

0031 Byggföretagen

2025-04-01 – 2027-03-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-06-05

unionen

Innehållsförteckning

- Avtal om allmänna anställningsvillkor
- § 1 Avtalets omfattning
- § 2 Anställning
- § 3 Allmänna förhållningsregler
- § 4 Semester
- § 5 Sjuklön
- § 6 Föräldralön
- § 7 Övertidskompensation
- § 8 Restidsersättning
- § 9 Lön för del av löneperiod
- § 10 Permission, tjänstledighet och annan ledighet
- § 11 Tjänstemans åliggande och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare
- § 12 Uppsägning
- § 13 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte
- § 14 Förhandlingsordning, Tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK, Tjänstemarknadskommitté SAF-PTK
- § 15 Giltighetstid

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket

Nedanstående lista är inte uttömmande

Särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering

Rekommendationer om riktlinjer för införande av flexibel arbetstid

Förslagsverksamhet

Avtal om ITP och TGL, 2025

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Social trygghet vid utlandstjänstgöring

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

Utvecklingsavtal

Utvecklingsgrupper (kvalitetscirklar)

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

Avtal om etableringsjobb (Unionen)

Avtal om allmänna anställningsvillkor

mellan Byggföretagen och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Omfattning

För tjänstemän, som är anställda vid företag anslutna till Byggföretagen, gäller avtalet med i mom 2-4 angivna tillägg och undantag.

Begreppet ”tjänsteman” i detta avtal innefattar ”arbetsledare”. För arbetsledare gäller dessutom vissa särskilda bestämmelser enligt bilaga 1.

Mom 2 Undantag

Detta avtal gäller inte för nedanstående grupper, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen avtalat om annat.

- För tjänsteman med företagsledande eller därmed jämförlig ställning.
- För tjänsteman som innehar anställning utgörande bisyssla, utom § 5 i den del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna.

Mom 3 Uppnådd pensionsålder

För tjänsteman som uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS) eller anställts i företaget efter det att denne uppnått gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- uppsägningstiden framgår av § 12 mom 3:4.

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid detta.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor ska regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

Mom 4 Utlandstjänstgöring

Om en tjänsteman på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom särskilt utlandsresereglemente eller liknande vid företaget. Detta bör som regel göras före utlandstjänstgöringen.

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de tjänstemän som anges i nämnda avtal.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

Mom 2

Mom 2:1 Tidsbegränsade anställningar

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för fri visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. för säsongsarbete.

Om en tjänsteman under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Om en tjänsteman under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning och som vikarie i sammanlagt mer än tre år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Konverteringsreglerna enligt stycke 2 och 3 är ej tillämpliga på tjänstemän som uppnått den ålder som framgår av 32 a § LAS.

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

Mom 2:2 Avtal om provanställning

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provtiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provtiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provtidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provtidens utgång.

Uppsägning och avslutande av provanställning regleras vidare i § 12 mom 3:2.

Mom 2:3 Underrättelse om provanställning

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en tjänsteman enligt mom 2:2 bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningsöverenskommelse har träffats.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet och diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänsteman ska iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Mom 2 Konkurrerande verksamhet

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på tjänstemannens arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Rätten att inneha förtroendeuppdrag

En tjänsteman har rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts i denna paragraf.

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaparten kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Mom 3 Semesternas längd m m

Mom 3:1 Antal semesterdagar

Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen enligt § 7 mom 1 kan tjänstemannen i stället för 25 semesterdagar erhålla 28 eller 30 dagars semester.

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För tjänstemän med flera semesterdagar än 25 fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § semesterlagen.

Mom 3:2 Avtal om fler semesterdagar

Detta avtal ska inte innebära någon försämring för den individ som i kollektivt eller i enskilt avtal kommit överens om fler antal semesterdagar än vad detta avtal stadgar.

Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en tjänsteman enligt § 7 mom 1:1 andra stycket i stället för särskild övertidskompensation erhållit längre semester eller inte längre har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete enligt bestämmelserna i § 7 mom 1:2.

Mom 3:3 Befordrad eller nyanställd tjänsteman

För befordrad eller nyanställd tjänsteman vid företaget ska i intjänandeåret enligt semesterlagen även inräknas anställningstid vid företaget eller annat företag som tillhör samma koncern.

Mom 4 Semesterlön, semestertillägg, semesterersättning m m

Mom 4:1 Semesterlönens storlek

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

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

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön, och
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

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) exkl. semester, ledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning inte ska medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

1. *Semestertillägget 0,5 % förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har intjänat.*
2. *Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.*

För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Mom 4:2 Semesterersättning

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

Mom 4:3 Obetald semester

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

Mom 4:4 Annan sysselsättningsgrad

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till dennes 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.

Mom 4:5 Utbetalning av semesterlön och semestertillägg

Under semesterledighet utgår ordinarie månadslön efter avdrag för förekommande obetalda semesterdagar.

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

Semestertillägget om 0,5 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

Undantag 1

Om tjänstemannens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:1.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren utbetala så kallade resterande semesterlön avseende rörlig lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Rätten att spara semester

Om en tjänsteman har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska överenskomma om hur ovannämnda sparade semesterdagar ska utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Mom 5:2 Uttag av sparad semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag ska uttas före semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

Mom 5:3 Semesterlön och semestertillägg vid sparad semester

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlön enligt mom 4:1 (exkl. anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exkl. ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se mom 4:4.

Mom 6 Förskottssemester

Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om tjänstemannen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om tjänstemannens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

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

Anmärkning

Om tjänstemannen har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 a §

semesterlagen.

Mom 7 Nettosemester för deltidsarbetande

Om en tjänsteman är deltidsanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda tjänstemän i motsvarande befattning.

Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för tjänstemannen.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande

antal arbetsdagar per vecka

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska utläggas} = \text{antalet semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar)}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för tjänstemannen gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningscykel).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan tjänsteman konsumeras en hel semesterdag även för den dag tjänstemannen endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

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

Om tjänstemannens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden. Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 5 Sjuklön

Mom 1

Mom 1.1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 3:2 2 st. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-5.

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, sjuklönens storlek och sjuklönepériodens längd (7 § 3 st SjLL).

Mom 1.2 Sjukanmälan

När en tjänsteman blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra ska tjänstemannen snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska tjänstemannen så snart kan ske, meddela arbetsgivaren när återgång i arbete beräknas ske.

Samma gäller om tjänstemannen 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 sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

Mom 2

Mom 2:1 Försäkran

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

Mom 2:2 Läkarintyg

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

Om arbetsgivaren så begär ska tjänstemannen styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3

Mom 3:1 Sjuklönen storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan:

Mom 3:2 Sjukdom t.o.m. 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

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

för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

och med

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

för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden med 80 procent av den skift eller ob-ersättning som tjänstemannen gått miste om.

Anmärkning 1 Sjuklön utan beaktande av karens

För tjänsteman, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

Anmärkning 2 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid per sjukperiod får enligt lag ej överstiga 10 under en 12-månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att tjänstemannen fått 10 karensavdrag inom 12 månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den första sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i 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 Intermittent eller oregelbunden tjänstgöring

Med tjänstemannens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För tjänstemän med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)

- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Om tjänstemannen har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden förs med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Mom 3:3 Sjukdom fr.om. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För tjänsteman med årslön om högst 10 prisbasbelopp: Sjukavdrag görs per dag med

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänsteman med årslön över 10 prisbasbelopp : Sjukavdrag görs per dag med

$$90 \% \times \frac{(10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkningar

1. Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

$$2. \text{ Sjukavdraget per dag får ej överstiga } \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämfställs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg),
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats, och
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 3:4 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till tjänstemannen

- för grupp 1; t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2; t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även dag med karensavdrag), och arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Tjänstemannen tillhör grupp 1

- om han har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, eller
- om han övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Tjänstemannen tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om tjänstemannen under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om tjänstemannen därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag (även dag med karensavdrag), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till tjänstemannen upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4:1 Livränta

Om en tjänsteman på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då denne har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

Om tjänstemannen får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än de ersättningar som utgår enligt socialförsäkringsbalken och som motsvarar de ersättningar som tidigare kunde utgå från den från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5:1 Sjukdom vid anställningstillfället

Tjänsteman som vid anställningen har undanhållit att denne lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5:2 Avsaknad av friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5:3 Nedsatta sjukförmåner

Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 5:4 Olycksfall som vållats av tredje man

Om tjänsteman har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - tjänstemannen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 5:5 Olycksfall hos annan arbetsgivare eller i egen rörelse

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Mom 5:6 Övriga inskränkningar

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken,
- om tjänstemannens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

§ 6 Föräldralön

Mom 1 Rätten till föräldralön

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till havandeskapspenning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

Föräldralön utges under sex månader och för högst två sammanhängande ledighetsperioder. Föräldralön utges inte för längre tid än vad ledighetsperioden/perioderna omfattar.

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

Mom 2 Föräldralönens storlek

Vid föräldraledighet utan föräldralön görs fullt tjänstledighetsavdrag. Vid föräldraledighet med föräldralön görs ett lägre avdrag. Det kvarvarande beloppet efter avdraget utgör föräldralönen.

Avdrag görs för varje dag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) enligt följande.

För tjänsteman med månadslön om högst 49.000 kr

$$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänsteman med månadslön över 49.000 kr

$$90\% \times \frac{10 \text{ pbb}}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ pbb})}{365}$$

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp (pbb)/12. Pbb för 2025 är 58.800 kr och lönegränsen för 2025 blir därmed
(10 x 58.800)/12 = 49.000 kr

Mom 3 Utbetalning av föräldralön

Utbetalning av föräldralön sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid föräldralön utges.

Mom 4 Inskränkningar i rätten till föräldralön

Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenningen enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 5 Avdrag vid tjänstledighet för havandeskap

Under tjänstledighet för havandeskap görs avdrag enligt § 10 mom 2:2. Detta gäller både när tjänstemannen har rätt till föräldralön enligt ovan och när hon saknar sådan rätt.

Mom 6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med tjänstemannens hela månadslön.

§ 7 Övertidskompensation

Rätten till särskild övertidskompensation

Mom 1:1 Rätten till särskild övertidskompensation

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta moment, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall ska särskilda skäl föreligga. Överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, ska tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

En överenskommelse enligt detta moment andra stycket kan sägas upp av tjänstemannen senast två månader före utgången av ett semesterår.

Anmärkning

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t.ex. därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser.

Mom 1:2 Förberedelse- och avslutningsarbete

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen överenskommit om att tjänstemannen dagligen ska utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill ska tjänstemannen kompenseras för detta förhållande genom att tjänstemannen får tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Mom 1:3 Arbetsgivarens underrättelse till tjänstemannaklubb

Om överenskommelse har träffats enligt mom 1:1 andra stycket eller mom 1:2 ska arbetsgivaren underrätta vederbörande tjänstemannaklubb.

Efter underrättelse enligt ovan, ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 2:1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand
- eller
- där beordrandet på förhand inte kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mom 2:2 Förberedelse- och avslutningsarbete

Som övertid räknas inte tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Mom 2:3 Beräkning av övertid

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 2:4 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Om en tjänsteman beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

Mom 2:5 Reskostnader vid övertidsarbete

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt mom 2:4 och reskostnader därvid uppstår för honom ska arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för tjänsteman som enligt mom 1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom 2:6 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie arbetstid

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t.ex. sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande. Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden ska tillämpas, ska ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

Övertidskompensationens storlek

Mom 3:1 Övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller – om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska utläggas.

Mom 3:2 Övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

a. för övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b. för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Anmärkningar

1. Vid tillämpning av divisorerna ska deltidсанställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.
2. Vid säsongbetonad verksamhet må arbetsgivare, oavsett vad som sagts ovan, utlagga kompensation för tjänstemans övertidsarbete i form av annan ledighet – minst 1 3/4 timme per utförd övertidstimme – såvida stilleståndsperiod kan förutses inträffa senare. Samråd ska ske om tidpunkt för ledigheten vilken ska utläggas inom 6 månader efter det övertidsarbetet förekommit.
3. Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”.
4. Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)
5. Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a), utgår med 1 1/2 timme och för övertidsarbete, som avses under b), med 2 timmar för varje övertidstimme.

6. Övertidsersättningen *inbegriper semesterlön enligt § 4 mom 4:1.*

§ 8 Restidsersättning

Mom 1 Rätten till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen enas om att tjänstemannen ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivaren och en tjänsteman kan överenskomma om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t.ex. att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställande av lönen.
- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t.ex. såsom resande försäljare, servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om sådan.

Anmärkning

Det är parternas uppfattning att omfattningen och förläggningen av restiden, för tjänstemän med betydande restid, bör uppmärksammas inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta omfattar även de tjänstemän som undantagits bestämmelserna om restidsersättning.

Mom 2 Förutsättningar för restidsersättning

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa, som åtgår för själva resan till bestämmelseorten. Restid, som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för tjänstemannen, räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid. Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22-08 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte. Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Ersättning för beordrad tjänsteresa utgår endast vid resor utanför det vanliga verksamhetsområdet.

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

månadslönen
240

utom när resan har företagits under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, då ersättningen är

månadslönen

190

Beträffande begreppet månadslön, se § 7 mom 3:2.

Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Restidsersättningen inbegriper semesterlön enligt § 4 mom 4:1.

§ 9 Lön för del av löneperiod

Om en tjänsteman 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 (och månadslön) se § 10 mom 2:2.

§ 10 Permission, tjänstledighet och annan ledighet

Permission

Mom 1:1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemans familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Där påsk-, midsommar-, julafton och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Nationaldagen

Mom 1:2 Nationaldagen

Medarbetare som är i tjänst dagen innan och dagen efter den helg, då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag, ska erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i motsvarande grad. Dagen förläggs till perioden december-mars såvida inte annan överenskommelse träffas.

Anmärkning

Med uttrycket att vara i tjänst avses att arbetstagaren erhåller lön från arbetsgivaren. Utöver lön för arbete avses exempelvis sjuklön och föräldralön.

Tjänstledighet

Mom 2:1 Tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för tjänstemannen ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen. För tjänsteman, som har veckovila förlagd till annan dag än söndag, ska motsvarande regel tillämpas.

Mom 2:2 Löneavdrag vid tjänstledighet

När en tjänsteman är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om tjänstemannen är tjänstledig

under en period om högst 5 (6)¹ arbetsdagar ska för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med

$$\frac{1(1)}{21(25)} \text{ av månadslönen}$$

under en period längre än 5 (6)¹ arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde tjänstemannen arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

$$\text{Daglönen} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslön = den aktuella månadslönen.

(För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med fast kontant månadslön jämföras i detta sammanhang

- fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera kalendermånader ska tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

- ¹Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

Mom 2:3 Tjänstledighet vid intermittent deltidarbete

Om tjänstemannen är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

månadslönen dividerad med¹

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 21(25)}{5(6)}$$

Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	Avdrag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$

Tjänstemannens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	Avdrag
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

Med "antal arbetsdagar per vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag för honom.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 2:2.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

- 1Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

Annan ledighet

Mom 3:1 Annan ledighet

Annan ledighet beviljas för del av dag om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 3:2 Löneavdrag vid annan ledighet

När en tjänsteman är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

$$\text{Avdraget per timme} = \frac{1}{175} \text{ av månadslönen}$$

Beträffande begreppet månadslön – se mom 2:2.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd tjänsteman ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 11 Tjänstemans åliggande och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare

Mom 1 Konflikt

Under konflikt (strejk, lockout, blockad eller bojkott) tillkommer det tjänsteman

- att på vanligt sätt utföra de uppdrag och åligganden, som är med tjänsten förenade;
- att utföra sådant arbete, vilket i övrigt faller inom tjänstemännens vid företaget arbetsområde;
- att utföra arbeten, som möjliggör eller underlättar driftens återupptagande vid konfliktens slut; samt
- att utföra underhållsarbeten och reparationer av maskiner, verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk, vilka arbetsuppgifter i första hand ska anförtros tjänstemän som normalt är knutna till underhålls- och reparationsarbeten eller arbetsledande arbete inom berörd verksamhet.

I den mån arbetsgivare med egen arbetskraft verkställer lossning av gods för företagets eget bruk och vid inträffat varsel om arbetskonflikt avbeställning av godsleveranser icke kunnat ske, åligger det tjänsteman att vid order härom delta i jämväl sådant arbete.

Mom 2 Skyddsarbete

Utöver vad i föregående moment nämns åligger det tjänsteman att vid behov delta i skyddsarbeten.

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften ska 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 inte under konflikten tas 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.

Mom 3 Överläggning

Skulle arbetsgivaren under konflikt ifrågasätta utförande av visst i denna paragraf inte omnämnt arbete ska överläggning därom föras med den eller dem, som är avsedda att utföra arbete eller ock med av tjänstemännen utsedda representanter. Har respektive arbetsgivarförbund och tjänstemannapart gemensamt fattat beslut rörande här åsyftat arbete, är tjänstemännen skyldiga att ställa sig detta till efterrättelse. Kan organisationerna icke enas, ska frågan på endera organisationens begäran hänskjutas till förtroenderådet. Rådets beslut är bindande.

Mom 4 Otillåten konflikt

Vid konflikt, som icke är tillåten enligt lag eller kollektivavtal, är tjänsteman om arbetsgivaren så påfordrar, skyldig att i den utsträckning så skäligen – mot bakgrund av rådande förhållanden – kan ske utföra allt ifrågakommande arbete.

Mom 5 Uppsägning, reducering av lön

Uppsägning av tjänsteman må icke företas i anledning av befarad eller pågående konflikt med mindre sannolika skäl talar för att ändrade förhållanden kommer att göra det omöjligt att vid driftens återupptagande bereda tjänsteman sysselsättning.

Har konflikt pågått under minst 3 månader och kan tjänstemännen icke beredas full sysselsättning, må däremot, med motsvarande genomsnittliga förkortning av tjänstgöringstiden, lönen kunna minskas med 10 procent, efter en månad med ytterligare 10 procent osv intill dess lönen nedgått till 60 procent av ursprungligt belopp.

Den reducering av lön, som medges enligt föregående stycke, må inte föranleda minskning av avgift till pensions- eller annan på grund av tjänsten tecknad försäkring.

§ 12 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

Mom 1:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan.

Anställningstid vid företaget	Tjänstemannens uppsägningstid i månader
mindre än 3 år	1
fr.o.m. 3 år till 6 år	2
fr.o.m. 6 år	3

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

Mom 1:2 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör tjänstemannen göra sin uppsägning skriftligt. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör tjänstemannen snarast möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan.

Anställningstid vid företaget	Arbetsgivarens uppsägningstid i månader
mindre än 2 år	1
fr.o.m. 2 år till 4 år	2
fr.o.m. 4 år till 6 år	3
fr.o.m. 6 år till 8 år	4
fr.o.m. 8 år till 10 år	5
fr.o.m. 10 år	6

Anmärkningar till mom 2:1

- Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*
- Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex (6) månader. Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.*
- Vid upprättande av så kallad lagturlista i enlighet med lagen om anställningsskydd ska arbetsgivaren och PTK-L överlägga härom. Därvid ska förutom berörda tjänstemäns kvalifikationer för olika uppgifter i företaget även tjänstemännens funktioner i företaget ligga till grund. De lokala parterna bör därför eftersträva att ständigt ha en aktuell funktionsuppdelning fastställd.*

Mom 2:2 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 3 §§ 8 och 9. Texten ur Huvudavtalet är inte en del av Avtalet om allmänna villkor.

§ 8

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

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftsinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftsinskränkning på endera partens begäran söka träffa

överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

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

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

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

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

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

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 9

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

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

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

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

anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

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

Anmärkning

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

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

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

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

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

Mom 2:3 Varsel

Varsel, som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisation, ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive tjänstemannaförbunds adress.

Varsel, som arbetsgivaren har gett under tid, då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

Mom 2:4 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § lagen om anställningsskydd gäller följande för tjänstemän, som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För tjänstemän, som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats, gäller följande. För varje kalenderdag, då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete, ska inkomsten av provisionen anses uppgå till $\frac{1}{365}$ av provisionsinkomsten under närmast föregående 12-månadersperiod.

Motsvarande gäller tjänstemän med tantiem, produktionspremie eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till tjänstemannen gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete ska sådan ersättning anses uppgå till $\frac{1}{365}$ av den under närmast föregående 12-månadersperiod erhållna ersättningen.

Mom 3 Övriga bestämmelser om uppsägning

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga

- om tjänstemannen vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre: 2 månader. Efter 3 års anställning gäller dock uppsägningstid enligt tabellen i mom 2:1.
- i övriga fall: den tid som anges i tabellen i mom 2:1.

Mom 3:2 Anställning på prov

Vid förtida uppsägning av en provanställning gäller en ömsesidig uppsägningstid om fyra veckor.

En arbetsgivare som avser att ge en tjänsteman besked om att en provanställning ska avslutas vid provotidens slut, utan att övergå i en tillsvidareanställning ska underrätta tjänstemannen om detta minst två veckor i förväg.

Mom 3:3 Pensionärer

Tjänstemän som anställts i företaget efter det att denne uppnått gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen.

Mom 3:4 Uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt stycke 1 behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt 33 a § LAS inte tillämpas.

Anmärkning:

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen uppnår pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS)

Upplysning:

Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2023 69 år.

Mom 3:5 Förkortning av uppsägningstid för tjänsteman

Om tjänstemannen på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

Mom 3:6 Skadestånd då tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden

Om tjänstemannen lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar tjänstemannens lön under den del av uppsägningstiden, som tjänstemannen inte har iakttagit.

Mom 3:7 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

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

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få betyget.

Mom 3:8 Semesterintyg

När tjänstemannens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg, som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till tjänstemannen senast inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få intyget.

Om tjänstemannen har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

§ 13 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 1.1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 60 år.

Avsättning till delpension sker med 2 % fr.o.m. 1 april 2024. Avsättningarna sker inom den för individen lämpliga ITP-lösningen.

För företag som blir medlemmar i Sveriges Byggindustrier och som inte tidigare omfattats av system med delpension eller som har haft lägre sådan premienivå än som gäller för medlemmar i Sveriges Byggindustrier gäller följande:

Företaget har sju (7) år på sig att stegvis komma upp till den nivå på premier för deltidspension som enligt avtal gäller för medlemmar i Sveriges Byggindustrier (full premie). Premien ska dock ökas med minst 0,1 procent per år upp till full premie.

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

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

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

Anmärkning

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

Mom 1.2 Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen 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 tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr. Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI. för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

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

Mom 1.3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska

behandlas enligt förhandlingsordningen Sveriges Byggindustrier – Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer enligt följande.

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

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

§ 14 Förhandlingsordning, Tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK, Tjänstemarknadskommitté SAF-PTK

Bestämmelser om vilken förhandlingsordning och vilka regler för Tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK samt Tjänstemarknadskommitté SAF-PTK, som ska gälla finns i § 7 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 mellan SAF och PTK och i §§ 9 och 10 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK. Reglerna har en självständig giltighet som är oberoende av om motsvarande bestämmelser för tjänstemän gäller mellan SAF och PTK.

§ 15 Giltighetstid

Avtalet med Unionen respektive Sveriges Ingenjörer och Ledarna gäller fr.o.m. den 1 april 2025 t.o.m. den 31 mars 2027.

Avtalet gäller därefter för ett år i sänder, om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

0031 Löneavtal Byggföretagen

Löneavtal

Byggföretagen och Unionen är ense om följande löneavtal att gälla för Byggföretagens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa.

Avtalet gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027.

NYTT

1 a Löneprinciper

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

En anställd som är tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig.

Värdering och tillämpning beträffande lönesättning och anställningsvillkor skall gälla för såväl kvinnor som män liksom yngre och äldre tjänstemän oavsett etnisk bakgrund. Osakliga och/eller oförklarliga löneskillnader och villkor mellan män och kvinnor skall elimineras.

Det är viktigt att förekommande löneskillnader upplevs som motiverade och rättvisa.

Lönesättningen bör stimulera till kompetensutveckling i olika former.

Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med förhandlingarna.

1 b Riktlinjer för lokala löneförhandlingar

Inför den årliga lönerevisionen gör de lokala parterna en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget i syfte att träffa överenskommelse om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen.

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individerna utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning skall vara vägledande för det lokala lönerevisionsarbetet.

Parterna skall sträva efter att bli överens utan att centrala förhandlingar skall behöva tillgripas. Det är därför viktigt att man sakligt motiverar sina ståndpunkter och visar varandra ömsesidig förståelse och respekt.

Vidare beaktas att tjänstemän genom sitt arbete bidrar till företagets resultat och att företagets framgång är beroende av en värdefull och engagerad insats av tjänstemän på alla nivåer.

Uppmärksamhet bör bl.a. ägnas frågan om vissa tjänstemän eller grupper av tjänstemän har kommit att få ett för lågt löneläge eller haft en ogynnsam löneutveckling. I så fall bör orsakerna utredas och behov av åtgärder diskuteras.

2 Lönehöjning 2025 och 2026

2.1 Lönepott

En lönepott avsätts för 2025 om 2,4 procent och för 2026 med 2,5 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemännen inom Unionens avtalsområde per den 1 april respektive avtalsår.

Lönepotten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna i punkt 1.

Lönehöjningarna skall gälla fr.o.m. den 1 april respektive avtalsår.

2.2 Löneöversyn

De lokala parterna skall utöver ovan angivna utrymme förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Översynen skall göras utifrån vad som angivits ovan och från löneprinciperna i punkt 1 samt grundas på systematisk och motiverad bedömning.

Lönehöjningar till följd av löneöversyn gäller fr.o.m. den 1 april respektive avtalsår.

Lönerevisionen ska ske den 1 april om inte annat överenskommes. Lönehöjningarna ska gälla fr.o.m. 1 april respektive avtalsår.

3 Lägsta lönehöjning

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman som omfattas av lönerevision, fr.o.m. den 1 april 2025 ha erhållit ett lägsta belopp av 500 kronor per månad och fr.o.m. 1 april 2026 ha erhållit ett lägsta belopp av 600 kronor per månad.

För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

4 Lägsta löner 2025 och 2026

För heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år ska månadslönen från den 1 april 2025 uppgå till lägst 21 839 kronor och från den 1 april 2026 uppgå till lägst 22 494 kronor.

För tjänsteman som fyllt 18 år och med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen från den 1 april 2025 uppgå till lägst 23 134 kronor och från den 1 april 2026 uppgå till lägst 23 828 kronor. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

5 Förhandlingsordning

Fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 och översyn av lönerna enligt punkt 2.2 skall ske genom förhandling mellan lokala parter.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 eller beträffande löneöversyn enligt punkt 2.2 har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden.

Lönenämnden består av tre representanter för berört arbetsgivarförbund och tre representanter för Unionen. En av representanterna för berört arbetsgivarförbund skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen skall vara vice ordförande.

0031 Tekniska anvisningar - löneavtal Byggföretagen

TEKNISKA ANVISNINGAR - LÖNEAVTAL 2025-04-01 – 2027-03-31

1 Löneavtalets omfattning

1.1

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2025 respektive 31 mars 2026.

NYTT

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänsteman som den 31 mars 2025 respektive 31 mars 2026

NYTT

- är anställd för vikariat, fri visstid eller viss säsong och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det han har uppnått den ålder enligt 32 a § lagen om lagen om anställningsskydd eller har anställts i företaget efter att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 mars 2025 respektive 31 mars 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

NYTT

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 april eller senare under ett av avtalsåren och ej har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare respektive avtalsår

Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober respektive avtalsår eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästkommande års lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av detta löneavtal.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande där tvist uppkommer om löneutrymme i samband med lönerevision. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, avses med ”företag” företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

2.2.1 Övertidsersättning

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje tjänsteman.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift eller Ob-ersättning.

Sjukavdrag fr.o.m. 14:e kalenderdagen skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den 31 mars eller senare under respektive avtalsår skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Provision

3.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp provas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall provas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 Premielön

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla lönen efter lönehöjningen.

0031 Tekniska anvisningar - löneavtal Byggföretagen

TEKNISKA ANVISNINGAR - LÖNEAVTAL 2025-04-01 – 2027-03-31

1 Löneavtalets omfattning

1.1

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2025 respektive 31 mars 2026.

NYTT

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänsteman som den 31 mars 2025 respektive 31 mars 2026

NYTT

- är anställd för vikariat, fri visstid eller viss säsong och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det han har uppnått den ålder enligt 32 a § lagen om lagen om anställningsskydd eller har anställts i företaget efter att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 mars 2025 respektive 31 mars 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

NYTT

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 april eller senare under ett av avtalsåren och ej har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare respektive avtalsår

Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober respektive avtalsår eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästkommande års lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av detta löneavtal.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande där tvist uppkommer om löneutrymme i samband med lönerevision. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, avses med ”företag” företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

2.2.1 Övertidsersättning

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje tjänsteman.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift eller Ob-ersättning.

Sjukavdrag fr.o.m. 14:e kalenderdagen skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den 31 mars eller senare under respektive avtalsår skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Provision

3.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 Premielön

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla lönen efter lönehöjningen.

0031 Speciella bestämmelser för Ledarna Byggföretagen

Speciella bestämmelser för Ledarna

Bilagan ska, för relevanta grupper, tillämpas även för Sveriges Ingenjörer och Unionens medlemmar.

§ 1 Skiftarbete m.m.

Ersättning för skiftarbete, underjordsarbete, jour- och beredskapstjänst samt förskjuten arbetstid regleras genom skriftlig överenskommelse mellan de lokala parterna på företaget.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas gäller förhandlingsordningen enligt punkt 4 i huvudavtalet om lönebildning i företagen. Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor. Nämnden ska fungera som skiljenämnd.

§ 2 Resor och traktamenten

Traktamentsersättning

Avsikten är att de lokala parterna i företaget eller arbetsgivaren och ledaren ska träffa överenskommelse om bestämmelser för resor och traktamenten. Utformningen av bestämmelserna ska anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget. Överenskommelse ska eftersträvas.

Reglerna nedan gäller endast när parterna efter lokala förhandlingar inte kan träffa överenskommelse enligt ovan.

Om arbetsgivaren tillhandahåller bostad och/eller kost på förrättningsort reduceras traktamentsbeloppet enligt Skatteverkets regler.

Förrättningstillägg

När traktamentsersättning utges och arbetsgivaren inte tillhandahåller bostad på förrättningsorten utges för arbetade dagar under de första 90 kalenderdagarna, ett förrättningstillägg motsvarande 35 % enligt ovan. Från kalenderdag 91 och framåt på förrättningsorten utges förrättningstillägg med 20 % av traktamentsbelopp.

Reskostnadsersättning vid dagliga resor

För dagliga resor mellan ledarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges reskostnadsersättning vid ett minsta avstånd från bostaden om 2 km enkel resväg. Rätt till ersättning föreligger upp till traktamentsnivå enligt nedan.

Reskostnadsersättning för resa med egen bil eller för styrkta kostnader vid resa med annat färdmedel utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria avdragsbelopp som framgår av Inkomstskattelagen (1999:1229) med anvisningar samt Riksskatteverkets rekommendationer.

Reskostnadsersättning utges inte till ledare som är stadigvarande sysselsatt vid företagets kontor, verkstäder, förråd eller liknande centrala anläggningar.

Byte av bostadsort

Om ledaren under anställningstiden flyttar sin bostad får tillämpningen av bestämmelserna om reskostnadsersättning vid dagliga resor avgöras efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och ledaren.

Resa med egen bil i tjänsten

Om arbetsgivaren och ledaren är överens om att ledaren ska använda egen bil i tjänsten utges bilersättning för resor enligt följande.

Grundersättning utges med ett belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria avdragsbelopp för tjänsteresor med egen bil som framgår av inkomstskattelagen (1999:1229).
(25 kr per mil den 1 januari 2023)

Därtill utgår ett skattepliktigt biltillägg enligt följande:

<1000	mils körning i tjänsten per kalenderår	14,50 kr/mil
1001-2000	mils körning i tjänsten per kalenderår	9,50 kr/mil
>2001	mils körning i tjänsten per kalenderår	7,50 kr/mil

Anmärkning

Vid framtida eventuella förändringar, såväl sänkningar som höjningar, i skattelagstiftningen beträffande högsta skattefria avdragsbelopp för tjänsteresor såväl som införande av olika nivåer för olika fordonsslag och drivmedel (exempelvis bensinbilar, dieslbilar, elbilar eller hybridbilar) gäller dessa förändringar direkt avseende grundersättningen ovan.

Traktamente

Rätt till traktamente

Rätt till traktamente tillkommer ledaren vid arbete på ort – förrättningsort – belägen minst 70 km enkel resväg från bostaden under förutsättning att övernattning skett på förrättningsorten.

Traktamentsersättning

Traktamente inkluderande kost och logi utges med 435 kr per dag.

Påbörjas resa vid första inställelse till förrättningsorten senare än kl. 12 eller avslutas hemresa från förrättningsorten före kl. 19, utges halvt traktamente för den dagen.

0031 Komplettering av Utvecklingsavtalet Bygghandlarna

Facklig information på betald tid

Arbetstagare har som nyanställd rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal arbetsorganisation vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. En arbetstagare kan vid ett och samma företag enbart en gång på betald tid ta del av sådan information.

0031 Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän Bygghandlarna

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Byggföretagen. Dessa tjänstemän undantas från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

Det noteras att med allmänna arbetstidslagen avses arbetstidslagen i dess äldre lydelse. Detta innebär att reglerna om dygnsvila, nattvila och veckovila i nuvarande arbetstidslag är tillämpliga.

Begreppet ”tjänsteman” respektive ”tjänstemannaklubb” i detta avtal innefattar ”arbetsledare” respektive ”arbetsledarklubb”.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-5 gäller inte beträffande

- a. tjänstemän i företagsledande ställning
- b. arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Mom 3

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 7 mom 1:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-5.

Anmärkning till mom 2 och 3

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i §§ 2-5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben/den enskilde tjänstemannen att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän/den enskilde tjänstemannen. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling eller på annat sätt, t.ex. när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Den totala arbetstidens omfattning ska diskuteras mellan den berörda tjänstemannen och arbetsgivaren i utvecklingssamtalet.

Vissa av de tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-5 i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

§ 2 Ordinarie arbetstid

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om 3 månader.

För tjänsteman i intermittent treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning

Treskiftarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Mom 2

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

Anmärkning

SAF och PTK är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

§ 3 Övertid

Mom 1

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per kalenderår.

Mom 3

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t.ex. när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom 4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 7 mom 3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 2 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersätts med kompensationsledighet skall, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t.ex. räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Beträffande giltighetstid – se § 7 mom 2.

Mom 5

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas förbundsparterna för godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

Mom 6

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid uttas under kalenderåret enligt följande

- a. högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben
- b. ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan förbundsparterna eller, om dessa enas därom, mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben.

Beträffande giltighetstid – se § 7 mom 2.

Mom 7

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 2 ovan.

§ 4 Jourtid

Mom 1

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av 4 veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mom 2

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

§ 5 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 6 Förhandlingsordning

Samma förhandlingsordning gäller som för avtalet om allmänna anställningsvillkor. Bestämmelserna härom finns i § 7 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 mellan SAF och PTK och §§ 9 och 10 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK.

§ 7 Giltighetstid

Mom 1

Bestämmelserna i detta avtal trädde i kraft den 1 januari 1980 och gäller t.o.m. den 31 december 1980. Om avtalet inte har sagts upp av endera parten senast 3 månader före giltighetstidens utgång, prolongeras det för ett kalenderår åt gången.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

Mom 2

Lokal överenskommelse som träffats med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 2, § 3 mom 4-6, § 4 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 3 mom 6 ska gälla tills vidare med 3 månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av PTK-förbund.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör. I sista hand kan frågan huruvida avtalet ska bestå eller inte tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

0031

Arbetstidsförkortning

Byggföretagen

Arbetstidsförkortning

Parterna är överens om att arbetstidsfrågan bör hanteras av de lokala parterna inom en kostnadsram om 3 procent. Med lokala parter menas i första hand företag och fackklubb eller motsvarande. Saknas fackklubb eller motsvarande vid företaget, kan överenskommelse träffas med enskild tjänsteman.

Om ingen sådan överenskommelse träffats, har tjänsteman som arbetat heltid under perioden 1 april–31 mars ("intjänandeåret") rätt till arbetstidsförkortning med 6 dagar påföljande år ("uttagsåret") från och med 1 april 2026. För perioden 1 april 2025 till 31 mars 2026 har tjänstemannen rätt till arbetstidsförkortning med 5 dagar.

Tjänsteman som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela "intjänandeåret" har rätt till ledighet i proportion till arbetad tid. Av arbetsgivaren betald frånvaro jämställs med arbetad tid.

Avseende 1 dag kan arbetsgivaren ensidigt besluta om utläggning av arbetstidsförkortning genom schemalagd ledighet. Utläggning av schemalagd ledighet kan ske med halv eller hel dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Arbetsgivare som önskar förlägga 1 dag genom schemalagd ledighet ska senast den 31 mars respektive år underrätta tjänstemannen om schemaläggning av ledighet under det kommande uttagsåret. Vid förläggning av ledighet i april ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen senast en månad före ledigheten.

Övrig ledighet tas ut efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

Ledighet som inte tagits ut under aktuellt uttagsår betalas vid årets utgång ut i kontanter, med en lön per timme enligt beräkningsformeln (månadslönen) / (3,5 * veckoarbetstiden).

Anmärkning

Ersättningen för outtagen ledighet inbegriper semesterlön enligt § 4 mom 4:1.

Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den anställdes arbetstid på helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

-
NYTT

|
NYTT

-
NYTT

|
NYTT

|
NYTT

NYTT

NYTT

NYTT

NYTT

0031 Förläggning av s.k. huvudsemester Byggföretagen

Överenskommelse angående förläggning av den i 12 § semesterlagen angivna så kallade huvudsemestern

mellan Sveriges Byggindustrier och Unionen Sveriges Ingenjörer Ledarna

gäller följande överenskommelse rörande förläggning av den i 12 § Semesterlagen angivna så kallade huvudsemestern om minst fyra veckor. Arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet gentemot de fackliga organisationerna enligt 11 § Medbestämmandelagen anses uppfylld i följande fall:

1. Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde arbetstagarens önskemål om förläggning.
2. Om huvudsemestern utlägges sammanhängande under den närmast efter midsommar följande sexveckorsperioden.

Vid annan förläggning ska arbetsgivaren iakttaga sin primära förhandlingsskyldighet mot respektive facklig organisation innan beslut meddelas om semesterns förläggning. Nås inte överenskommelse ska arbetsgivaren underlätta arbetstagaren om sitt beslut i enlighet med Semesterlagens regler.

Beträffande övrig semester ska Semesterlagens regler om samråd gälla.

Denna överenskommelse gäller med en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

0031 Riktlinjer avseende kompetensutveckling Byggföretagen

Riktlinjer avseende kompetensutveckling

mellan Sveriges Byggindustrier och Unionen samt Sveriges Ingenjörer har följande överenskommelse om riktlinjer avseende kompetensutveckling träffats:

Gemensamma värderingar

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på tjänstemännen att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Anpassning och utveckling är nödvändigt för att möta dessa förändringar. Mellan förbunden föreligger en betydande samsyn när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse. 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.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta de ökade kvalitetskraven och den tekniska utvecklingen krävs ett målmedvetet arbete med att utveckla kompetensen inom företaget. Tjänstemännens yrkeskunnande, personliga engagemang och utveckling har avgörande betydelse för företagets utveckling. Alla tjänstemän oavsett utbildningsbakgrund bör efter behov ges möjlighet och utrymme till utveckling i arbetet. Särskild uppmärksamhet ska riktas mot dem som återgår i arbete efter en längre tids sjukskrivning eller längre tids föräldraledighet.

Kompetensutveckling – ett ansvar för både företag och tjänstemän

Företaget och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Det är i första hand företagets ansvar för att dess behov av kompetens hos tjänstemannen fortlöpande tillgodoses. Likaså har tjänstemannen ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer.

Regelbundna utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är härvid ett viktigt medel för att bland annat kartlägga den kunskap och kompetens som behövs för företaget och tjänstemannens utveckling. Härigenom skapas en process där tjänstemannens resultat, kompetens och duglighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Dialogen ska beröra såväl företagets utvecklingsplaner som tjänstemannens arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter och kompetenskrav.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska som en del i utvecklingssamtal diskutera tjänstemannens behov och planera dennes kompetensutveckling i förhållande till företagets verksamhetsinriktning. De åtgärder som överenskommes ska dokumenteras i individuella utvecklingsplaner och följas upp.

Kompetensutveckling – Löneutveckling

Kompetensutveckling är en viktig faktor i lönebildningsprocessen. Det är därför viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar tjänstemännen till kontinuerlig kompetensutveckling.

Lokal samverkan

En fortlöpande dialog ska föras med lokal facklig organisation inom företaget om tillämpningen av dessa riktlinjer exempelvis vad avser formerna för planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser.

Lokal facklig organisation har rätt att ta upp överläggningar med arbetsgivaren för att diskutera formerna för arbetet med kompetensutveckling.

0031 Arbetsmiljöavtal Byggföretagen

Arbetsmiljöavtal

mellan Sveriges Byggindustrier och Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna.

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är genom detta avtal överens om att samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda är en förutsättning för en god arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet för en god arbetsmiljö.

§ 2 Utveckling av arbetsmiljön

Utvecklingen av arbetsmiljön sker utifrån ett helhetsperspektiv som syftar både till att undvika risker för ohälsa och stödja utvecklingen i arbetet för engagemang och arbetstrivsel.

§ 3 Samverkan i företaget

Behovet av arbetsmiljöinsatser skiftar mellan olika företag. Med beaktande av vad som anges i Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter fastläggs formerna för samverkan i arbetsmiljöarbetet.

§ 4 Företagshälsovård

Som ett stöd för utvecklingen av arbetsmiljön kan företagshälsovård i olika former knytas till företaget. Företagshälsovården bör i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom området arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Upphandling bör ske i samverkan.

§ 5 Utbildning

Behovet av utbildning för skyddsombud och ledamöter i skyddskommitté eller motsvarande bedöms i företaget.

Målsättningen är att arbetsledande personal ges de kunskaper de behöver för att kunna utföra sina arbetsmiljöuppgifter avseende underställd personal. Vidare är målsättningen att de, i likhet med övriga arbetstagare, erhåller de kunskaper om arbetet och dess risker som behövs för att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås i företaget.

§ 6 Central samverkan

För att stödja utvecklingsarbetet i företagen inrättar parterna ett centralt arbetsmiljöråd på förbundsplanet. Rådets uppgift är att följa utvecklingsarbetet i företagen och bidra med stödinsatser i form av information, stödmaterial vid utvecklingsprocesser etc.

0031 Huvudavtalen Byggföretagen

Huvudavtalen

Förord

Huvudavtalen mellan SAF¹⁾ och Sif²⁾ respektive SALF³⁾ av den 11 december 1957 respektive 3 juli 1959 har träffats i form av två fristående uppgörelsehandlingar. CF⁴⁾ har den 14 december 1969 inträtt som part i huvudavtalet för Sif.

Innehållet i de två huvudavtalen är i sak lika med undantag för att §§ 1, 2 och 4 i huvudavtalet för Ledarna saknas i huvudavtalet för Sif och CF. Vid återgivandet nedan av texten i de två huvudavtalen återges inledningen till huvudavtalet för Sif respektive Ledarna samt §§ 1, 2 och 4 i huvudavtalet för Ledarna. Därefter har de två texterna samredigerats till en text. I de delar där texterna skiljer sig inbördes har detta anmärkts genom att de olika texterna satts inom klammer. Uttrycken ”tjänsteman” och ”tjänstemännens organisation” används emellertid konsekvent i stället för uttrycken ”arbetsledare” respektive ”arbetsledareklubben”. Paragrafindelningen i huvudavtalet för Sif/CF används genomgående.

Efter uppsägning har huvudavtalet mellan SAF och Sif upphört att gälla. I samband med överenskommelsen den 11 maj 1981 om nytt avtal om allmänna anställningsvillkor har SAF och PTK kommit överens om att förhandlingsordningen i huvudavtalen SAF och Sif respektive SAF och Ledarna skall tillämpas med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Huvudavtal

Mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Svenska Industritjänstemannaförbundet av den 11 december 1957 med däri, den 8 maj 1964 och den 5 april 1974, vidtagna ändringar**.

1) Numera Svenskt Näringsliv

2) Numera Unionen

3) Numera Ledarna

4) Numera Sveriges Ingenjörer

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Svenska Industritjänstemannaförbundet (Sif) har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor på den för parterna gemensamma delen av arbetsmarknaden träffat följande överenskommelse.

SAF och Sif åtager sig sinsemellan att inrätta den arbetsmarknadsnämnd för tjänstemannafrågor (tjänstemarknadsnämnd), som nedan omförmäles.

Huvudavtal

Mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Arbetsledareförbund (numera Ledarna) av den 3 juli 1959 med däri den 8 maj 1964 och den 5 april 1974, vidtagna ändringar.

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Ledarna har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor på den för parterna gemensamma delen av arbetsmarknaden träffat följande överenskommelse.

SAF och Ledarna åtager sig sinsemellan att inrätta den arbetsledarnämnd som nedan omförmäles.

Arbetsledarens ställning

§ 1

Vid fullgörandet av sin uppgift är arbetsledaren arbetsgivarens representant på arbetsplatsen. Detta nödvändiggör att arbetsledaren är solidarisk med arbetsgivaren och lojalt eftersträvar att tillvarata dennes intressen. Förutsättningen är jämväl att arbetsledaren tillförsäkras en tryggad tjänstemannaställning och åtnjuter arbetsgivarens förtroende och stöd. Arbetsledaren skall därvid erhålla lön, som motsvarar hans förtroendeställning, arbetsuppgifter och kvalifikationer. Förhållandet mellan parterna måste sålunda grundas på ömsesidigt ansvar och ömsesidigt förtroende. Detta förtroendeförhållande bör icke rubbas genom organisationsmässiga åtgärder utan dessa inriktas på ett stärkande av tilliten parterna emellan.

Arbetsledare får icke tillhöra eller understödja fackorganisation för honom underställd personal.

Allmänna förhållningsregler

§ 2

Arbetsledare skall iakttaga full diskretion, såväl inåt som utåt, rörande företagets angelägenheter såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt. Arbetsledare är skyldig iakttaga största sparsamhet med de företagets tillgångar han handhar.

§ 4

Avser arbetsgivare att genomföra ändring i anställnings- eller arbetsvillkor, varav samtliga vid företaget anställda arbetsledare eller viss grupp av dem beröras eller är den ifrågasatta ändringen eljest av för arbetsledarna kollektiv natur, skall arbetsledarna eller av dem utsedda, vid företaget anställda representanter beredas tillfälle till överläggning med ledningen innan ändringen genomföres.

Förhandlingsordning

§ 1

Det förutsättes, att arbetsgivare och tjänstemän genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

§ 2

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

- a. Förhandling mellan arbetsgivaren och tjänstemännens organisation vid företaget (lokal förhandling). Saknas sådan organisation, föres förhandlingen med den eller de tjänstemän vid företaget, som tjänstemännen därtill utsett.
- b. Förhandling under medverkan av respektive arbetsgivarförbund och Sif/Ledarna/CF (central förhandling).

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivar sidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive på tjänstemannasidan för tjänstemännens organisation (eller enligt § 2 a, särskild utsedd företrädare för tjänstemännen) vid företaget eller Sif/Ledarna/CF i 4 månader utan att förhandling begärts enligt

bestämmelserna i denna paragraf, 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 2 år tillbaka i tiden.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast 3 veckor från dagen för dess påkallande, såframt inte parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse inte ernås vid lokal förhandling rörande rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan senast 2 månader från den dag den lokala förhandlingen avslutas, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest är preskriberat. Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast 3 veckor från dagen för dess påkallande, såframt inte parterna enas om uppskov.

Protokollsanteckningar:

- 1. För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädares namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra, huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.*
- 2. Om arbetsgivare och tjänstemän enas därom, äger även lokal funktionär eller förtroendeman utom företaget delta i lokal förhandling.*
- 3. Vid förhandling mellan arbetsgivare och arbetare, som direkt eller indirekt gäller tjänstemännen eller viss tjänsteman, äger tjänstemännen rätt att vara representerade.*
- 4. Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänförs sig, regleras i lag om anställningsskydd skall i stället för de i § 2 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfrister.*

Anmärkning

Som framgår av den för SAF och Ledarna gemensamma kommentaren till huvudavtalet innebär protokollsanteckning 3 även, att arbetsgivaren i förekommande fall givetvis bör lämna arbetsledarsidan meddelande i god tid om ifrågavarande förhandling.

Rättstvister i allmänhet

§ 3

Har rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor varit föremål för förhandling enligt § 2 men icke kunnat lösas, skall den hänskjutas för bindande avgörande av i § 8 omförmält förtroenderåd, därest berört arbetsgivarförbund och (Sif/Ledarna/CF) är ense därom. Enas dessa parter icke om att hänskjuta tvisten till förtroenderåd, men önskar endera av dem hänskjuta tvisten till avgörande av domstol, skall detta ske inom 3 månader från den dag central förhandling slutförs, vid påföljd att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Twister om uppsägning och föreningsrättskränkning är undantagna från förtroenderådets behörighet.

Protokollsanteckning

§ 3 ovan är inte tillämplig när tvisten rör fråga som regleras i lag om anställningsskydd.

Tvister rörande fredsplikten

§ 4

Talan, som grundas på påstående om brott mot fredsplikten, äger part resa vid arbetsdomstolen med bortseende från eljest gällande förhandlingsordning.

Intressetvister

§ 5

Intressetvister avseende lönefråga av kollektiv natur, vilken icke kunnat lösas vid central förhandling enligt § 2, äger berört arbetsgivarförbund och Sif/Ledarna/CF var för sig rätt att hänskjuta till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden för utlåtande. Dylikt hänskjutande skall ske inom 3 veckor efter det central förhandling slutförts, vid påföljd att part eljest förlorar ifrågavarande rätt.

I den mån berört arbetsgivarförbund och Sif/Ledarna/CF är ense därom, äger de i stället hänskjuta lönefråga av här angiven art till bindande avgörande av förtroenderådet.

Anmärkning

§§ 4-6 i tidigare lydelse har utgått fr.o.m. den 1 juli 1974 enligt överenskommelse mellan SAF och PTK den 5 april 1974. Omnumrering har därför skett.

§ 6

Föreligger intressetvist av annat slag än som angivits i § 5, må berört arbetsgivarförbund och Sif/Ledarna/CF i den mån de är ense därom, hänskjuta tvisten till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden för dess utlåtande eller till förtroenderådet för bindande avgörande.

Protokollsanteckningar

- 1. Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling skall anses den dag, då berörda parter i förhandlingsprotokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna inte enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.*
- 2. Den möjlighet att hänskjuta tvist till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden som i §§ 5 och 6 tillerkänts arbetsgivarförbund, skall stå öppen även för SAF i tvist, där föreningen är förhandlingspart i förhållande till Sif/Ledarna/CF.*

Fredsplikt

§ 7

Part har i första hand att beakta den fredsplikt som må föreligga på grund av kollektivavtal om anställningsvillkor. Härutöver gäller, att part inte må varsla eller tillgripa stridsåtgärd för lösning av tvistefråga, innan central förhandling i tvistefrågan slutförts.

Med iakttagande i varje tvistefall av reglerna i föregående stycke gäller vidare följande. Part må inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd under den tid om 3 veckor, som enligt § 5 står part till buds i där angivna fall att hänskjuta tvistefrågan till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden såvida inte båda berörda parter förklarat sig skola avstå från dylikt hänskjutande. Har hänskjutande skett i vederbörlig ordning, fortsätter fredsplikten till dess tjänstemarknadsnämndens/arbetsledarnämndens utlåtande delgivits parterna.

Enas parterna om att hänskjuta intressefråga till bindande avgörande av förtroenderåd, får stridsåtgärder i frågan inte tillgripas eller vidhållas.

Förtroenderåd

§ 8

För behandling av tvister enligt §§ 5 och 6 ovan skall förtroenderåd utses av respektive arbetsgivarförbund och Sif/CF resp. Ledarna.

Varje förtroenderåd består av 5 ledamöter. Av dessa utses 2 av arbetsgivarförbundet, 2 av Sif/CF resp. Ledarna och 1, tillika ordförande, av arbetsgivarförbundet och Sif/CF resp. Ledarna gemensamt.

Tjänstemarknadsnämnd/Arbetsledarnämnd

§ 9

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden har att avgiva utlåtande om lösningen av tvister enligt §§ 5 och 6 ovan.

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden består i sådana fall av 4 ledamöter. Av dessa utses 2 av SAF och 2 av Sif/CF resp. Ledarna för en period av 3 år; suppleanter för dem utses i samma ordning.

§ 10

Begäran om utlåtande av tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden skall göras skriftligen till nämnden med angivande av parts yrkande och med redogörelse för de omständigheter som part vill åberopa till stöd för sitt yrkande. Nämnden bereder motparten tillfälle till yttrande och äger i övrigt att muntligen eller skriftligen införskaffa de ytterligare upplysningar, som nämnden anser ägnade att underlätta dess ståndpunktstagande.

Senast inom 2 veckor efter det ärendet inkommit till nämnden skall kallelse till sammanträde utfärdas. Sammanträde skall därefter hållas snarast möjligt. Har part framställt önskemål om skyndsam handläggning, åligger det nämnden att så långt möjligt ta hänsyn härtill.

Nämndens utlåtande eller beslut skall vara skriftligt och samtidigt tillställas båda parter och är, såvida parterna inte enats om annat, offentligt.

§ 11

Då tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden fungerar såsom skiljenämnd, består den av opartisk ordförande jämte 2 ledamöter för vardera SAF och Sif/CF resp. Ledarna.

SAF och Sif/CF resp. Ledarna utser gemensamt för en tid av 3 år den opartiske ordföranden.

§ 12

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden är beslutför endast om den är fulltalig.

Varje ledamot av nämnden äger 1 röst. Såsom nämndens utlåtande eller beslut gäller den mening, varom flertalet förenar sig.

Huvudavtalets tolkning

§ 13

Tvist om tolkningen av bestämmelserna i huvudavtalet skall, oavsett var tvisten uppkommer inom SAF:s och Sifs/Ledarnas/CF:s gemensamma verksamhetsområde, avgöras av tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden såsom skiljenämnd.

Giltighetstid

§ 14

Detta avtal gäller i den lydelse som ovan angivits fr.o.m. den 1 juli 1964 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 månader.¹

Som en förutsättning vid huvudavtalets antagande som kollektivavtal mellan arbetsgivarförbund och Sif/Ledarna/CF skall gälla, att huvudavtalet, sedan det antagits, äger giltighet mellan arbetsgivarförbundet och Sif/Ledarna/CF med i föregående stycke angiven giltighetstid, oberoende av huruvida eljest gällande avtal angående anställningsvillkor mellan parterna utlöpt.

Därest avtal om anställningsvillkor är gällande vid tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av uppsägningstid skulle utlöpa, förlänges huvudavtalets giltighetstid till dess avtalet om anställningsvillkor utlöper.

Stockholm den 8 maj 1964

Svenska Arbetsgivareföreningen
Bertil Kugelberg

I huvudavtalet för Sif följande underskrift:
Svenska Industritjänstemannaförbundet
Göte Johansson

I huvudavtalet för Ledarna följande underskrift:
Sveriges Arbetsledareförbund
Sune Eriksson

- ¹I samband med överenskommelsen den 21 maj 1976 om allmänna anställningsvillkor kom SAF och PTK överens om att tillsätta en tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK. Nämnden har samma arbetsuppgifter som motsvarande nämnder i tidigare huvudavtal. I den skall ingå 5 ledamöter för vardera SAF och PTK. Överenskommelsen om tjänstemarknadsnämnd gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.