtalet ska i första hand anställas utifrån yrkesutbildningsavtalet. Saknar företaget enligt Installationsavtalet möjlighet att anställa en lärling ska företaget meddela ELY om att sådan person ändå har anställts som solcellsmontör.

Arbetstagaren ska erbjudas förtur till en lärlingsplats på företaget.

Registrering krävs hos ELY, för att arbetstagaren ska få tillgodoräkna sig arbetstid på max 600 timmar, för solcellsarbeten enligt arbetsbeskrivningen, vid en senare lärlingsplats.

3. Företaget ska tillsammans med arbetstagare som anställs enligt denna bilaga, vid ett kompetensutvecklingssamtal ta fram en utvecklingsplan som ska redovisa tänkt plan för arbetstagarens utveckling inom yrket och företaget. Därefter ska företaget och medarbetaren årligen göra en genomgång av utvecklingsplanen. Utvecklingsplanen upprättas för att garantera kompetens

och utveckling inom avsatt teknikområde. Utvecklingsplanen ska utifrån arbetstagarens bakgrund och kompetens samt roll i företaget omfatta:

- a) Baskompetens – Säkerhet/Arbetsmiljö/Solcellsteknik
- b) Utveckling – Företagskunskap/Karriärvägar

4. Parterna har kommit överens om att ATL-listan inte tillämpas på arbetsuppgifter som följer av arbetsbeskrivningen enligt punkt 1 ovan. På företag där prestationslön inte tillämpas gäller lägsta lön enligt nedan.

Lönerna nedan gäller fr.o.m. 1 maj 2025

Arbetstagare under 20 år med 0–1 års yrkeserfarenhet	21 004 kr
0–1 års yrkeserfarenhet	25 433 kr
1–2 års yrkeserfarenhet	27 557 kr
2–3 års yrkeserfarenhet	29 680 kr
3 års yrkeserfarenhet och därefter	32 336 kr

Lönerna nedan gäller fr.om 1 maj 2026

Arbetstagare under 20 år med 0–1 års yrkeserfarenhet	21 634 kr
0–2 års yrkeserfarenhet	26 196 kr
1–3 års yrkeserfarenhet	28 384 kr
2–3 års yrkeserfarenhet	30 571 kr
3 års yrkeserfarenhet och därefter	33 306 kr

Företaget och lokala SEF kan träffa överenskommelse om prestationslönesystem, vid sådan överenskommelse gäller lägsta löner enligt 7 § 2 Installationsavtalet.

5. Arbetstagare som anställs för att enbart utföra arbeten på solenergianläggningar ska, i enlighet med Installationsavtalet Kap 3 § 2 anses utgöra en särskild driftsenhet på orten.

I samband med anställning av arbetstagare som ska arbeta med solenergianläggningar ska arbetsgivaren meddela Svenska Elektrikerförbundets lokala part om detta. Informationen ska innehålla; namn, anställningsort samt kontaktuppgifter till närmsta chef.

Anmärkning

För att denna ska anses utgöra en fjärde driftsenhet förutsätter det att företagets befintliga driftsenheter på orten inte innehåller färre än tre arbetstagare per driftsenhet.

6. Arbetstagarna ska erbjudas att på betald arbetstid delta i en av SEF anordnad information (max två timmar) om den lokala fackliga verksamheten i samband med nyanställning. Informationen kan till exempel äga rum i anslutning till allmänna fackliga möten för medlemmarna på arbetsplatsen eller genom användande av informationsteknik.
7. I samband med att företag kopplas in på denna bilaga ska parterna gemensamt genomföra ett lokalt möte med berört företag för genomgång av punkterna nedan. Informationsmötet ska ske inom två månader från det att företaget kopplas in. På mötet ska följande punkter gås igenom:
 - a) Arbetsuppgifter enligt avtalet
 - b) Driftsenhet
 - c) Företagsanpassad prestationslön/lönetabell
 - d) Företagets plan för kompetensutveckling
 - e) Allmän information om Installationsavtalet
8. Provanställning enligt LAS är tillämplig för arbetstagare som anställs enligt denna bilaga.
9. Om endera parten anser att ett företag som tillämpar bilagan missbrukar dess bestämmelser, och därför gör gällande att bilagan inte längre ska tillämpas på företaget, ska uppsägningstiden vara sex månader. Innan uppsägning kan ske ska frågan tas upp till överläggning i rådet.

BILAGA 22

Kommentar till deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Kommentar till Deltid i pensioneringssyfte

Syftet med avtal om deltidspensionering

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

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

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

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

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med

nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Ansökan

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

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

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

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och lokal facklig part vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningen bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i arbetsgivarens verksamhet.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig part vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än

som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

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

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

Anpassningsåtgärder

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

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra

deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

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

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra/låna in arbetskraft, anlita underentreprenör eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

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

Förhandling och tvist

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga parten göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga parten begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgiversidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

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

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

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

Utdrag ur protokoll om förhandling om Installationsavtalet 2025–2027 rörande löner för denna period.

(Lägsta löner, ändringar i penningfaktor och brytpunkt samt övriga ersättningar är införda i respektive bestämmelse i avtalet).

Löneavtal

Månadslön

Lönerevision 1 maj 2025

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2025. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 3,0 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april 2025.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare, exklusive lärlingar, utgöra 29 100 kr per månad 2025. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Potten ska fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevision, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 1,5 % för 2025.

Lönerevision 1 maj 2026

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2026. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 3,0 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april 2026.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare, exklusive lärlingar, utgöra 29 973 kr per månad 2026. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Potten ska fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevision, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 1,5 % för 2026.

Hissmontörer

I detta avtal överenskomna löneökningar (omfattning och nivå) ska även tillämpas för hissmontörer som omfattas av företagsvisa ackordsöverenskommelser.

Ackord uttryckta i kronor

Lokalt överenskomna ackord uttryckta i kronor ska från och med 1 maj 2025 höjas med 3,0 % och den 1 maj 2026 höjas med 3,0 %.

Principer för lönesättning

Parterna avser, genom vad här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättning för en positiv löneutveckling. Lönesättningen ska vara individuell. Fördelningen av utrymmet för individuell löneökning ska ske med utgångspunkt i arbetstagar-ens yrkeskunnighet, kvalifikationer, prestation och ansvar.

Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska på samma villkor som övriga arbetstagare omfattas av lönerevisionen.

Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningstrymme sker, i enlighet med vad som föreskrivs i 7 Kap § 2, vid förhandlingar inom företaget, som kan påkallas av vardera part. Förhandlingen ska ha påbörjats inom 10 arbetsdagar från det att påkallandet har skett, om förhandlande parter inte överenskommit om annat.

Målsättningen är att förhandlingarna ska bedrivas skyndsamt och att överenskommelse ska uppnås inom företaget.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen, innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse kan arbetsgivaren påkalla central förhandling. Detta ska ske senast tre veckor räknat från den dag då

förhandlingen avslutades. Sista dagen för att påkalla central förhandling är den 30 juni 2025 och den 15 juni 2026, om de förhandlande parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

Ifall arbetsgivaren inte begärt central förhandling ska allmänna potten fördelas, bland de av lönerevisionen berörda montörerna, såsom en generell löneökning.

Parterna antecknar till denna överenskommelse såsom gemensamt uttalande att samtliga förhandlingar rörande lönerevision ska vara avslutade senast den 31 oktober vart och ett av avtalsåren.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan arbetstagarparten hänskjuta frågan till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutades.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte fyra ledamöter, varav IN och SEF utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling.

Nämnden ska konstitueras omgående och dess avgörande ska ske skyndsamt.

Protokollsanteckning

Arbetsgivarsidan svarar för kostnaden för lönenämndens ordförande.

Register

1:a-dagsintyg, 41

50-årsdag, 25

A

ackord, 31, 49

delsumma, 116

totalackord, 53

ackord uttryckt i kronor, 161

ackordsandel, 47

då anställning upphört, 48

ostridig del, 48

ackordsarbete, 49

avbrott i, 48

i skiftgång, 38

ackordsförskott, 47

ackordslön, 31

ackordsmultiplikatorer, 52

ackordssedelns färdigställande, 48

ackordssumma, 52

ackordstidlista, 50

ackordstvist, 122

ackordsöverskott, 45, 47, 54, 55

AGB, 73

AGS, 73

alkoholkontroll, 127

alkoholmissbruk, 127

allmänna bestämmelser, 8

allmänt skadestånd, 67, 89

andel av full arbetstid, 46

anläggning i drift, 54

anläggningen brukas, 54

anläggningsarbete i bergrum, 16

anmärkning på ackordssedel, 48

annan ort, 18, 21, 57

under uppsägningstid, 101

anställning, 10

anställning av praktikant, 11

anställnings upphörande, 12

anställningsbevis, 10

anställningsdagar, 45

anställningsort. Se hemort

anställningstid, 92, 97

arbetad tid, 20, 29, 34, 61, 84

arbete på annan ort. Se annan ort

arbete utomlands, 65, 96

arbetsblockad. Se blockad

arbetsbrist, 13, 14, 81, 100, 103

tillfällig, 114

arbetsfri vardag, 25

arbetsgivarens skyldighet

gentemot lärlingen, 81

gentemot teknikaspirant, 83

arbetsgivarens skyldigheter, 67

arbetshandskar, 68

arbetsinställelse, 138, 141

arbetskläder. Se överdragskläder

arbetsledning, 9

arbetsmarknadspraktikanter, 70

arbetsmiljö, 67, 125

arbetsmiljöarbete, 126

arbetsmiljöavtal, 125

arbetsmiljörutiner, 126

arbetsmiljöutbildning, 127

arbetsoförmögen på grund av

olycksfall, 41

arbetspraktik, 70

arbetsskada

sjukanmälan, 41

sjuklön, 44

trygghetsförsäkring, 73

arbetsskor. Se fotbeklådnader

arbetstagarens skyldigheter, 66

arbetstid

byggarbetsplats, 16

förkortning av, 17

förläggning av, 16, 17

förskjuten, 18

ordinarie, 16, 17

resor till och från arbetsplatsen, 16
arbetstidsförkortning, 21
arbetstidsschema, 19, 20
arbetstvist, 135
arbetsvägran, 67
ATL. Se ackordstidlistan
avbrott i ackordsarbete, 48
avdelning
 avveckling av, 12
 byte av, 12
 indelning i, 13
 inplacering på, 12
 inrättande av, 12
avdrag från månadslön, 40
 vid frånvaro, 40
 vid sen ankomst, 40
avgångsbidrag, 73
avlöningsdag, 47
avlöningsperiod, 47
avtalets omfattning. Se
 giltighetsområde
avtalsgruppsjukförsäkring, 73
avtalspension SAF-LO, 73
avtalsturlista, 14
avvikelse från Installationsavtalet, 9

B

begravning, 25
behörighet, 10
bemanningsföretag, 85, 87, 145, 149
beredskap
 beredskapsersättning, 39
 beredskapstillägg, 45
 beredskapstjänst, 20
beräkning av sjuklön, 42
besökare, 66
betald ledighet, 23
betyg, 15, 80, 81, 83
bilvärmare, 130
blockad, 138, 141
bojkott, 137, 138
brytpunkt, 50, 116
byggarbetstid, 16

C

central förhandling, 51, 87, 131, 132,
 137, 145
certifikat, 76, 77, 80, 150

D

dagarbetstid. Se ordinarie arbetstid
dagslön, 30, 40
delsumma ackord, 116, 117
deltid i pensioneringssyfte
 (deltidspension), 27, 28, 154
deltidsanställd vid tjänstledighet, 40
deltidssjukskrivning, 44
dispens, 22, 77
driftsenhet, 12, 13, 99, 103, 105
drogkontroll, 127
drogmissbruk, 127
dusch. Se hygienutrymme
dygnsvila, 21
 avbrott i, 22

E

ECY, 77
ej redovisad tid, 29
EL-BAM, 127
Elbranschens centrala yrkesnämnd, 77
Elbranschens lokala yrkesnämnd, 78
Elbranschens Utvecklings- och
 Utbildningscenter, 133
elektriker, 79
elektroniska övervakningssystem, 69
elsäkerhet, 119
elsäkerhetsgrupp, 121
elsäkerhetsledare, 119
ELY, 78
endagsförrättning, 62
ersättning
 beredskapsersättning, 39
 reskostnadsersättning, 59
 till ledande montör för ackordsarbete,
 33
 vid arbete på vissa arbetsplatser, 33
 vid arbetsskada, 44
 vid övergång till skiftarbete, 38

övertidsersättning, 34
ETAK, 128
ETG-utbildning, 150
EUU, 133
extra avsättning till avtalspension
(ASL), 71
extra pensionsavsättning, 24

F

fackföreningsavgifter, 71
facklig kurs. *Se* facklig utbildning
facklig utbildning, 26
familjesituation, 59
fastställa individuell månadslön, 30
femtioårsdag, 25
filialkontor, 57
finansiering av fortbildning, 71
flextid, 20, 64
flextidskonto, 20
Fora, 24
formaliafel, 89
fortbildning, 77
 finansiering, 71
fotbeklädnader, 68
fredsplikt, 143
fri hantlangning, 54
fridagar, 25
frånvaro
 avdrag från månadslön, 40
frånvarotid, 29
full betald semester, 45
fysisk belastning, 67
färdighetsträningstid, 83
fördelningslön, 118
fördelningstid, 51
fördelningstillägg, 51
föreningsrätt, 9
 kränkning av, 9
föreståndare, 57
företagsanpassning, 9
företagshälsovård, 125
företrädesrätt, 145
 förlängd, 13
 till återanställning, 104
förhandling

 för nattarbete, 124
 om löner, 161
förhandlingsordning
 arbetsmiljö, 128
 huvudavtalet, 135
 tvist vid överenskommelse om
 prestationslön, 147
 vid ackordstvist, 131
förhandlingsregler enligt MBL §38, 85
förhandlingsskyldighet, 114
förkortning av arbetstid, 17
förlängd tidsfrist vid tvisteförhandling,
 124
förråd, 68, 112
förrättningsställe, 63
förskjuten arbetstid, 18
förskott
 på ackord, 32, 47
 på resekostnader, 64
 traktamenten, 64
förskottssedel, 32, 47
första hjälpen, 128
förstadagsintyg, 41
försäkran om sjukdom, 41
förvaring
 av kläder, 68
 av materiel och verktyg, 68
 av materiel, verktyg och ritningar, 112
förvaringsutrymme, 68
föräldraledighet
 lönerevision, 161
föräldralön. *Se* kompletterande
 föräldrapenning
föräldrapenning
 tillfällig, 44
föräldrapenningförsäkring, 73

G

galling, 69
garanterad lön, 32
 vid ackord, 31
gemensam ackordsandel, 116
gemensam turordning, 13, 103
genomsnittlig dagsinkomst, 45
genomsnittlig veckoarbetstid, 42

GF 3100, 71
giltighetsområde, 8
GPS, 69
grupplivförsäkring, 73

H

hemort, 10, 57
hemortsavtal, 58, 124
hemortsgräns, 58
hemresa, 64
hissmontör, 8, 79, 161
hissmörjare, 8
hjälpmedel för förvaring, 112
hjärt- och lungräddning, 128
hotell, 63
huvudavtal, 134
huvudkontor, 57
hygienutrymme, 113
hålla inne lön, rätt att, 29
hälsoundersökning, 125, 127
högriskskydd vid sjukdom, 43

I

icke tidsatt arbete, 53
ID06, 70
individuell ackordsandel, 116
individuell lön, 30, 161
individuellt fastställt månadslön, 30
industriarbetsplats, 17
industriell anläggning, 19, 50
ingen tidredovisning, 29
inhyring
 av montör, 85
 förhandling och tvist, 145
inkassering, 71
inlåning. *Se* lån av montör
inpasseringsutrustning. *Se*
 tidkontrollapparater
installation, kontroll av, 119
insändande av tidredovisning, 29
intermittent 2-skiftarbete, 19
intermittent 3-skiftarbete, 19
intermittent skiftgång, 19
intjänandeår, 21, 45

intresseavvägning, 69
intyg
 läkarintyg, 41
 tjänstgöringsintyg, 15

J

julafton, ledighet, 25
jämsköldhetsavtal, 72

K

klädskåp, 68
kollektivavtalsbrott, 67, 146
kompensation, 19, 54, 120
kompensationsledighet, 34
kompetensprofil, 133
kompetensutveckling, 133
kompletterande föräldrapenning, 73
kompletteringsutbildning, 77, 81, 82
konkurrensarbete, 66
kontinuerlig skiftgång, 19
kontinuerligt 3-skiftarbete, 19
kontroll av arbete. *Se* kontroll av
 installation
kontroll av installation, 119
kontroll före idrifttagning. *Se*
 kontrollansvar
kontrollansvar, 119
 kompensation, 120
kontrollavgifter, 71
kontrolluppgift, 120
kort ledighet med lön. *Se* permission
kortkvittens, 70
kost och logi, 63
kostnadsersättning, 47

L

ledande montör
 ansvar, 69
ledande montörstillägg, 33, 45
ledighet, 25
 betald, 23
 fridagar, 25
 för facklig kurs, 26
 i samband med årsskifte, 24

- permission, 25
- tjänstledighet av personliga skäl, 26
- vid val, 26
- legitimationsplikt, 70
- logi, 57
- lokal förhandling, 131, 136, 145, 147
- lokal överenskommelse, 12, 18, 19, 46, 49, 59
- lån av montör, 85
 - företrädesrätt till återanställning, 87
 - koncern, 86
 - kontroll, 86
 - underrättelse, 87
 - vetorrätt, 88
- lägsta löner
 - lärling, teknikaspirant, 84
 - servicemontörer, tekniker, 31
- läkarbesök, 25
- läkarintyg, 41
- lärling, 79, 90, 116, 118
 - lön, 84
 - självständigt arbete, 68
- lärlingsanställning, 79
 - arbetsbrist, 81
 - upphörande, 81
- lärlingsdata, 80
- lärlingstidens slut, 81
- lärlingstidsedel, 81, 82
- lärlingsutbildning, 79
- lön, 30
 - för restid, 34
 - lärlingar, 84
 - månadslön, 30
 - prestationslön, 32
 - teknikaspirant, 84
 - utbetalning av lön, 47
 - vid ackord, 31
 - vid underjordsarbete, 33
- löneavdrag vid ledighet. *Se* avdrag från månadslön
- löneavtal, 160
- löneberäkningsunderlag, 29
- lönekriterier, 30, 161
- lönenämnden, 162
- lönespecifikation, 47

- lönestegen, 31, 34
- lönesättning, 30, 126, 161
- löneutveckling, 161
- löneökning, 30, 161

M

- materieförråd, 68, 112
- matrum, matutrymme, 113
- MBL, 8, 12, 69, 70, 85, 114, 124, 132, 145
- medbestämmandegrupp, 125
- medbestämmandelagen. *Se* MBL
- medicinsk hälsoundersökning. *Se* hälsoundersökning
- midsommarafon, ledighet, 25
- måltidsraster vid övertid, 36
- månadslön, 30
 - individuellt fastställt, 30
 - omprövning, 31

N

- nationaldagen, 25
- nattarbete, 21, 22, 124
- neutral i tvist, 140
- ny medlem i IN, 9
- nyanställning, 12
- nyårsafon, ledighet, 25
- Nämnden för lönefrågor, 162
- nära anhörig, 25
- närvaro arbetsplats, 66
- närvaroredovisning, 70
- nödfallsövertid, 18

O

- obehöriga personer, 66
- obekväm arbetstid, 37
- obetald semesterdag, 46
- objektsmultiplikator, 52
- OB-tillägg, 37, 45
- oförutsedda driftavbrott, 114
- ohälsa, 67
- olycksfall, 25, 41, 44, 67
- omklädningsrum, 113
- omplacering, 13, 103, 105
- omprövning av månadslön, 31

ordinarie arbetstid, 16
ordningsbestämmelser, 32, 66
ortsmultiplikator, 52
ostridig del, 48

P

partssammansatt nämnd, 14
penningfaktor, 52
pensionspremie, 24
pensionär
 anställning, 11
 deltidspension, 154
 timlön, 11
permission, 25
permittering, 114
permitteringslön, 114
permitteringslöneersättning, 114
personalrum, personalutrymme, 113
personlig integritet, 69, 127
personlig skyddsutrustning. Se
 skyddsutrustning
personliga skäl, 26
praktikant, 11
 lön, 30
 lön vid ackord, 32
praktiktid, 11
prestationslön, 32
prestationslönesumma, 32
primär förhandling, 85, 88
principer för lönesättning, 161
provanställning, 10, 94, 153
 uppsägning, 10, 107
prövotid, 11, 80, 83, 94
psykisk belastning, 67
påföljd, 78, 139
 enligt arbetsmiljölagen, 67
 vid bristande uppsägningstid, 15

R

radiomontör, 8
raster, 16, 36, 66
regionala skyddsombud, 126
reglering av rörliga lönedelar, 15, 47
rekrytering, 10

resegräns, 58
resekostnadsersättning, 59
reseräkning, 60
resetillägg, 60
restid, 20, 60
 lön för, 34
rimliga säkerhetsanordningar, 67
rotationsarbete, 18, 144
rätt till information, 144
rätten till sjuklön, 41
rörlig lönedel
 reglering av, 15, 47
 semestertillägg, 45
 vid sjukdom, 42

S

sakliga skäl, 12
SAM. Se systematiskt
 arbetsmiljöarbete
samhällsviktig funktion, 141
samverkan, 125
samåkning, 65
sanitära anordningar, 113
sanktion, 89
semester, 45
 betald, 45
 längd, 45
 obetald, 46
 sparad, 46
semesterersättning, 45
semesterlön, 45
 för sparad semesterdag, 46
 utbetalning av semesterlön, 46
 vid ändrad sysselsättningsgrad, 46
semesterlönegrundande frånvaro, 45
semestertillägg, 45
sen ankomst, 40
servicearbete i gruvor, 16
sjukanmälan, 41
sjukavdrag, 42
 från och med dag 15, 43
 vid delsjukskrivning, 44
sjukintyg. Se försäkran om sjukdom
sjuklön, 41

sjuklönens storlek, 42
 sjuklönepperiod, 21, 41
 sjukperiod, 41
 självständigt arbete av lärling, 68
 skadestånd, 109
 skiftarbete, 19
 ersättning vid övergång till, 38
 skiljeförfarande, 121
 ackordstvist, 122
 arbetsmiljööavtalet, 128
 Centrala yrkesnämnden såsom
 skiljenämnd, 78
 tvist vid överenskommelse om
 prestationslön, 147
 skiljenämnd. Se skiljeförfarande
 skyddsarbete, 140, 141
 skyddskommitté, 127
 skyddsombud, 126
 skyddsskor, 130
 skyddsutrustning, 67, 68
 skyddsverksamhet, 126
 slutavlönning, 15
 slutavräkning, 55
 slutlön. Se slutavlönning
 smittbärarpenning, 44
 solceller, 151
 solcellsteknik, 151
 solenergi, 151
 starkströmsmontör, 8
 stridsåtgärd, 138
 strömgenomgång, 126
 ställningar, 67
 stämpelklocka. Se tidkontrollapparater
 svagströmsmontör, 8
 synhjälpmedel, 130
 sysselsättningsgrad, 46
 systematiskt arbetsmiljöarbete, 67, 126
 säkerhetsanordningar, 67
 särskild tilläggspension STP, 73
 särskild visstidsanställning, 11
 särskilda ersättningar, 53

T

teknikaspirant, 83
 anställning, 83

färdighetsträningstid, 83
 lön, 84
 skyldigheter, 83
 teknikmontör, 10, 83
 TFA, 73
 TGL, 73
 tidbank, 23, 35
 avsättning till pension, 23
 betald ledighet, 23
 ersättning i pengar, 23
 när anställning upphör, 24
 tömning, 24
 tidkontrollapparater, 66
 tidredovisning, 29
 anvisningar, 29
 ej redovisad tid, 29
 insändande av, 29
 ändring, 29
 tidsbegränsad anställning, 93
 av lärling, 80
 besked om att anställningen upphör,
 101
 information om lediga tjänster, 97
 provanställning, 94
 särskild visstidsanställning, 11
 underrättelse vid uppsägning, 15
 tidsedel, 49
 lärlingstidsedel, 81, 82
 tidsfrister, 124
 tidskrivning, 29
 tillbud, 126
 tillfredsställande beskaffenhet, 63
 tillfällig arbetsbrist, 114
 tillfällig föräldrapenning, 44
 tilläggspension, 73
 tillämpningsområde. Se
 giltighetsområde
 timlön vid ackord, 31
 timtid, 29, 32
 tjänstgöringsintyg, 15
 tjänstledighetsavdrag. Se avdrag från
 månadslön
 toaletter. Se hygienutrymme
 totalackord, 53
 traktamente, 62

traktamentsort, 19
transporter, 112
transportkärra, 112
tredje man, 139
trygghetsförsäkring, 73
turordning, 12, 103
 gemensam turordning, 13, 103
tvister, 108, 122, 131, 134, 147

U

underentreprenör, 85
underjordsarbete, 16, 84
 förkortad arbetstid, 33
underlåtenhet, 55, 67
uppsägningstid, 12, 100
 lön och andra förmåner under
 uppsägningstid, 100
 provanställning, 10
utbetalning
 av ackordsandel, 47
 av ackordsförskott, 47
 av lön, 47
 av semesterlön, 46
utbildningsansvarig, 79
utbildningsombud, 79
utbildningsplan, 81
utbildningstid
 förkortad, 80
 i företaget, 80
utlåning, 88
utländska företag, 143
utomlands, 65, 96
uttagsår, 21
utveckla kompetens. Se
 kompetensutveckling
Utvecklingsavtalet, 71

V,W

val, 26
veckoarbetstid, 16
 genomsnittlig, 42
veckovila, 23
 ersättning för, 123
verkstadsarbetare, 8
verktyg, 67
vetoförklaring, 88
vetorätt, 88
vila, 21
viloperiod, 22
visstidsanställning, 11, 93
vitsord, 15, 81, 83

Y

yrkeskunnighet, 14, 30
yrkesutbildningsavtal, 76

Å

återbetalningsskyldighet, 48
återinsjuknanderegeln, 43

Ä

ändring på ackordssedel, 48

Ö

överdragskläder, 68
överenskommelse om prestationslön,
 32
överinseende av Elinstallatör, 10
överläggning, 67, 106, 107, 131, 147
övernattning, 59, 62, 63, 64
övertid, 17
 i samband med skiftarbete, 18
 måltidsraster, 36
övertid vid ackord, 37
övertidsersättning, 18, 34
övertidskompensation, 34
övertidsutrymme, 22

Kontakt

Svenska Elektrikerförbundet

Frågor och stöd

kontakten@sef.se
0771-10 14 00
www.sef.se

Förhandlings- och Avtalsärenden

info@sef.se
Svenska Elektrikerförbundet
Östra Långgatan 13 B
852 36 Sundsvall

Installatörsföretagen

Huvudkontor

Ringvägen 100
Box 17154
104 62 Stockholm
Växel: 08-762 76 00

Falun

Ölandsgatan 6
Box 1958
791 19 Falun

Göteborg

Platinan, Vikingsgatan 3
Box 11916
404 39 Göteborg

Jönköping

Vallgatan 10
551 16 Jönköping

Linköping

Repslagaregatan 25
582 22 Linköping

Malmö

Navigationsgatan 1A
Box 186
201 21 Malmö

Luleå

Storgatan 9
1 tr
972 38 Luleå

Stockholm

Ringvägen 100
Box 17154
104 62 Stockholm

Sundsvall

Köpmangatan 1
852 31 Sundsvall

Umeå

Sveagatan 8
903 27 Umeå

Västerås

Slottsgatan 27
722 13 Västerås

Växjö

Södra Järnvägsgatan 4A
352 29 Växjö

Örebro

Köpmangatan 23-25
702 23 Örebro