

1 april 2025–31 mars 2027

Avtal mellan Installatörsföretagen och Handelsanställdas förbund

Lageravtalet

**2025
2027**



*Avtal mellan Installatörsföretagen och
Handelsanställdas förbund om att följa ("Häng på")*

Kollektivavtal

mellan

Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening

Handelsanställdas Förbund

Gällande fr.o.m. 1 april 2025 – 31 mars 2027

Innehållsförteckning

1 Kap Allmänna bestämmelser	6
1 § Giltighetsområde	6
2 § Giltighetstid.....	6
3 § MBL-frågor	6
4 § Arbetets ledning.....	6
5 § Föreningsrätt	6
2 Kap Anställning	7
1 § Anställningsbevis	7
2 § Provanställning.....	7
3 § Anställning vid tillfällig arbetsanhopning	7
3 Kap Anställnings upphörande	8
1 § Uppsägningstid.....	8
2 § Turordning vid uppsägning	8
3 § Anställnings upphörande i samband med pension	8
4 § Upphörande av tidsbegränsad anställning.....	8
5 § Tjänstgöringsbetyg.....	9
6 § Arbetsgivarintyg.....	9
7 § Påföljd vid bindande uppsägningstid	9
4 Kap Arbetstid	10
1 § Ordinarie arbetstid.....	10
2 § Arbetstidens förläggning	10
3 § Övertid/mertid.....	10
4 § Restid	11
5 § Intermittent tvåskiftsarbete	11
6 § Arbetstidschema	12
5 Kap Ledighet	13
1 § Fridagar.....	13
2 § Permission	13
6 Kap Löner m. m.	14
1 § Tidlön.....	14
2 § Helgdagsersättning	17
3 § Lön under uppsägningstid	18
4 § Restidsersättning.....	18
5 § Löneavdrag vid frånvaro	19
6 § Övertidsersättning/mertidsersättning	19

7 § Skiftersättning	21
8 § Arbete på obekväm arbetstid	21
9 § Avlöningens utbetalande	21
7 Kap Sjuklön	22
1 § Rätt till sjuklön	22
2 § Sjukanmälan till arbetsgivaren	22
3 § Försäkran och läkarintyg	22
4 § Beräkning av sjuklön	23
8 Kap Semester	25
1 § Allmänna bestämmelser	25
2 § Semesterlön m. m. för timavlönade arbetstagare	25
3 § Semesterlön m. m. för månadsavlönade arbetstagare	26
4 § Tidsbegränsad anställning	27
5 § Semesterersättning	28
6 § Obetalda semesterdagar	28
7 § Sysselsättningsgrad	28
8 § Utbetalning av semesterlön	28
9 § Sparande av semester, semesterlönens beräkning	29
10 § Förläggning av huvudsemestern	29
11 § Anmälan om föräldraledighet vid huvudsemester	29
12 § Förhandling om utläggning av semester	30
9 Kap Resekostnadsersättning, traktamente och måltidsersättning	31
1 § Resekostnadsersättning	31
2 § Måltidsersättning	31
3 § Traktamente	31
10 Kap Allmänna bestämmelser	33
1 § Ordningsregler	33
2 § Skyddskläder	33
3 § Trafiksäkerhet	33
11 Kap Inhyrning av personal	34
1 § Inhyrd arbetskraft	34
2 § Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning	34
3 § Nämnden för inhyrning	35
12 Kap Övriga avtal	37
1 § Huvudavtalet	37
2 § Arbetsmiljöavtal	37

3 § Förslagsverksamhet	37
4 § Jämställdhetsavtal	37
5 § Utvecklingsavtal	37
6 § Riktlinjer för kompetensutveckling	37
7 § Extrapension	38
8 § Beredskapsavtal	38
9 § Avtal om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet	38
13 Kap Försäkringar	39
1 § Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	39
2 § Avtalspension SAF-LO	39
3 § Trygghetsförsäkring (TFA)	39
4 § Grupplivförsäkring (TGL)	39
5 § Avgångsbidrag (AGB)	39
6 § Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare	39
7 § Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)	39

1 Kap Allmänna bestämmelser

1 § Giltighetsområde

Detta kollektivavtal reglerar arbets- och lönevillkor för lager- och distributionsarbetare anställda hos medlemmar i Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening.

2 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 1 april 2025 – 31 mars 2027. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av två månader. Sker inte sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder. Om begäran om förhandling framställs före 31 januari 2027 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2027 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Till detta avtal fogade protokollsanteckningar och anmärkningar äger samma giltighet som själva avtalet.

3 § MBL-frågor

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

4 § Arbetets ledning

Utifrån bestämmelser i lag och i detta kollektivavtal har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa, säga upp eller avskeda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

5 § Föreningsrätt

1. Föreningsrätten ska enligt gällande lag lämnas okränkta.
2. Såsom kränkning av föreningsrätten anses inte arbetsgivarens fordran att innehavare av förtroendepost såsom t. ex. förman eller person i tjänstemannaställning inte får tillhöra arbetstagarnas fackförening. Med förman förstås den som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han inte annat än tillfälligtvis själv deltar.

2 Kap Anställning

1 § Anställningsbevis

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis, vari anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön och/eller branschvana ska anges.

2 § Provanställning

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan avtal träffas om anställning på prov under högst sex månader. Sådan anställning upphör två veckor efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Har sådan underrättelse inte lämnats gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd.

Vid sjukdomsfall eller annan frånvaro under provanställningen kan arbetsgivaren förlänga provanställningen i motsvarande omfattning som frånvaron. Vid beslut om förlängning ska arbetsgivaren skriftligen meddela den provanställda detta, senast 14 dagar innan den ursprungliga provanställningen löper ut.

Om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen. I de fall den arbetstagaren begär, ska arbetsgivaren ange skälen till varför provanställningen inte övergick i en tillsvidareanställning.

3 § Anställning vid tillfällig arbetsanhopning

Anställning för viss tid eller för visst arbete får tillämpas vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet.

3 Kap Anställnings upphörande

1 § Uppsägningstid

Beträffande uppsägningstidens längd hänvisas till lagen om anställningsskydd.

2 § Turordning vid uppsägning

Enligt lagen om anställningsskydd bestäms vid arbetsbrist turordning vid uppsägning och permittering med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Efter överenskommelse mellan de lokala parterna kan i aktuella fall härutöver andra faktorer beaktas vid fastställande av turordning vid uppsägning och permittering på grund av arbetsbrist respektive återintagning eller företrädesrätt till ny anställning.

Som exempel på sådana faktorer bör beaktas det gemensamma intresset av att ett för arbetets gång tillräckligt antal chaufförer och truckförare bibehålles i tjänst. Härvidlag bör dock de i lagens förarbeten angivna möjligheterna till viss kortare inläringstid beaktas.

Med lokal part avses på arbetstagersidan fackklubben vid företaget, i de fall sådan klubb bildats. Om fackklubb ej bildats vid företaget avses härmed ifrågavarande förbundsavdelning.

3 § Anställnings upphörande i samband med pension

Utan särskild underrättelse upphör anställning i och med att vederbörande uppnått ordinarie pensionsålder.

4 § Upphörande av tidsbegränsad anställning

Part som önskar avbryta en tidsbegränsad anställning före den tid som bestäms vid anställningstillfället, ska lämna besked minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivarens rätt att avbryta en annan tidsbegränsad anställning än en provanställning, gäller inte efter att tre månader förflutit från det att den tidsbegränsade anställningen påbörjades.

5 § Tjänstgöringsbetyg

Vid anställningens upphörande erhåller arbetstagaren, sedan denne redovisat och avlämnat arbetsgivarens tillhörigheter ett tjänstgöringsintyg som utvisar anställningstid och arbetsuppgifter samt om arbetstagaren så begär ett vitsord beträffande det sätt på vilket denne har utfört sitt arbete.

6 § Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska utfärda ett arbetsgivarintyg senast 14 dagar efter arbetstagarens begäran.

7 § Påföljd vid bindande uppsägningstid

Arbetstagare som avflyttar utan iakttagande av stadgad eller överenskommen uppsägningstid är i den utsträckning nedan sägs förlustig inestående lön och semesterersättning. Arbetsgivaren kan härav innehålla ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som arbetstagaren inte infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lönen för en avlöningsperiod.

4 Kap Arbetstid

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie veckoarbetstiden är 40 timmar.

Anmärkning:

Begränsningsperioden följer av 5 § arbetstidslagen (1982:673).

2 § Arbetstidens förläggning

Arbetstiden förläggs till tiden måndag – fredag. Efter lokala förhandlingar fördelas arbetstiden mellan kl. 05.30 och kl. 18.30. Härvid fastställs även rasternas antal, längd och placering; dock får rasterna inte sammanlagt överstiga 1 timme per dag. Hos varje firma ska finnas anslag med närmare angivande av den ordinarie arbetstidens början och slut samt raster under olika arbetsdagar i veckan.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra regler.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

Anmärkning:

1. För chaufför kan arbetstiden förskjutas med en halv timme.
2. Arbetsgivaren äger påfordra att viss del av arbetstagarna arbetar på lördag. Arbetstagarna ska i sådana fall erhålla motsvarande arbetstidsförkortning eller också övertidsersättning.
3. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan förläggning av ordinarie arbetstid än den ovan angivna i §§ 1 och 2. Detta kan exempelvis innebära att veckoarbetstiden och den dagliga arbetstiden varierar. Hänsyn ska dock tas till de anställdas och företagets berättigade intressen.
4. Vid förläggning av arbetstid mellan kl. 05.30 – 06.30, ska arbetstagare med barn under 8 år och som inte kan ordna barntillsyn under denna tid, lämna sitt medgivande till arbetstidsförläggningen ifråga.

3 § Övertid/mertid

1. När arbetsgivaren anser att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid, ska arbetstagaren utföra sådant arbete mot fastställd ersättning.
2. Arbetstagare som anför godtagbara skäl ska inte nekas befrielse från övertidsarbete/mertidsarbete.

Anmärkning

Det gråmarkerade stycket i punkt 2 gäller fr.o.m. den 1 januari 2026.

3. Vid beräkning av övertidsarbete medräknas inte den till raster använda tiden.
4. Beordras arbetstagare att utföra sådant övertidsarbete omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut, som varar längre än två timmar, äger han rätt erhålla 1/4 timmes rast efter den ordinarie arbetstidens slut.
5. Meddelande om att övertidsarbete ska utföras bör om möjligt göras dagen före.

4 § Restid

För personal som endast undantagsvis företar tjänsteresor gäller följande regler.

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 arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

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

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren 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 vid traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

5 § Intermittent tvåskiftsarbete

Vid intermittent tvåskiftsarbete om 40 timmar per helgfri vecka äger arbetstagarna tillgodoräkna sig betald ledighet motsvarande 2 timmar för varje fullgjord sådan arbetsvecka. Vid arbete del av vecka tillgodoräknas ledigheten i proportion därtill.

Lokal överenskommelse träffas enligt något av följande alternativ.

1. Utläggning som betald ledighet del av dag eller hel dag.
2. Genom utläggning i överenskommet arbetstidsschema.

3. Genom ett kontant tillägg som för varje fullgjord skiftvecka om 40 timmar motsvarar 2 timlöner för arbetstagaren.

Kan överenskommelse inte träffas utlägges betald ledighet del av dag efter samråd mellan de lokala parterna.

Under ledighet enligt punkt 1 och 2 ovan utges till tim- och ackordsavlönade timlön. Vecko- och månadsavlönade bibehåller sin fasta lön under ledigheten.

6 § Arbetstidschema

Meddelande om den ordinarie arbetstidens förläggning ska lämnas en månad i förväg med undantag för situationer där arbetsgivaren fått kännedom om förutsättningarna med kortare varsel, då ska meddelande lämnas minst två veckor i förväg.

5 Kap Ledighet

1 § Fridagar

Jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar.

2 § Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall. Eget bröllop. Egen 50-årsdag.

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från av arbetsgivaren anvisad läkare liksom föreskrivna återbesök.

Nära anhörigs frånfälle. Nära anhörigs begravning. Urnedsättning avseende nära anhörig.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende som lever i äktenskapsliknande förhållande, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

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

Anmärkning:

1. Med "bibehållen lön" avses arbetstagarens månadslön. För arbetstagare som avlönas med timlön beräknas bibehållen lön enligt samma regler som gäller för helgdagslön.
2. Arbetstagare som till följd av arbetsolycksfall måste lämna arbetsplatsen kan få ersättning för inkomstbortfallet från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada.

6 Kap Löner m. m.

1 § Tidlön

1. Den ordinarie lönen utges i kronor per månad, oavsett om under respektive period inträffar en eller flera helgdagar.

Vid omräkning av månadslön till timlön ska divisorn 174 användas.

Höjning av utgående löner

Från och med den löneperiod som infaller närmast efter den 1 april 2025 höjs utgående löner som gäller den 31 mars 2025 med 514 kronor per månad för vuxna arbetare samt med 514 kronor per månad för dem som ej fyllt 18 år.

För dem som fyllt 18 år bildas en allmän företagspott om 534 kronor. Potten som utges utöver ovanstående fördelas vid lokala förhandlingar.

Den nya lönen skall dock lägst uppgå till tillämpligt belopp enligt lönetabellen nedan.

För perioden 1 april 2025 – 31 mars 2026:

	Nybörjare 0–6 mån samt arbetstagare som fyllt 18 men ej 20 år	Lagerarbetare som arbetat i yrket 6 mån samt fyllt 20 år	Chaufförer
Hela riket	28 210 kr/mån	29 560 kr/mån	29 786 kr/mån

Till arbetstagare som ej fyllt 18 år får lönen inte understiga 21 158 kr per månad.

Från och med den löneperiod som infaller närmast efter den 1 april 2026 höjs utgående löner som gäller den 31 mars 2026 med 468 kronor per månad för vuxna arbetare samt med 468 kronor per månad för dem som ej fyllt 18 år.

För dem som fyllt 18 år bildas en allmän företagspott om 487 kronor. Potten som utges utöver ovanstående fördelas vid lokala förhandlingar.

Den nya lönen skall dock lägst uppgå till tillämpligt belopp enligt lönetabellen nedan.

För perioden 1 april 2026 – 31 mars 2027:

	Nyborjare 0–6 mån samt arbetstagare som fyllt 18 men ej 20 år	Lagerarbetare som arbetat i yrket 6 mån samt fyllt 20 år	Chaufförer
Hela riket	28 683 kr/mån	30 506 kr/mån	30 732 kr/mån

Till arbetstagare som ej fyllt 18 år får lönen inte understiga 21 395 kr per månad.

2. Ovanstående löner är minimilöner. Allt efter förtjänst och skicklighet kan överenskommelse om högre löner träffas.

3. Vid ackordsarbete är tabellönerna garanterade.

4. Arbetstagare, som med hänsyn till särskilda mera kvalificerade arbetsuppgifter under föregående avtalsperiod erhållit tillägg utöver avtalslönen, skall även under innevarande avtalsperiod erhålla samma tillägg. Om annan arbetstagare får i uppdrag att på grund av sjukdom, semester, militärinkallelse eller dylikt under längre tid än en vecka vikariera för sådan arbetstagare, bör överenskommelse lokalt träffas om ersättning härför.

Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum

Om företaget och en arbetstagare har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av närmast påföljande löneredvision skall arbetstagaren inte omfattas av denna löneredvision.

Lokala löneförhandlingar

Utgångspunkten för de lokala förhandlingarna är att lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Den ska samtidigt stimulera individen till god arbetsprestation och kompetensutveckling. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebildningen ska utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav. En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företaget kan rekrytera och behålla den personal som behövs för verksamheten. Lönebildningen bör därför utformas så att den bidrar till en långsiktig personalförsörjning.

Lönebildningen ska vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. En koppling av lönesättningen till företagets mål gör lönen till en väsentlig del i ett aktivt chefskap. Detta innebär att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Samtidigt blir lönesättningen långsiktig, tydlig och konsekvent och därmed inte godtycklig. Det är av vikt att lönebildningen utformas så att den upplevs som rättvis av de anställda, t.ex. genom en lönepolicy där principerna för lönebildningen anges.

En förutsättning för att uppnå målet med lönebildningen är ett målmedvetet arbete på företaget för att skapa för alla anställda gemensamma och av alla anställda kända utgångspunkter för såväl arbetsorganisationen som för lönesystemet. Sådant arbete sker i samverkan mellan de lokala parterna. Det är av vikt att de lönekriterier som arbetas fram har en långsiktighet och i så stor utsträckning som möjligt tillämpas lika för lika arbetsuppgifter.

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvar, arbetsförhållanden och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och individuella kvalifikationer kan därvid vara god grund för bedömningar. För att bibehålla företagets utveckling och konkurrenskraft är det viktigt att de anställda har rätt kompetens och därvid ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling.

I samband med de lokala förhandlingarna ska de lokala parterna kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också innefatta frågan huruvida omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling föreligger.

Samma värderingar och principer ska gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras osakliga löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder. Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda ska inte förekomma.

Lokalt överenskomna lönetillägg ska årligen ses över för att bibehålla dess värde och garantera en lägsta höjning enligt följande:

1 april 2025, 3,4 procent

1 april 2026, 3,0 procent

Förhandlingsordning

Kan de lokala parterna inte enas om hur det lokala löneutrymmet ska fördelas kan endera parten begära central förhandling. Detta ska ske inom tre veckor räknat från dagen för den lokala förhandlingens avslutande. Om central förhandling inte begärs ska löneutrymmet läggas ut som en generell löneökning till de som berörs av lönerevisionen.

2 § Helgdagsersättning

För på vardag infallande helgdag utgår lön för arbetstagare avlönade med timlön i nedan angivet fall och under där angivna förutsättningar.

Helgdagsersättning utgår under helgdagar och under sådana dagar som är arbetsfria eller då arbetet slutar tidigare, allt enligt 5 Kap 1 §.

Vecka då nationaldagen infaller en lördag eller söndag eller annan dag i veckan som är en fredag ska arbetstiden reduceras med åtta timmar för arbetstagare med 40 timmars arbetsvecka. För övriga görs en proportionering. För timavlönade utges ersättning motsvarande helgersättning för dessa timmar. Den lediga tiden ska läggas ut som en helledig dag under maj eller juni månad i anslutning till en lördag, söndag eller annan helgdag samma år. Lokal överenskommelse om annat kan träffas.

Helgdagsersättning utgår vid tidlönearbete med individuell tidlön och vid ackordsarbete med aktuell förtjänst (= beräknad genomsnittsförtjänst under lokalt överenskommen jämförelseperiod). Helgdagsersättning utgår under det antal timmar som skulle ha fullgjorts därest dagen inte varit helledig eller arbetstiden förkortad.

Helgdagsersättning betalas inte till feriearbetande arbetstagare med kortare sammanhängande anställningstid än en månad.

För tjänstledig arbetstagare som tillfälligt inträder i tjänst betalas inte helgdagsersättning om tjänstgöringsperioden understiger 10 kalenderdagar.

Protokollsanteckning

Vid företag som tillämpar ackords-, premie- eller bonuslönesystem enligt vilka helgdagsersättning inte utges på den rörliga lönedelen, ska det tillämpade lönesystemet genom lokal överenskommelse revideras så att helgdagsersättning fr.o.m. 1 januari 1992 utges även för rörlig lönedel. Detta ska åstadkommas genom en omfördelning mellan i lönesystemet ingående lönedelar inom oförändrad kostnad.

Inför lönesystem vari ingår rörliga lönedelar vid företag där sådana inte tidigare tillämpats ska helgdagsersättning utges även på den rörliga lönedelen.

3 § Lön under uppsägningstid

Lön under uppsägningstiden då arbete inte erbjuds under uppsägningstiden utgår med arbetstagarens genomsnittförtjänst under de tre kalendermånader eller motsvarande period för avlöningsberäkning som närmast föregått uppsägningen. I genomsnittsförtjänsten inräknas tidlön, ackord samt skiftersättning.

Om den sålunda beräknade genomsnittsförtjänsten på grund av tillfällig ändring i tjänstgöringsförhållandena väsentligt avviker från den normala i anställningen ska jämkning av beloppet ske med hänsyn härtill.

4 § Restidsersättning

Restidsersättning utges per timme med ett belopp motsvarande 60 procent av timlönen utom när resan har företagits under tiden från kl. 18.00 fredag fram till kl. 06.00 måndag eller från kl. 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl. 06.00 dag efter helgdag, då ersättningen är 75 procent av timlönen.

Restidsersättningen enligt 60-procentregeln utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Med timlön avses respektive arbetstagares ersättning vid ordinarie tidlönearbete.

5 § Löneavdrag vid frånvaro

1. Vid frånvaro som omfattar hel dag görs avdrag med 4,5 procent av månadslönen för varje dag på vilken arbete skulle ha utförts. Avdrag görs inte för arbetsfri sön- och helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden.

Omfattar frånvaron hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen. Om frånvaron under viss kalendermånad omfattar samtliga arbetsdagar utom högst två, betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln fast kontant månadslön/174.

2. Vid frånvaro som omfattar del av arbetsdag görs avdrag med 1/174 av månadslönen för varje timme under vilken arbete skulle ha utförts.

3. Vid frånvaro på grund av sjukdom görs löneavdrag enligt 7 kap 4 §.

6 § Övertidsersättning/mertidsersättning

1. Övertidsersättning/mertidsersättning beräknas på arbetstagarens fastställda timlön. Timlönen beräknas utgöra 1/148 av månadslönen. För deltidsanställd räknas månadslönen upp till motsvarande full ordinarie arbetstid.

Vid ackordsarbete och premieackord utgöres basen för beräkning av övertidsersättning 115 procent av tillämplig minimilön.

För deltidsanställda, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka två veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar.

För arbete utfört på övertid betalas tillägg enligt nedan:

på vardagar 50 procent för de två första arbetstimmarna i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid, 75 procent för övrig arbetstid; på sön- och helgdagar, i avtalet fastställda fridagar samt på lördagar 100 procent. Helgdagstiden räknas från kl. 18.00 dagen före till kl. 24.00 ifrågavarande helgdag eller, när två eller flera sön- och helgdagar följer på varandra, till kl. 24.00 den sista av dessa.

Anmärkning

De gråmarkerade styckena i punkt 1 gäller fr.o.m. den 1 januari 2026.

2. Trettondagsafton samt dagarna före Långfredag, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag räknas inte som helgdagsaftnar i övertidshänseende.

3. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om att övertid ersätts med fritid (kompensationsledighet) dvs timme för timme ersätts som ledig tid och att tillägget betalas som lön. Det antal timmar som kompenseras genom ledighet återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet. Lokal överenskommelse kan träffas om annan metod.

Anmärkning

Överenskommelse enligt ovan kan också innebära ledighet på ordinarie arbetstid enligt följande

1 timme och 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 procents ersättning.

1 timme och 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 75 procents ersättning.

2 timmar för varje arbetad timme berättigande till 100 procents ersättning.

4. Övertidsersättning/mertidsersättning utbetalas endast för av arbetsgivaren beordrat övertidsarbete/mertidsarbete. Övertidsersättning/mertidsersättning utbetalas inte för arbete som utförs när arbetstagaren har måltidsrast och uppbär måltidsersättning enligt 9 kap 2 §.

Anmärkning

Då övertidsarbete utförs på tid då skiftgående personal eller arbetare med förskjuten ordinarie arbetstid erhåller ett högre tillägg än vad övertidsarbetet i sig ger så ska det högre tillägget utges för övertidsarbetet.

5. Anmälan om övertids- eller mertidsarbete. När arbete utförts på övertid eller mertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, ska den arbetade tiden anmälas senast arbetsdagen efter. Har sådan anmälan inte gjorts förlorar arbetstagaren rätten till övertids-mertidsersättning.

6. Ej beordrad mertid. För ej beordrad mertid p.g.a. vikariat, förskjuten ordinarie arbetstid, byte av arbetspass eller dylikt betalas inte mertidsersättning.

7. Särskild överenskommelse vid kortare ledighet. Vid beviljande av kortare ledighet kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att den senare – om detta inte strider mot gällande lagstiftning – ska arbeta motsvarande tid på annan än ordinarie arbetstid, utan att arbetstagaren ska erhålla övertids-/mertidsersättning för sådant arbete. Om arbetet inte utförs, har arbetsgivaren rätt att göra löneavdrag för motsvarande tid.

8. Anställningsbevis istället för mertid. Då deltidsanställd erbjuds mertid har arbetsgivaren rätt att utfärda anställningsbevis som omfattar mertiden, om denna kan hänföras till visstidsanställning inom ramen för lagen om

anställningsskydd och gällande kollektivavtal. Detta gäller exempelvis visstidsanställning vid sjukdom, semester, tjänstledighet etc.

Anmärkning

Det gråmarkerade styckena i punkterna 4-8 gäller fr.o.m. den 1 januari 2026.

7 § Skiftersättning

Då arbetstagaren insättes i skiftarbete erhåller han under de fyra första skiften avtalsenlig övertidsersättning för tid utanför ordinarie dagarbetstid. För tiden därutöver erhåller han skiftersättning med 40 procent på individuellt bestämd lön för arbetstagare som arbetat på ren tidlön. Vid ackordsarbete och premieackord utgöres basen för beräkning av skiftersättning 115 procent av tillämplig minimilön.

Skiftersättning utges endast för tid förlagd till annan tid än den på arbetsplatsen gällande ordinarie dagarbetstiden. Dock ska skiftersättning alltid utges för tid mellan kl. 05.30–06.30. Mellan kl. 05.30–06.00 utges skiftersättning med 70 procent och mellan kl. 06.00–06.30 utges skiftersättning med 40 procent.

8 § Arbete på obekväm arbetstid

För arbetstid förlagd mellan kl. 05.30–06.00 måndag–fredag utges tillägg med 70 procent, mellan kl. 06.00–06.30 måndag–fredag samt mellan kl. 17.30–18.30 måndag–fredag utges tillägg med 40 procent av den lön som utgör bas för övertidsberäkningen enligt 6 Kap 6 §. Redan träffade lokala avtal gäller oförändrade dock inte med lägre nivåer än ovanstående.

9 § Avlöningens utbetalande

För tim- och månadsavlönade utbetalas lönen månadsvis. Då helg- eller fridag infaller på ordinarie avlöningsdag eller dagen efter sådan, utbetalas avlöningen två vardagar före den ifrågavarande helg- eller fridagen.

7 Kap Sjuklön

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

1 § Rätt till sjuklön

Under de första 14 kalenderdagarna i varje sjukperiod har arbetstagare rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För den som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar.

2 § Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

3 § Försäkran och läkarintyg

1. Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

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

Försäkringskassan kan ålägga arbetstagaren att från tidigare dag genom intyg av läkare eller tandläkare styrka nedsättningen av arbetsförmågan.

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersättes av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta intyg från annan läkare.

Protokollsanteckning till punkt 2, tredje stycket:

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och enligt samma regler som ligger till grund för försäkringskassornas prövning av särskilda skäl och således inte ges generell tillämpning vid enskilt företag.

Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning enligt Försäkringskassans praxis t.ex. beträffande rätt till sjukpenning även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

4 § Beräkning av sjuklön

1. Sjuklön utgår inte för sjukdom som inleder sjukperioden - upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karensavdrag). Under påföljande tid i sjuklöneperioden (d.v.s. upp till och med 14 kalenderdagar) utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagaren skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om denne inte varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

Antalet karensavdrag per 12-månadersperiod får inte överstiga 10.

Sjuklön beräknas enligt följande:

Arbetstagare med månadslön:

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

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

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

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

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

Arbetstagare med timlön:

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid görs helt löneavdrag.

För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid är sjuklönen 80 procent av den lön som skulle ha utgått.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön.

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

Till arbetstagare som under sjukperioden, dock inte karensavdragsperioden, skulle varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (dock inte övertidsersättning) utges dessutom 80 procent av ifrågavarande tillägg.

Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och inte tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges här utöver 80 procent av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, dock inte för karensavdragsperioden.

2. Arbetstagare, som enligt beslut av försäkringskassa av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 procent redan från första ersättningsdagen, erhåller sjuklön beräknad på samma sätt som efter karensavdragsperioden.

Anmärkning

Annan beräkning av sjuklön m. m. kan tillämpas efter lokal överenskommelse. Sådan överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

8 Kap Semester

1 § Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt semesterlagen med tillägg och förtydligande enligt detta kapitel.

2 § Semesterlön m. m. för timavlönade arbetstagare

Semesterlönen ska utgöra 13 procent av semesterlöneunderlaget. För arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande arbetstid ska semesterlönen per betald semesterdag dock lägst utgå med belopp enligt nedan till den som uppnått lägst 21 års ålder under sin semesterledighet:

semesteråret 2025	1 741 kr
semesteråret 2026	1 793 kr

Till den som under sin semesterledighet uppnår lägst 18 års ålder:

semesteråret 2025	1 474 kr
semesteråret 2026	1 519 kr

Till den som är yngre:

semesteråret 2025	898 kr
semesteråret 2026	924 kr

De angivna beloppen avser heltidsarbetande. Semesterlönen vid sparad semester är 0,52 procent av semesterlöneunderlaget för varje semesterdag. Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas:

- semesterlön
- permitteringslön med anledning av driftuppehåll för samtidig semester samt
- utbetald sjuklön

Härutöver gäller följande:

Semesterlöneunderlaget för timavlönad arbetstagare ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den

genomsnittliga inkomst som utgetts till arbetstagaren för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

Vidare ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utgått till arbetstagaren vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar, ob-tillägg, övertidsersättning och dylikt). Tillägget per dag utgör: ifrågavarande lönedelar dividerade med det antal dagar under intjänandeåret under vilka arbete utförts.

Vad ovan sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterersättning.

3 § Semesterlön m. m. för månadsavlönade arbetstagare

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 procent av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se 8 kap 6 §.

- 0,52 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

premielön 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) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande rörliga lönedelar gäller att sådan ersättning inte ska medtas i ovanstående genomsnittsberekening om arbetstagaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkning

1. Semestertillägget 0,52 procent förutsätter, att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet, ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 procent multipliceras med det antal semesterdagar till vilket arbetstagaren är berättigad och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.

2. Vad övertidsersättning och ersättning för arbete på obekvämt arbetstid beträffar har divisorn i 6 kap 6 § nedjusterats så att den inbegriper semesterlön.

För arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande arbetstid ska semesterlönen per betald semesterdag dock lägst utgå med belopp enligt nedan till den som uppnått lägst 21 års ålder under sin semesterledighet:

semesteråret 2025	1 741 kr
semesteråret 2026	1 793 kr

Till den som under sin semesterledighet uppnår lägst 18 års ålder:

semesteråret 2025	1 474 kr
semesteråret 2026	1 519 kr

Till den som är yngre:

semesteråret 2025	898 kr
semesteråret 2026	924 kr

De ovan angivna beloppen avser heltidsarbetande.

4 § Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning som inte avser vara och inte varar längre tid än tre månader, ger inte rätt till semesterledighet utan till semesterersättning.

Arbetsgivare och arbetstagare kan vid anställningstillfället komma överens om att semesterledighet ska läggas ut.

5 § Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt 8 kap 3 §. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

6 § Obetalda semesterdagar

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

Beträffande begreppet månadslön – se 8 kap 3 §.

7 § Sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

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

Beträffande begreppet månadslön – se 8 kap 3 §.

8 § Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel:

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Semestertillägget om 0,52 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Undantag 1

Om arbetstagarens 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 uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen.

Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 8 kap 3 §.

Undantag 2

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

Undantag 3

Lokal överenskommelse kan träffas om att semestertillägget om 0,8 procent för huvudsemestern ska utbetalas i samband med löneutbetalningen före semesteruttaget.

9 § Sparande av semester, semesterlönens beräkning

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 8 kap 3 § (exkl. anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 procent ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid se 8 kap 6 §.

10 § Förläggning av huvudsemestern

Den ledighetsperiod, som avses i 12 § semesterlagen, får påbörjas med ingången av den kalendervecka, i vilken den 1 juni infaller, och avslutas med utgången av den kalendervecka, i vilken den 31 augusti infaller.

11 § Anmälan om föräldraledighet vid huvudsemester

Arbetstagare som vill vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (1995:584) under den period då huvudsemestern kan förläggas ska anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 mars eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

12 § Förhandling om utläggning av semester

Vid arbetsplats där klubb eller facklig förtroendeman saknas ska parterna i förhandling enligt 10 § andra stycket semesterlagen utgöras av arbetsgivaren och de vid företaget anställda arbetstagarna.

Arbetsgivaren bör, om överenskommelse om utläggning av semester inte kan träffas, informera om att arbetstagarna kan hänskjuta frågan till sin organisation.

9 Kap Resekostnadsersättning, traktamente och måltidsersättning

1 § Resekostnadsersättning

Vid resor för arbetsgivarens räkning bekostar denne färd- och platsbiljett efter 2:a klass på järnväg och andra kommunikationsmedel samt frakt för bagage. Då resa nattetid under minst 6 timmar måste företagas, är arbetstagare berättigad erhålla sovplats i reseklass enligt vad här ovan är angivet. Arbetstagare är berättigad att vid resas anträdande erhålla förskott på beräknade resekostnader, men utbetalas ersättning endast för vad arbetstagaren verkligen utgivit.

2 § Måltidsersättning

Då chaufför eller annan arbetstagare på grund av beordrad färd i tjänsten inte kan intaga sin huvudmåltid för dagen på vanlig tid och plats utgår ersättning:

- från den 1 april 2025 med 131 kr

Under förutsättning att bortovaron varat minst 4 timmar och hela måltidsrasten infaller under denna tid.

Under förutsättning att bortovaron varat minst 3 timmar efter ordinarie arbetstids slut och erforderlig rast för intagande av kvällsmål inte beretts på tjänstgöringsorten före färdens påbörjande utgår ersättning för kvällsmål

- från den 1 april 2025 med 131 kr

Ovannämnda ersättningar utgör bidrag till måltidskostnader.

Anmärkning

Beloppet justeras årligen per nästkommande lönerevisionsdatum med avtalets värde (3,0 % för 2026).

3 § Traktamente

1. Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla i anvisningarna till Kap 12 §§ 6 – 16 Inkomstskattelagen (IL).

Därutöver erhåller den anställde ett särskilt researvode om 150 kronor då helt traktamente utgår och 75 kronor då halvt traktamente utgår.

- 2.** Om arbetsgivaren står för kost och logi utges varken traktamente eller särskilt researvode.
- 3.** Lokal överenskommelse kan träffas om tillämpning av andra regler än de ovan angivna.
- 4.** I § 2 och punkt 2 ovan angivna ersättningar inkluderar semesterlön (semesterersättning).

10 Kap Allmänna bestämmelser

1 § Ordningsregler

1. Arbetstagare har att följa de av företaget utfärdade ordningsföreskrifter på arbetsplatsen, vilka inte står i strid mot detta avtal.
2. Det åligger arbetstagare att iakttä den vid företaget fastställda arbetstiden.
3. Arbetstiden ska utnyttjas effektivt. Därför får raster, omklädning och tvättning inte ske på arbetstiden. Arbetstagare får under arbetstiden inte onödigtvis avlägsna sig från den honom anvisade arbetsplatsen.
4. Sjukdom eller annan frånvaro ska arbetstagaren om möjligt anmäla till arbetsgivaren i så god tid, att annan arbetstagare kan sättas i den uteblivnes ställe, om så befinnes nödvändigt.
5. Arbetstagare ska utföra sitt arbete efter bästa förmåga och väl vårda omhändertagd materiel och utrustning.
6. Den som uppsåtligt vållat skada på verktyg, materiel eller annan företags egendom är skyldig ersätta sådan skada.

2 § Skyddskläder

All personal erhåller erforderliga skyddskläder, varmed förstås för chaufförer handskar, byxor och jacka samt arbetshandskar och skyddsrock och för övriga arbetstagare lätta skyddskläder.

3 § Trafiksäkerhet

Inom varje företag med anställda som omfattas av trafikförordningen bör det finnas en trafiksäkerhetspolicy som anger företagets syn och arbete med trafiksäkerheten. I policyn kan exempelvis upplägget av arbetet, fordonskontroller, bältesförekomst och användning, drogfri körning samt hastighet förekomma.

11 Kap Inhyrning av personal

1 § Inhyrd arbetskraft

1. Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna är vid diskussion om anlitande av bemanningsföretag ense om att hänsyn ska tas till företagets behov av att organisera sitt arbete så att det främjar både företagets produktivitet och fortlevnad och de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Parterna anser att inhyrd personal ska omfattas av kollektivavtal och rekommenderar att endast bemanningsföretag anlitas som är auktoriserade via överenskommelsen mellan bemanningsföretagen och LO.

2. Före anlitande av bemanningsföretag ska de lokala parterna förhandla om följande:

- Syftet med inhyrning av personal
- Omfattningen av inhyrningen
- Under vilken tidsperiod inhyrningen ska ske
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske
- Genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL)
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda
- Arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal
- När och hur utvärdering av inhyrningen ska ske mellan parterna

Önskar arbetstagarparten påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts ska meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

2 § Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (lagen om anställningsskydd 11 § st. 1).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härfter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan. Hela denna process kan dock längst pågå i nio veckor totalt.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

1. Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.
2. Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.

3 § Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Handelsanställdas förbund, en från Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en

begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd. Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § lagen om anställningsskydd kan arbetsgivaren välja att

- 1.** Avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller
- 2.** Betala den ekonomisk kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § lagen om anställningsskydd.

12 Kap Övriga avtal

Mellan Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening och Handelsanställdas förbund gäller bland annat följande kollektivavtal och riktlinjer.

1 § Huvudavtalet

Det mellan SAF och LO träffade huvudavtalet av den 20 december 1938 med däri 1947, 1958, 1964 och 1974 vidtagna ändringar skall gälla i den utsträckning och form som följer av överenskommelse därom mellan SAF och LO av den 23 december 1976.

2 § Arbetsmiljöavtal

För närvarande finns inget arbetsmiljöavtal mellan parterna.

3 § Förslagsverksamhet

Parterna har antagit den mellan SAF, LO och PTK träffade överenskommelsen om förslagsverksamhet, 1985-09-09.

4 § Jämställdhetsavtal

Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade jämställdhetsavtalet av den 3 mars 1983.

5 § Utvecklingsavtal

Parterna har antagit det mellan SAF-LO-PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet.

6 § Riktlinjer för kompetensutveckling

Parterna har träffat överenskommelse om gemensamma riktlinjer rörande kompetensutveckling.

7 § Extrapension

Parterna har träffat överenskommelse om extra pensionsavsättning. Premien används för att höja den nuvarande avsättningen till Avtalspension SAF-LO (ASL) som medarbetaren har i anställningen hos arbetsgivaren. Den kompletterande premien ska vara 0,4 procent från och med den 1 april 2018.

8 § Beredskapsavtal

Parterna har antagit det mellan SAF-LO 1989 träffade avtalet om beredskap.

9 § Avtal om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet

Parterna har antagit det mellan Svenskt Näringsliv och LO den 20 mars 2025 träffade avtalet om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet.

13 Kap Försäkringar

1 § Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

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

2 § Avtalspension SAF-LO

Arbetstagarna äger rätt till sådan avtalspension varom SAF och LO träffat överenskommelse den 19 januari 2000.

3 § Trygghetsförsäkring (TFA)

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

4 § Grupplivförsäkring (TGL)

Arbetstagarna äger rätt till sådan grupplivförsäkring varom SAF och LO träffat överenskommelse den 26 mars 1962 med därefter vidtagna ändringar.

5 § Avgångsbidrag (AGB)

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

6 § Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare

Arbetstagarna äger rätt till sådan försäkring som följer av Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare träffad den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO.

7 § Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

Arbetstagarna äger rätt till sådan försäkring som Svenskt Näringsliv och LO träffat överenskommelse om den 30 april 2013.

Stockholm den 12 maj 2025

Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening

Johan Sommar

Handelsanställdas förbund

Jens Lindström

Lageravtalet

2025-2027



Installatörsföretagen

Växel: 08-762 76 00

E-post: radgivning@in.se

Webbplats: in.se



Handelsanställdas förbund

Handels direkt: 0771-666 444

Webbplats: handels.se