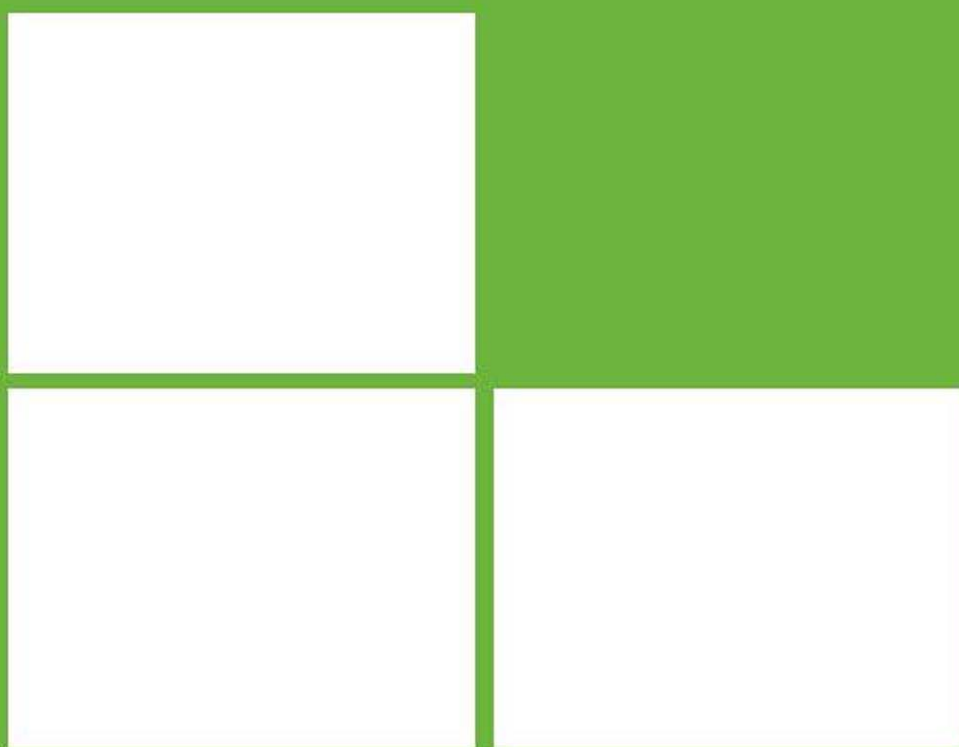


Elektriska Installatörsorganisationen EIO  
Svenska Elektrikerförbundet

2007–2010



Installationsavtalet

# ■ INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid		Sid
<b>1 Kap</b>		<b>6 Kap</b>	
<b>Allmänna bestämmelser</b>	4	<b>Tidskrivning</b>	18
§ 1 Giltighetsområde		§ 1 Tidredovisning	
§ 2 Giltighetstid		§ 2 Insändande av tidredovisning	
§ 3 MBL-frågor		§ 3 Ej redovisad tid	
§ 4 Ny medlem i EIO		§ 4 Ändring av tidredovisning	
§ 5 Arbetets ledning		<b>7 Kap</b>	
§ 6 Föreningsrätt		<b>Löner m m</b>	19
§ 7 Företagsanpassning		§ 1 Allmänt	
<b>2 Kap</b>		§ 2 Månadslön	
<b>Anställning</b>	6	§ 3 Ackordslön	
§ 1 Rekrytering till yrket		§ 3a Prestationslön	
§ 2 Hemort		§ 4 Ersättning till ledande montör för ackordsarbete	
§ 3 Anställningsbevis		§ 5 Ersättning vid arbete på vissa arbetsplatser	
§ 4 Provanställning		§ 6 Lön vid underjordsarbete	
§ 5 Anställning av praktikant		§ 7 Lön för restid	
§ 6 Tillfällig arbetsanhopning		§ 8 Övertidskompensation	
<b>3 Kap</b>		§ 9 Arbete på obekvämtid	
<b>Anställnings upphörande</b>	8	§ 10 Ersättning vid övergång till skiftarbete	
§ 1 Uppsägningstid		§ 11 Beredskapsersättning	
§ 2 Turordning vid uppsägning		§ 12 Avdrag från månadslön	
§ 3 Underrättelse vid uppsägning av anställning för begränsad tid		§ 13 Sjuklön	
§ 4 Intyg - betyg		§ 14 Föräldralön	
§ 5 Slutavlönning - semesterersättning		§ 15 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	
§ 6 Påföljd vid bristande uppsägningstid		§ 16 Smittbärare	
<b>4 Kap</b>		<b>7a Kap</b>	
<b>Arbetstid</b>	10	<b>Semester</b>	34
§ 1 Ordinarie arbetstid		§ 1 Semesterns längd	
§ 2 Arbetstidens förläggning		§ 2 Semesterlön och semestertillägg	
§ 3 Förkortning av arbetstid		§ 3 Semesterersättning	
§ 4 Övertid		§ 4 Avdrag för obetald semesterdag	
§ 5 Förskjuten arbetstid		§ 5 Sysselsättningsgrad	
§ 6 Skiftarbete		§ 6 Utbetalning av semesterlön	
§ 7 Beredskapstjänst		§ 7 Sparande av semester	
§ 8 Restid		<b>8 Kap</b>	
§ 9 Flexitid		<b>Utbetalning av lön</b>	36
§ 10 Arbetstidsförkortning		§ 1 Avlöningsperiod och avlöningsdag	
§ 11 Dygnsvila		§ 2 Specifikation av lön	
<b>5 Kap</b>		§ 3 Utbetalning av ackordsandel	
<b>Ledighet</b>	16	§ 4 Utbetalning av ackordsförskott	
§ 1 Fridagar		§ 5 Utbetalning vid avbrott i ackordsarbete	
§ 1a Arbetsfri vardag		6 Utbetalning av ackordsandel då anställning upphört	
§ 2 Permission		§ 7 Återbetalningsskyldighet	
§ 3 Ledighet vid val			
§ 4 Tjänstledighet pga personliga skäl			
§ 5 Facklig utbildning			

	<b>Sid</b>
§ 8 Ändring och anmärkning på ackordssedel	
§ 9 Utbetalning av sjuklön	
<b>9 Kap</b>	
<b>Ackordsarbete</b>	<b>39</b>
§ 1 Allmänt	
§ 2 Ackordstidlista	
§ 3 Ackordsmultiplikatorer	
§ 4 Penningfaktor	
§ 5 Fastställande av ackordssumma	
§ 6 Icke tidsatt arbete	
§ 7 Totalackord	
§ 8 Särskilda ersättningar	
§ 9 Reducering vid fri hantlangning	
§ 10 Arbetsgivarens deltagande i ackordsarbete	
§ 11 Byte av ackordslag vid låg arbetstakt	
§ 12 Fullföljande av ackordsarbete	
§ 13 Inlämnande av ackordssedel	
§ 14 Underlåtenhet att inlämna ackordssedel	
§ 15 Slutavräkning på del av ackordsarbete	
§ 16 Utväxling mellan EIO och SEF av ackordssedlar	
<b>10 Kap</b>	
<b>Hemort</b>	<b>46</b>
§ 1 Allmänt om hemort	
§ 2 Hemortsgräns - resegräns	
<b>11 Kap</b>	
<b>Arbete utanför hemorten</b>	<b>48</b>
§ 1 Allmänt	
§ 2 Resekostnadsersättning	
§ 3 Restidsersättning	
§ 4 Traktamente	
§ 5 Arbetstid	
§ 6 Flexitid	
§ 7 Förskott på resekostnader	
§ 8 Hemresa vid arbete utanför hemorten	
<b>12 Kap</b>	
<b>Särskilda bestämmelser</b>	<b>52</b>
§ 1 Allmänna förhållningsregler	
§ 2 Arbetsmiljö	
§ 3 Verktyg och annan utrustning	
§ 4 Materielförråd	
§ 5 Förvaringsutrymme	
§ 6 Personalutrymme	

	<b>Sid</b>
§ 7 Överdragskläder och skyddsutrustning	
§ 8 Utnyttjande av lärling för självständigt arbete	
§ 9 Ledande montör	
§ 10 Åsidosättande av tjänsteåligganden	
<b>13 Kap</b>	
<b>Övriga avtal</b>	<b>56</b>
<b>14 Kap</b>	
<b>Försäkringar</b>	<b>58</b>
<b>Bilagor</b>	
1 Yrkesutbildningsavtalet	59
2. Förhandlingsregler i samband med anlitan- de av underentreprenör samt vid lån av montörer	69
3. Lag om anställningsskydd	72
4. Avtal om materielförråd	91
5. Avtal om personalutrymmen	92
6. Avtal om permittering och permitteringslön	94
7. Fördelning av ackordssumma	96
8. Överenskommelse om elsäkerhet	97
9. Skiljeförfarande i ackordstvister	100
10. Utdrag ur förhandlings- protokoll ang införande av månadslön samt skift och förskjuten arbetstid	101
11. Ök ang Hemortsavtal, Förhandlingar för nattarbete, Förlängda tidsfrister för på- kallande av tvisteförhandlingar	102
12. Arbetsmiljöavtal för Elteknikbranschen	103
13. Avtal om förhandlingsordning i vissa ackordstvister	108
14. Parternas syn på kompetensutveckling	110
15. Huvudavtal SAF-LO	111
16. Särskilda bestämmelser av- seende utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige	120
Lönebilaga	121

Ändringar 2006 om arbetstidsförkortning och nationaldag samt 2007 års avtalsuppgörelse är gråmarkerade.

# 1 Kap ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

## § 1 Giltighetsområde

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

### **Anmärkning**

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

## § 2 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Sker inte sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder. Om begäran om förhandling framställs före den 31 december 2009 gäller avtalet för tid efter 31 mars 2010 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Om avtalet sagts upp eller förhandling begärts skall parterna senast två månader innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör växla förslag till nytt avtal.

### **Förtida uppsägning**

Part har även rätt att senast den 30 september 2008 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2009. Om begäran om förhandling framställs före den 30 september 2008 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2009 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Om förhandling begärts skall parterna senast två månader före avtalets utlöpningspunkt växla förslag till nytt avtal.

## § 3 MBL-frågor

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

### § 4 Ny medlem i EIO

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

### § 5 Arbetets ledning

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

### § 6 Föreningsrätt

1. Föreningsrätten skall enligt gällande lag lämnas okränkta.
2. Såsom kränkning av föreningsrätten anses inte arbetsgivarens fordran, att verkmästare och förmän inte skall tillhöra arbetstagarnas fackorganisation. Medlem av fackorganisation, som erhåller verkmästare- eller förmansställning äger dock kvarstå i sin organisation intill tre månader efter anställandet.

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

### § 7 Företagsanpassning

EIO och SEF kan träffa överenskommelse om avvikelse från Installationsavtalet i syfte att uppnå en företagsanpassning.

# 2 Kap ANSTÄLLNING

## § 1 Rekrytering till yrket

Rekrytering av yrkesman som skall arbeta med sådana arbetsuppgifter som endast får utföras under överinseende av Elinstallatör och rekrytering av övriga arbetstagare skall ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet. Vid rekrytering av övriga arbetstagare skall vederbörandes kompetensnivå motsvaras av lägst 3-årig gymnasieutbildning med inriktning inom avsett teknikområde.

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

### **Anmärkning**

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

## § 2 Hemort

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

## § 3 Anställningsbevis

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

## § 4 Provanställning

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

### **Anmärkning**

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

## **§ 5 Anställning av praktikant**

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

(Se också 7 Kap § 1 punkt 3.)

### **Anmärkning**

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

## **§ 6 Tillfällig arbetsanhopning**

Parterna är överens om att tidsbegränsad anställning till följd av tillfällig arbetsanhopning endast är tillåten när företaget har ett kortsiktigt behov av en extra arbetsinsats i den normala verksamheten. Den ifrågavarande anställningsformen får ej regelmässigt användas för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov. Avtal om anställning på grund av arbetsanhopning är begränsat till sammanlagt 4 månader under en tvåårsperiod, såvida inte lokal överenskommelse om längre tid träffas. En pågående anställning på grund av arbetsanhopning får inte förlängas mer än 1 gång om inte lokal överenskommelse kan träffas om ytterligare förlängning.

När avtal om anställning på grund av tillfällig arbetsanhopning har träffats skall arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om avtalet.

# 3 Kap ANSTÄLLNINGSSKYDD

## § 1 Uppsägningstid

Beträffande uppsägningstid, se 11 § lagen om anställningsskydd (bilaga 3).

## § 2 Turordning vid uppsägning

1. Med branschanpassning av 22 § i lagen om anställningsskydd är parterna överens om följande.  
Såsom driftsenhet vid bestämmande av turordning skall betraktas inom ett företag upprättad avdelning eller annan enhet med särskild inriktning på visst slag av montage som kräver särskilda kvalifikationer. Som exempel kan nämnas avdelningar för svagström, hissmontage, ställverksmontage etc. Såsom hörande till särskild driftsenhet skall också anses arbetstagare som anställts med hemort enligt 10 Kap § 1 punkt 1 c.
2. Vid förestående minskning av arbetsstyrkan på grund av arbetsbrist bör - företag där uppdelning på avdelningar ej förekommer - vid lokalt samråd beaktas parternas gemensamma intresse av att montörer vars yrkeskunnighet är nödvändig för företagets fortsatta verksamhet, får behålla sina anställningar. Vid oenighet mellan de lokala parterna gäller lagen.
3. Med yrkeskunnighet enligt föregående stycke bör jämföras förmågan att såsom ledande montör leda större arbeten. Ledande montör för arbetslag omfattande i genomsnitt tre à fyra montörer bör, så länge det arbete han leder pågår, kvarstå i tjänst.

## § 3 Underrättelse vid uppsägning av anställning för begränsad tid

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

### § 4 Intyg - betyg

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

### § 5 Slutavlöning - semesterersättning

Innestående månadslön, semesterersättning och eventuell annan inestående avtalsenlig ersättning utbetalas vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle efter anställningens upphörande.

Ackordsandel utbetalas enligt 8 Kap § 6.

### § 6 Påföljd vid bristande uppsägningstid

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

# 4 Kap ARBETSTID

## § 1 Ordinarie arbetstid

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

### **Anmärkning**

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

3. Som arbetstid enligt arbetstidslagen skall ej anses tid utanför ordinarie arbetstid som åtgår för resor till och från arbetsplatsen.

### **Anmärkning**

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

## § 2 Arbetstidens förläggning

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

### **Anmärkningar till punkt 1 och 2**

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

### **Anmärknings**

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

### **§ 3 Förkortning av arbetstid**

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

#### **Anmärkning**

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

### **§ 4 Övertid**

1. Arbetstid utöver den i 4 Kap § 1 och § 2 fastställda ordinarie arbetstiden är övertid. Lön för övertidsarbete betalas enligt 7 Kap § 8.
2. Övertidsersättning utbetalas endast för av arbetsgivaren påfordrat övertidsarbete.
3. Då arbetsgivaren så anser erforderligt, bör arbetstagaren, såvitt han icke därtill är förhindrad av vägande skäl, arbeta å övertid i den utsträckning som enligt gällande lag kan medgivas. Meddelande om att arbete å övertid skall äga rum ävensom om förhinder att arbeta å övertid skall med nedan angivet undantag lämnas senast vid arbetstidens slut dagen före. Om omständighet som föranleder övertidsarbete inträffar senare, skall meddelande om övertidsarbete lämnas så snart ske kan.

#### **Övertid i samband med skiftarbete**

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

## 4 Kap

4. Har arbetstagare till följd av slarv eller eljest utan giltig anledning försummat någon del av ordinarie arbetstiden, är han om arbetsgivaren det fordrar, skyldig ersätta den försummade tiden med övertid, utan att något övertidstillägg betalas.

### § 5 Förskjuten arbetstid

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

### § 6 Skiftarbete

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

#### **Anmärkning**

Med skiftarbete ovan avses ej installationsarbete vid nybyggnation.

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

#### **Protokollsanteckning**

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

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

#### **Anmärkning**

Arbetstidsschema delges berörd arbetstagare.

### § 7 Beredskapstjänst

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

#### **Anmärkning**

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

### § 8 Restid

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

### § 9 Flextid

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

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

Flextidkonto kan uppgå till maximalt plus/minus 20 timmar.

Flextid utgör ej grund för OB- eller övertidsersättning eller för traktamentsersättning vid arbete utan övernattning (12-timmarsregeln).

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

#### **Anmärkning**

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

## 4 Kap

### § 10 Arbetstidsförkortning

För heltidsanställd arbetstagare avsätts 16 timmar för tiden 1 april t.o.m. 31 mars i arbetstidsförkortning. För arbetstagare med kortare arbetstid avsätts tid i proportion därtill.

Arbetstagare har kvalificerat sig för arbetstidsförkortningen då 6 månaders sammanhängande anställningstid uppnåtts i företaget.

Efter överenskommelse mellan företaget och arbetstagaren skall ledigheten tas som betald ledighet inom perioden 1 april – 31 mars. I de fall överenskommelse inte träffats skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i anslutning till arbetstagarens huvudsemester.

Ersättning för ledig dag/timme utgörs av den individuella månadslönen. Därtill kommer eventuella prestationslönedelar som arbetstagaren skulle varit berättigad till under den lediga tiden.

**Anm 1** Vid tjänstledighet utan lön längre än sex månader under perioden 1 april – 31 mars gäller att rätten till såväl ledighet som ersättning upphör för tid som återstår till 31 mars. På samma sätt upphör rätten till ledighet och ersättning när hel ersättning från Försäkringskassan utgått för längre tid än sex månader under samma period (sammanhängande).

**Anm 2** Ej uttagen ledighet regleras med 1/174-del av den individuella månadslönen per timme för den tid som återstår av arbetstidsförkortningen.

### § 11 Dygnsvila

#### 1. Dygnsvila

Enligt arbetstidslagen gäller att arbetstagaren ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap, övertidsarbete fram till kl. 23.00, eller om arbetets art så kräver eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För arbetstagare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförs minst 2 timmar, skall arbetstagaren beredas minst 8 timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Då dygnsvilan brutits och arbete utförts mellan kl. 23.00 – 07.00 med 5 timmar ges ledigt hela dagen efter utan löneavdrag.

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

### **Anmärkning**

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

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

## **2. Övrigt**

För arbetstagare som får avbrott i dygnsvilan under veckoslut eller helgdagar och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut eller helgdagar gäller att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar överförs till en individuell arbetstidsbank. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller regler enligt punkten 1 dygnsvila ovan. Motsvarande regel gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagt till veckoslut.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

# 5 Kap LEDIGHET

## § 1 Fridagar

Jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar.

### § 1a Arbetsfri vardag

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

## § 2 Permission

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

Anhållan om permission skall 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.

Permission kan beviljas i följande fall:

Egen vigsel

Egen 50-årsdag.

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare.

Nära anhörigs frånfalle.

Nära anhörigs begravning.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

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

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

## § 3 Ledighet vid val

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

### **§ 4 Tjänstledighet pga personliga skäl**

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

Innan tjänstledighet pga personliga skäl beviljas skall arbetstagaren för ledighet utnyttja inestående kompensationsledighetstid.

### **§ 5 Facklig utbildning**

SEF åtar sig, avseende centralt framtagen FFM-utbildning för fackliga förtroendemän, att informera EIO om vilka kurser SEF avser genomföra under året och om kursernas innehåll och målgrupper. Motsvarande skall gälla för SEFs lokalavdelning gentemot EIOs distriktsorganisation avseende lokalt framtagen utbildning.

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

# 6 Kap TIDSKRIVNING

## § 1 Tidredovisning

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

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

## § 2 Insändande av tidredovisning

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

### Anmärkningar

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

## § 3 Ej redovisad tid

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

## § 4 Ändring av tidredovisning

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

## 7 Kap LÖNER M M

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

### § 1 Allmänt

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

#### **Anmärkning**

Överenskommelse enl Kap 7 § 1 pkt 7 skall för giltighet vara skriftlig.

## 7 Kap

### § 2 Månadslön

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

#### Anmärkning

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

Lägsta löner kr/mån	Fr o m 15 maj 2007	Fr o m 1 april 2008	Fr o m 1 april 2009
1:a året i yrket	13 952	14 371	14 802
2:a året i yrket	17 357	17 878	18 414
3:e året i yrket o därefter	19 291	20 063	20 865
<b>Servicemontörer</b>	20 727	21 452	22 203
<b>Tekniker</b>	21 195	21 937	22 705

#### Definitioner av kategorier

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

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

### § 3 Ackordslön

Vid arbete på ackord enligt 9 Kap gäller följande:

1. Arbetstagarens ackordslön består av dennes andel av en ackordssumma.
2. Vid gemensamhetsackord beräknas varje arbetstagares andel av ackordssumman enligt Bilaga 7.
3. Vid ackordsarbete ska garanterad lön per timme utgöras av  $1/174$  av med faktorn 0,93 reducerad genomsnittlig månadslön för i laget ingående fullbetalda montörer. För ej fullbetalda montörer ska ovan angiven garanterad lön reduceras med tillämpligt fördelningstal enligt Bilaga 7.

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

Har arbetsgivare underlåtit att vidta de åtgärder avtalet, inklusive ackordstidlistan, föreskriver beträffande ackordsarbete skall individuell månadslön vara garanterad lön för arbetet.

4. Varje arbetstagares ackordsöverskott utgörs av skillnaden mellan hans andel av den upparbetade ackordssumman och summa utbetald månadslön för den tid han deltagit i ackordsarbetet. Summa utbetald månadslön beräknas därvid som antalet arbetstimmar x månadslönen/174.
5. Vid ackordsarbete som utförs enligt ATL och som beräknas vara längre tid än 4 månader, utbetalas förskott var 3:e månad med 90 % av beräknad intjänad ackordssumma minus för ackordsarbetet utbetald månadslön under perioden. Som underlag för bedömning av förskottsbetalningarna skall om annat ej överenskommes ledande montören via vederbörande lokalavdelning inom förbundet till företaget inlämna förskottssedel med huvudsakliga uppgifter om utfört arbete under den period förskottet avser.

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

6. Timtid i samband med ackord vid arbete enligt ATL ersätts med penningfaktor x ackordsmultiplikator för arbetet x arbetstagarens fördelningstal enligt Bilaga 7.

## 7 Kap

7. När praktikant deltar i ackordsarbete skall överenskommelse träffas inom företaget med ackordslaget, om vilken procentandel av den med praktikan-ten överenskomna lönen som skall belasta ackordet.

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

### § 3a Prestationslön

Utöver vad sägs i § 3 kan lokal överenskommelse träffas om tillämpning av andra prestationslönesystem.

Den individuella månadslönen utgör härvid garanterad lönenivå.

### § 4 Ersättning till ledande montör för ackordsarbete

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

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

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

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

#### **Anmärkning**

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

## § 5 Ersättning vid arbete på vissa arbetsplatser

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

## § 6 Lön vid underjordsarbete

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

## § 7 Lön för restid

1. För restid utom ordinarie arbetstid betalas kr/tim

	<b>Fr o m 15 maj 2007</b>	<b>Fr o m 1 april 2008</b>	<b>Fr o m 1 april 2009</b>
1:a året i yrket	72,76	74,87	77,04
2:a året i yrket	81,53	83,90	86,33
3:e året i yrket o därefter	87,65	90,19	92,81
<b>Service montörer</b>	87,65	90,19	92,81
<b>Tekniker</b>	87,65	90,19	92,81

Angivna ersättningar inkluderar semesterlön.

2. Restid inom ordinarie arbetstid betalas som arbetad tid.

## § 8 Övertidskompensation

1. Beordrat eller i efterhand godkänt övertidsarbete kompenseras antingen med pengar (övertidsersättning) eller - efter överenskommelse mellan arbetstagararen och arbetsgivaren - i form av ledig tid (kompensationsledighet).

### Anmärkning

Om uttag av sådan ledighet inte kommer till stånd under de efterföljande två månaderna eller i anslutning till närmast följande semesterledighet skall den på parts begäran omvandlas till övertidsersättning.

2. För varje övertidstimme betalas inklusive semesterlön
  - a) för övertidsarbete de två första arbetstimmarna månadslönen  
omedelbart efter ordinarie arbetstid 111
  - b) för övertidsarbete därefter intill kl 24 månadslönen  
98

## 7 Kap

- c) för övertidsarbete dels för tid efter kl 24 på vardag, dels för lördagar och söndagar samt för helgdagar vilka ej betalas enligt d)  $\frac{\text{månadslönen}}{87}$

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

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

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

- e) för arbetsfri vardag enligt 5 kap § 1 a,  $\frac{\text{månadslönen}}{87}$

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

3. Kompensationsledighet för övertidsarbete utges med en ledighetstimme för varje övertidstimme.

Härutöver utges övertidstillägg för perioderna ovan med

- a)  $\frac{\text{månadslönen}}{399}$
- b)  $\frac{\text{månadslönen}}{266}$
- c)  $\frac{\text{månadslönen}}{200}$
- d)  $\frac{\text{månadslönen}}{133}$
- e)  $\frac{\text{månadslönen}}{200}$

Angivna övertidstillägg inkluderar semesterersättning.

4. För varje övertidstimme i samband med skiftarbete betalas ersättning inklusive semesterlön enligt följande:
- |   |              |
|---|--------------|
| a) måndag - fredag från kl 06.00 till kl 22.00  | månadslön/98 |
| b) måndag - fredag från kl 22.00 till kl 06.00  | månadslön/87 |
| c) fredag kl 22.00 - måndag kl 06.00  | månadslön/87 |
| d) för nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, 1 maj, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton | månadslön/72 |

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

5. Kompensationsledighet för övertidsarbete i samband med skiftarbete utges med ledighetstimme för varje övertidstimme. Härutöver utges övertidstillägg för perioderna ovan enligt punkt 4 med

- |    |                                  |
|----|----------------------------------|
| a) | $\frac{\text{månadslönen}}{266}$ |
| b) | $\frac{\text{månadslönen}}{200}$ |
| c) | $\frac{\text{månadslönen}}{200}$ |
| d) | $\frac{\text{månadslönen}}{133}$ |
| e) | $\frac{\text{månadslönen}}{200}$ |

Angivna övertidstillägg inkluderar semesterersättning.

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

## 7 Kap

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

### § 9 Arbete på obekväm tid

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

1. Kvälls- och nattetid utanför ordinarie arbetstid såvida inte högre belopp skall utges enligt 2 eller 3 nedan.

<b>Fr o m 15 maj 2007</b>	<b>Fr o m 1 april 2008</b>	<b>Fr o m 1 april 2009</b>
29 kr	30 kr	31 kr

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

<b>Fr o m 15 maj 2007</b>	<b>Fr o m 1 april 2008</b>	<b>Fr o m 1 april 2009</b>
84 kr	87 kr	89 kr

2. a För arbetsfri vardag enligt 5 kap § 1 a från kl 06.00 till 06.00 dagen efter.

<b>Fr o m 15 maj 2007</b>	<b>Fr o m 1 april 2008</b>	<b>Fr o m 1 april 2009</b>
84 kr	87 kr	89 kr

## 3. Storhelgstim nämligen

Från kl 06.00 Nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari

Från kl 18.00 Skärtorsdag till kl 06.00 dagen efter Annandag Påsk

Från kl 18.00 Valborgsmässoafton till kl 06.00 den 2 maj

Från kl 06.00 Pingstafton till kl 06.00 dagen efter Pingstdagen

Från kl 06.00 Nationaldagen till kl 06.00 den 7 juni

Från kl 06.00 Midsommarafton till kl 06.00 dagen efter Midsommardagen

Från kl 06.00 Julafton till kl 06.00 dagen efter Annandag Jul

Fr o m 15 maj 2007	Fr o m 1 april 2008	Fr o m 1 april 2009
143 kr	147 kr	152 kr

OB-tillägg betalas inte för tid då övertidsersättning utges.

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

arbetstid 39 tim/vecka + 5 %

arbetstid 38 tim/vecka + 7,5 %

arbetstid 36 tim/vecka + 15 %

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

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

## 7 Kap

### § 10 Ersättning vid övergång till skiftarbete

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

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

### § 11 Beredskapsersättning

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

Fr o m 15 maj 2007	Fr o m 1 april 2008	Fr o m 1 april 2009
143 kr	147 kr	152 kr

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

Fr o m 15 maj 2007	Fr o m 1 april 2008	Fr o m 1 april 2009
377 kr	388 kr	399 kr

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

Fr o m 15 maj 2007	Fr o m 1 april 2008	Fr o m 1 april 2009
377 kr	388 kr	399 kr

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

Fr o m 1 juni 2004	Fr o m 1 april 2005	Fr o m 1 april 2006
472 kr	486 kr	500 kr

## § 12 Avdrag från månadslön

### 1. Vid frånvaro

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

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{174}$$

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

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

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

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

$$\text{Månadslönen dividerad med } \frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka} \times 21}{5}$$

- d) hel kalendermånad, avdrag med månadslönen.
2. Vid för sen ankomst till arbetsplatsen ävensom vid obehörig frånvaro göres avdrag, räknat i fulla arbetstimmar.

### § 13 Sjuklön

#### 1. Rätten till sjuklön

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

#### 2. Sjukanmälan

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

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

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

#### 3. Försäkran

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

#### 4. Läkarintyg

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

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

## 5. Sjuklörens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt nedan. För varje timme en arbetstagare är frånvarande pga sjukdom görs avdrag per timme med

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

för den första dagen arbetstagaren skulle ha tjänstgjort.

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

från och med den andra dagen arbetstagaren skulle ha tjänstgjort.

Härutöver utges sjuklön, från och med den andra dagen arbetstagaren skulle ha tjänstgjort, med 80 % av rörlig lönedel som arbetstagaren skulle ha varit berättigad till.

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

### **Anmärkning 1**

#### *Återinsjuknanderegeln*

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

### **Anmärkning 2**

#### *Allmänt högriskskydd*

Antalet karensdagar begränsas till tio under en tolv månadersperiod.

### **Anmärkning 3**

#### *Särskilt högriskskydd*

För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % under den första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna enligt vad som gäller för om den andra sjuklöneberättigade dagen i sjukperioden.

### **Anmärkning 4**

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

## 7 Kap

### 6. Sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen

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

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

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

#### Anmärkning

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

### 7. Undantag

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

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

## § 14 Föräldralön

En arbetstagare 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 om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön utges

- under en månad om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under 2 månader om arbetstagaren har varit anställd i 2 år i följd eller mer.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten 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.

Föräldralönen utges med tio procent av månadslönen och rörlig lönedel under perioden.

Utbetalning av föräldralön sker efter det att arbetstagaren på tidssedel ställt krav om föräldralön.

Utbetalning av föräldralön sker vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som inträder månaden efter aktuell föräldralönsberättigande ledighetsperiod.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad. Under tjänstledigheten görs avdrag enligt 7 Kap § 12.

### **Anmärkning**

Ledighet under de tio s.k. pappdagarna ger ej rätt till föräldralön.

## **§ 15 Ledighet med tillfällig föräldrapenning**

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

## **§ 16 Smittbärare**

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

# 7a Kap SEMESTER

## § 1 Semesterns längd

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

## § 2 Semesterlön, semestertillägg

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

**Semestertillägg** för varje betald semesterdag utgör

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

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

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

### **Anmärkning**

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

### **Begreppet månadslön**

Med månadslön avses i detta sammanhang individuellt fastställd månadslön.

### **Övergångsregel**

Semesterlönen per betald semesterdag ska för semesteråret 1997 utgå med lägst 850 kronor till fullbetald montör. För övriga kategorier proportioneras beloppen i enlighet med förhållandet mellan nu utgående semesterören.

### § 3 Semesterersättning

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

### § 4 Avdrag för obetald semesterdag

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

### § 5 Sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till 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 7 a Kap § 2

### § 6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande.

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

### § 7 Sparande av semester

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

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

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

# 8 Kap UTBETALNING AV LÖN

## § 1 Avlöningsperiod och avlöningsdag

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

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

## § 2 Specifikation av lön

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

### Anmärkning

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

## § 3 Utbetalning av ackordsandel och ackordsförskott

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

### Anmärkingar

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

## § 4 Utbetalning av ackordsförskott

*Denna bestämmelse har ersatts av 3 § ovan.*

### **§ 5 Utbetalning vid avbrott i ackordsarbete**

Avbryts ackordsarbete och uppehållet varar längre tid än 3 månader skall, om någondera parten så påkallar, den utförda delen av arbetet sluträknas och ackordsandelen utbetalas. Denna bestämmelse gäller emellertid icke då av-brottet förorsakats av strejk eller lockout.

### **§ 6 Utbetalning av ackordsandel då anställning upphört**

Vid ackordsarbete äger inte övriga i ackordslaget ingående arbetstagare rätt till den ackordsandel som tillkommer arbetstagare vilken slutat sin anställning innan åtaget ackordsarbete avslutas. Sådan ackordsandel skall om den avflyttande begär det vid anställningens upphörande, eller inom två månader efter det övriga i ackordslaget deltagande erhållit sin andel av ackordet, ut-betalas till honom eller hans ombud. Försummar arbetstagaren att begagna sig av denna rätt, skall ackordsandelen överlämnas till SEFs studiefond.

### **§ 7 Återbetalningsskyldighet**

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

#### **Anmärkning**

Betr garanterad lön vid ackordsarbete se 7 Kap § 3 punkt 3.

## 8 Kap

### § 8 Ändring och anmärkning på ackordssedel

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

### § 9 Utbetalning av sjuklön

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

## 9 Kap ACKORDSARBETE

### § 1 Allmänt

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

#### Anmärkning

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

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

### § 1 a

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

#### Anmärkning 1

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

#### Anmärkning 2

Överenskommelse enl Kap 9 § 1 a skall för giltighet vara skriftlig.

## 9 Kap

### § 1 b

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

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

Överenskommelse bör samtidigt träffas om ackordskompensation för utebliven ackordslön.

#### Anmärkning

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

### § 2 Ackordstidlista

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

Därvid gäller att rent ackord tillämpas för ackordslöner upp till penningfaktorn multiplicerad med för arbetet gällande multiplikator och arbetstagarens fördelningstal enligt 7 Kap § 3 punkt 2 plus 28:94 kronor fr o m 15 maj 2007, 29:98 kronor fr o m 1 april 200, 31:06 kronor fr o m 1 april 2009. Över denna nivå tillämpas blandackord så att 60 % av den del av ackordslönen som överstiger brytpunkten tillfaller ackordslaget.

Värdet av överstigande del skall fastställas med ledning av timförtjänstnivån för fullbetalda montörer.

4. Som förutsättning för tillämpligheten av ackordstidlistan gäller att materiel och verktyg, arbetsmaskiner och arbetsmetoder är sådana som angivits i arbetsbeskrivningar till listans verktidsdelar och att arbetsberedning och arbetsförutsättningar i övrigt faller inom de "Allmänna förutsättningar", som angivits under rubriken "Fördelningstid" i listans beskrivningsdelar.

5. Om i fråga som förts till central förhandling enighet föreligger om att ackordstidlistan ej är tillämplig eller om detta fastställs i annan ordning, skall även därigenom aktualiserad ackordstidsförhandling slutföras på det centrala planet, om ej de avtalsslutande parterna enas om total eller partiell återförvisning till lokal förhandling.
6. Vid arbetsobjekt med annan grad av arbetsberedning än vad som inryms under "Allmänna förutsättningar" i beskrivningsdelarna till ackordstidlistan träffas överenskommelse om fördelningstilläggets storlek eller om annan ackordsmultiplikator enligt regler i 9 Kap § 3 punkt 2.

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

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

Vad som gäller i detta avseende framgår av ackordstidlistans beskrivningsdelar.

### **Anmärkning**

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

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

### **Anmärkning**

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

## **§ 3 Ackordsmultiplikatorer**

### **1. Ortsmultiplikator**

För viss ort, kommun eller annat geografiskt område gäller särskild ackordsmultiplikator. Denna fastställs i förhandlingar mellan EIOs och SEFs lokala avdelningar och gäller för arbeten inom överenskommet område.

### **Anmärkning**

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

## 9 Kap

### 2. Objektmultiplikator

Vid samråd inom företaget om etablering av ny, större arbetsplats kan överenskommelse träffas om att för arbetsplatsen gäller annan multiplikator än ortens. Med större arbetsplats avses i detta sammanhang ett arbetsobjekt som beräknas ta längre tid än 1200 timmar.

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

Nås inte överenskommelse tillämpas ortens multiplikator.

#### **Anmärkning**

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

### § 4 Penningfaktor

Fr o m 15 maj 2007 är penningfaktorn 115:80 kronor. Fr o m 1 april 2008 är penningfaktorn 119,97 kronor. Fr o m 1 april 2009 är penningfaktorn 124:29.

### § 5 Fastställande av ackordssumma

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

### § 6 Icke tidsatt arbete

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

## § 7 Totalackord

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

## § 8 Särskilda ersättningar

1. Därest förråd för materiel är anordnat skilt från den byggnad, vari montagearbetet utföres och kortaste avståndet därvid mellan förråd och byggnad (hus) är onormalt stort (80 m), träffas för av arbetstagaren utförd materieltransport från förrådet till respektive byggnad (hus) överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om skälig ersättning härför. På samma sätt skall, när manskapsbod är belägen så att kortaste avståndet mellan denna byggnad vari arbetet utföres eller mellan manskapsbod och materielbod är längre än 80 m, överenskommelse träffas om skälig ersättning för gångtid utanför 80-metersgränsen.
2. Överenskommelse enligt ovan träffas även för arbeten som i nybyggnader av höghustyp utföres från och med tionde planet över förrådsplanet.
3. I de fall installationsarbeten utföres i outrymda lokaler i färdiga byggnader och arbetet härvid onormalt försvåras såsom av befintliga tyngre möbler eller andra hindrande föremål, träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare överenskommelse om skälig ersättning för härigenom uppkomna svårigheter.
4. Om installationsarbete måste utföres under tid då anläggningen brukas och arbetet därigenom försvåras, äger arbetstagare att efter framställning till arbetsgivaren vid arbetets påbörjande erhålla skälig kompensation för merarbetet. Sådan kompensation skall dock minst utgöra 10 % av ackordstiden för den del av arbetet, vilket kan anses ha blivit försvårat.

## 9 Kap

### § 9 Reducering vid fri hantlangning

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

### § 10 Arbetsgivarens deltagande i ackordsarbete

1. När arbetsgivare deltagar i arbetet, skall hans deltagande i ackordsarbetet ordnas så att arbetstagarnas procentuella ackordsöverskott inte påverkas.
2. Därest arbetsgivare deltagar i gemensamhetsackord, är han skyldig att till arbetstagarna eller deras representanter varje vecka lämna uppgift om det antal timmar som han deltagit i ackordsarbetet. Vidare skall han lämna alla erforderliga uppgifter för ackordssedelns färdigställande.

### § 11 Byte av ackordslag vid låg arbetstakt

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

### § 12 Fullföljande av ackordsarbete

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

### § 13 Inlämnande av ackordssedel

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

### § 14 Underlåtenhet att inlämna ackordssedel

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

### § 15 Slutavräkning på del av ackordsarbete

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

### § 16 Utväxling mellan EIO och SEF av ackordssedlar

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

# 10 Kap HEMORT

## § 1 Allmänt om hemort

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

Ombyte av hemort sker efter fri överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Denna nya hemort skall gälla minst 6 månader. Om arbetsgivaren påyrkat ombytet skall denne betala arbetstagarens flyttningkostnader.

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

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

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

### **Anmärkning**

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

## § 2 Hemortsgräns - resegräns

1. Hemortens gränser och i förekommande fall resegränser inom hemorten skall fastställas i hemortsavtal med samma giltighetstid som detta avtal.

Hemortsavtal träffas mellan parternas lokalavdelningar och skall för att vara giltiga godkännas av EIO och SEF.

2. För orter där fastställd hemortsgräns tidigare inte finnes, skall vid överenskommelse om sådan gräns, området inte vara mindre än en cirkel med 3 km radie och inte större än en cirkel med 5 km radie.

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

På sådana orter, där av EIO och SEF godkända hemortsavtal upprättats, skall dessa tillämpas.

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

# 11 Kap ARBETE UTANFÖR HEMORTEN

## § 1 Allmänt

Vid arbete utanför hemorten erhåller arbetstagaren under nedan angivna förutsättningar resekostnadsersättning, restidsersättning och traktamente.

## § 2 Resekostnadsersättning

Vid resor utanför hemorten bekostar arbetsgivaren färdbiljett med det kommunikationsmedel, som erfordras (vid tågresor 2:a klass och vid båtresa 2:a klass) samt frakt för bagage. Då resa nattetid (kl 22-6) under minst 6 timmar måste företagas, erhåller arbetstagaren ersättning för sovplats i resklass enligt ovan, även om sovplats ej finnes.

## § 3 Restidsersättning

Restid (= tid som åtgår för resa utanför hemorts- respektive resegränsen) utom ordinarie arbetstid ersätts enligt 7 Kap § 7 punkt 1, dock med högst 12 timmar per kalenderdygn, även om resan varar längre. Vid resor till ort där övernattnings sker, fastställs restidens längd med hänsyn till kommunikationsmedlens avgång respektive ankomst. Med restid jämställs tid som åtgår för väntan på ombytestationer.

## § 4 Traktamente

Vid arbete utanför hemortsområdet erhåller arbetstagaren traktamente enligt följande:

### 1. Utan övernattnings (endagsförrättning)

Vid bortovaro minst 12 timmar ..... 130 kr

#### Anmärkning

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

### 2. Med övernattnings

Traktamente för avresedagen om avresa sker före kl 12.00.....200 kr

annars..... 100 kr

Traktamente mellanliggande dag.....200 kr

Traktamente för hemresedagen om återkomst sker efter kl 19 00 .....200 kr

annars..... 100 kr

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

Om arbetsgivaren står för kostnaden för mat görs avdrag på traktamentet fr o m 2004-01-01 enligt följande:

<b>Traktamente:</b>	<b>200 kr</b>	<b>140 kr</b>	<b>100 kr</b>
Frukost	40 kr	28 kr	20 kr
Lunch	70 kr	49 kr	35 kr
Middag	70 kr	49 kr	35 kr

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

Vid bortovaro längre tid än tre månader på samma ort .....140 kr

Vid bortovaro längre tid än två år på samma ort .....100 kr

Arbetsgivaren tillhandahåller fritt logi av tillfredsställande beskaffenhet. Om arbetsgivaren efter överenskommelse med arbetstagaren inte tillhandahåller logi utgår traktamente för natt med..... 100 kr

### Anmärkningar

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

## 11 Kap

### § 5 Arbetstid

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

Om uttag av inestående ledighet inte kommit till stånd skall tiden på arbetstagarens begäran omvandlas till lön. Lönen beräknas som månadslön /174 per timma. Sådan omvandling skall alltid göras av inestående ledighet som överstiger 40 timmar.

### § 6 Flexitid

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

### § 7 Förskott på resekostnader

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

#### **Anmärkning**

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

### § 8 Hemresa vid arbete utanför hemorten

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

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

Ersättning för resekostnader betalas enligt Kap 11 § 2.

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

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

### **Anmärkning**

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

### **Anmärkning**

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

# 12 Kap SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

## § 1 Allmänna förhållningsregler

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

## § 2 Arbetsmiljö

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

### § 2 a

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

## § 3 Verktyg och annan utrustning

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

## 12 Kap

### § 4 Materielförråd

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

### § 5 Förvaringsutrymme

1. Arbetsgivare är skyldig tillse, att arbetstagarna för förvaring av kläder erhåller låsbart förvaringsutrymme avsett enbart för elektrikerna.
2. Om arbetstagare genom inbrott eller brand, som anmälts till polisen och försäkringsbolag, förlorat kläder förvarade i låst förvaringsutrymme eller fått dessa skadade, ersätter arbetsgivare förlusten eller självriskan intill ett belopp av 1.500 kr per anställd. Kopia av anmäla lämnas till arbetsgivaren.
3. Arbetsgivare, som icke uppfyllt förpliktelser enligt ovan, står risken för förlust eller skada på arbetstagarens kläder intill ovan angivet belopp, oavsett att han inte kunnat försäkra sig häremot.

### § 6 Personalutrymme

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

### § 7 Överdragskläder och skyddsutrustning

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

### § 8 Utnyttjande av lärling för självständigt arbete

Arbetstagare med mindre än 3 års yrkesvana eller lärling får ej sättas att självständigt utföra installation för belysning eller kraft.

#### **Anmärkning**

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

## § 9 Ledande montör

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

## § 10 Åsidosättande av tjänsteåligganden

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

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

## Kap 13

**Elektriska Arbetsgivareföreningen, EA, har från och med den 1 juli 1997 ändrat namn till Elektriska Installatörsorganisationen EIO**

### 13 Kap ÖVRIGA AVTAL

#### § 1 Mellan EIO och SEF gäller bland annat följande kollektivavtal

1. Yrkesutbildningsavtalet (Bilaga 1).
2. Avtalet angående tillämpning av medbestämmandelagens förhandlingsregler i samband med anlåtande av underentreprenör samt vid lån av montörer (Bilaga 2).
3. Avtalet om materielförråd (Bilaga 4).
4. Avtalet om personalutrymmen (Bilaga 5).
5. Avtalet om inkassering av fackföreningsavgifter och kontrollavgifter.
6. Utvecklingsavtalet.
7. Avtal om permittering och permitteringslön (Bilaga 6).
8. Avtal om finansiering av fortbildning samt försäkring GF 3100 (gruppliv- och trygghetsförsäkring m m) via AMF.
9. Fördelning av ackordssumma (Bilaga 7)
10. Överenskommelse om elsäkerhet (Bilaga 8)
11. Skiljeförfarande i ackordstvister (Bilaga 9)
12. Utdrag ur förhandlingsprotokoll ang införandet av månadslön samt skift och förskjuten arbetstid (Bilaga 10).
13. Överenskommelser ang Hemortsavtal, Förhandlingar för nattarbete och Förlängda tidsfrister för påkallande av tvisteförhandlingar (Bilaga 11)
14. Arbetsmiljöavtal för Elteknikbranschen (Bilaga 12).
15. Avtal om förhandlingsordning i vissa ackordstvister (Bilaga 13).
16. Avtal om extra avsättning till avtalspension SAF-LO.
17. Särskilda bestämmelser avseende utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige (Bilaga 16).

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

1. Huvudavtalet mellan SAF och LO av den 20 december 1938 med i detta avtal vidtagna ändringar som skall gälla i den utsträckning och form som följer av överenskommelsen därom mellan SAF och LO den 23 december 1976 (Bilaga 15).
2. Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring mellan Svenskt Näringsliv och LO den 24 februari 2004 och den 16 augusti 2004.
3. Jämställdhetsavtal SAF-LO-PTK av den 3 mars 1983.

## 14 Kap FÖRSÄKRINGAR

### § 1 Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

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

### § 2 Avtalspension SAF-LO

Arbetstagarna har rätt till tilläggs pension enligt överenskommelse om Avtalspension SAF-LO (tidigare Särskild Tilläggs pension STP) mellan SAF och LO den 19 januari 2000 samt Svenskt Näringsliv och LO den 16 april 2007.

### § 3 Trygghetsförsäkring (TFA)

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

### § 4 Grupplivförsäkring (TGL)

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

### § 5 Avgångsbidrag (AGB)

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

*Stockholm den 14 maj 2007*

ELEKTRISKA INSTALLATÖRS-  
ORGANISATIONEN EIO

*Hans Enström  
Åsa Kjellberg Kahn  
Thomas Carlsson  
Owe Hallgrèn*

SVENSKA  
ELEKTRIKERFÖRBUNDET

*Stig Larsson  
Arne Dufåker  
Ronny Wenngren  
Urban Pettersson*

<b>Innehållsförteckning till</b>	<b>Sid</b>
<b>Yrkesutbildningsavtalet</b>	60
Avtalets giltighet	60
<b>1 Kap Allmänna bestämmelser</b>	
§ 1 Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY)	61
§ 2 Elbranschens Lokala Yrkesnämnd (ELY)	62
§ 3 Centrala Yrkesnämnden såsom skiljenämnd	62
§ 4 Beslut om påföljder	62
<b>2 Kap Lärlingar</b>	
§ 1 Utbildningsansvarig och utbildningsombud	63
§ 2 Villkor för lärlingsanställning	63
§ 3 Anställning av lärling	64
§ 4 Utbildningstid i företaget	64
§ 5 Lärlingsanställnings upphörande	65
§ 6 Arbetsgivarens skyldighet gentemot lärlingen	65
§ 7 Lärlingens skyldigheter	66
<b>3 Kap Teknikaspiranter</b>	
§ 1 Villkor för anställning av teknikaspirant	66
§ 2 Anställning av teknikaspirant	66
§ 3 Färdighetsträning i företaget	67
§ 4 Arbetsgivarens skyldighet gentemot teknikaspiranten	67
§ 5 Teknikaspirantens skyldigheter	67
<b>4 Kap Lön, ersättningar och övriga arbetsvillkor</b>	
§ 1 Löner	67
§ 2 Restid	68
§ 3 Övriga arbetsvillkor	68

# Yrkesutbildningsavtal - installationsområdet

mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet (SEF).

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

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

- elteknik
- industri

samt för utbildning till hissmontör.

För dessa kategorier utfärdas certifikat efter genomgången lärlingsutbildning.

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

### **Avtalets giltighet**

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

# 1 Kap Allmänna bestämmelser

## § 1 Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY)

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

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

- b) Det ankommer särskilt på yrkesnämnden

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

**att** utarbeta riktlinjer för lärlingsutbildning och fortbildning

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

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

**att** fortlöpande registrera nya anställningar av lärlingar och teknikaspiranter

**att** vid behov anvisa kompletteringsutbildning

**att** fastställa erforderliga formulär för kontroll och uppföljning av lärlingsutbildningen

**att** handlägga ärenden angående dispens från avtalets bestämmelser

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

**att** årligen till Arbetsmarknadens Yrkesråd avge rapport över verksamheten samt

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

## Bilaga 1

### **§ 2 Elbranschens Lokala Yrkesnämnder (ELY)**

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

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

### **§ 3 Centrala yrkesnämnden såsom skiljenämnd**

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

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

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

### **§ 4 Beslut om påföljder**

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

## 2 Kap Lärningar

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

### § 1 Utbildningsansvarig och utbildningsombud

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

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

Utbildningsombudets verksamhet och ersättning regleras i lagen om facklig förtroendeman.

### § 2 Villkor för lärlingsanställning

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

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

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

samt därefter ytterligare en lärling för varje femtal anställda montörer med 4 år i yrket och därefter.

## **Bilaga 1**

### **Anmärkning**

För att lärlingen skall kunna tillgodoräkna sig grundutbildning vid anställning skall kurser enligt ECYs förteckning vara genomgångna med lägst betyg godkänd.

### **§ 3 Anställning av lärling**

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

Arbetsgivaren tillser att anställningsbeviset, lärlingsdata, kopia av betyg och andra handlingar lärlingen vill åberopa tillsänds ELY, snarast efter anställningen.

De första 720 timmarna av utbildningstiden är prövotid.

### **§ 4 Utbildningstid i företaget**

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

### **Anmärkning**

Vid annan utbildning bedöms utbildningstiden i företaget av ECY.

## § 5 Lärlingsanställnings upphörande

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

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

## § 6 Arbetsgivarens skyldighet gentemot lärlingen

Arbetsgivaren skall tillse att lärlingen erhåller systematisk undervisning så att han förvärvar tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkes-specialitet som yrkesutbildningen avser. Av ECY anvisade utbildningsplaner skall så långt som möjligt följas.

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

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

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

## **Bilaga 1**

### **§ 7 Lärlingens skyldigheter**

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

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

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

## **3 Kap Teknikaspiranter**

Detta kapitel avser anställning av teknikaspiranter för färdighetsträning till teknikmontörer

### **§ 1 Villkor för anställning av teknikaspirant**

Arbetsgivaren får anställa teknikaspirant endast om denne, med godkända betyg, genomgått lägst 3-årig gymnasieutbildning med inriktning inom avsett teknikområde.

#### **Anmärkning**

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

### **§ 2 Anställning av teknikaspirant**

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

Arbetsgivaren tillser att anställningsbeviset, kopia av betyg och andra handlingar teknikaspiranten vill åberopa tillsänds ELY, snarast efter anställningen.

De första 720 timmarna av färdighetsträningstiden är provotid.

### § 3 Färdighetstränings-tid i företaget

Utöver grundutbildning i gymnasieskola eller motsvarande, tillkommer 1600 timmars färdighetstränings-tid i företaget, i den mån färdighets-träningen inte har fullgjorts tidigare.

### § 4 Arbetsgivarens skyldighet gentemot teknikaspiranten

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

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

### § 5 Teknikaspirantens skyldigheter

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

## 4 Kap Lön, ersättningar och övriga arbetsvillkor

### § 1 Löner

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

Lägsta lön/kr/mån	Fr o m 15 maj 2007	Fr o m 1 april 2008	Fr o m 1 april 2009
1-720 timmar	11 137	11 471	11 815
721 – lärlingtidens slut	12 896	13 283	13 681

Vid underjordsarbete utges lönen utan avdrag för förkortad arbetstid.

Lärling och teknikaspirant som deltar i ackordsarbete, under lärlings- resp. färdighetstränings-tiden, äger ej rätt till andel i ackordet.

## Bilaga 1

### § 2 Restid

För restid utom ordinarie arbetstid betalas:

Kr/tim	Fr o m 15 maj 2007	Fr o m 1 april 2008	Fr o m 1 april 2009
1-720 timmar	51:91	53:42	54:97
721 – lärlingtidens slut	59:87	61:61	63:40

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

### § 3 Övriga arbetsvillkor

Förutom reglerna i detta avtal skall mellan organisationerna träffade avtal gälla för lärlingar och teknikspiranter.

# Överenskommelse angående tillämpning av medbestämmandelagens (MBL) förhandlingsregler i samband med anlitande av underentreprenör samt vid lån av montörer

## Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av

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

## I Primär förhandling genom kontroll och information

Med anlitande av underentreprenör förstås nedan även lån av montörer från annat företag. I överensstämmelse härmed förstås med underentreprenör även företag från vilket inlåning sker.

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen vid utlämnande av arbete som omfattas av installationsavtalet på entreprenad samt vid inlåning av montörer är fullgjord när förutsättningarna enligt § 1 punkt A, B och C nedan uppfyllts:

## § 1 Kontroll och information

### A Kontroll av UE

Arbetsgivare skall kontrollera att underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor:

- a F-skattebevis
- b Momsregistreringsbevis
- c Registreringsbevis
- d Bunden av installationsavtalet.

## **Bilaga 2**

### **B Information**

Arbetsgivaren skall till berörd lokalavdelning av Svenska Elektrikerförbundet (SEF) lämna information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information skall innehålla följande uppgifter om underentreprenören:

- a Organisationsnummer
- b Fullständigt namn och adress
- c Telefonnummer, eventuellt faxnummer
- d Vilken/vilka arbetsplatser anlitandet avser

#### **Protokollsanteckning till § 1 B**

Vid nästa tillfälle ifrågasarande underentreprenör anlitas av arbetsgivarna under rättas lokalavdelningen därom. Sådan underrättelse skall innehålla uppgift om vilken /vilka arbetsplatser anlitandet avser.

### **C Invändning mot tidigare anlitad UE**

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

#### **Protokollsanteckning till Bilaga 2 § 1**

Beträffande underentreprenör, som är medlem i Elektriska Installatörsorganisationen EIO behöver inte reglerna i § 1 om kontroll och information tillämpas. EIOs kontroll av medlemsföretag skall omfatta samma villkor som angetts ovan. I sådant fall krävs endast underrättelse om att företaget anlitas. Sådan underrättelse skall innehålla uppgift om vilken/vilka arbetsplatser anlitandet avser.

## **§ 2 Ifrågasatt vetorätt enligt MBL 39 §**

Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör skall SEFs lokalavdelning omedelbart skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse skall samtidigt tillställas EIOs lokalavdelning.

Om det befinnes att vetorätt ej föreligger har arbetsgivaren rätt att ånyo tillämpa Bilaga 2 § 1 ovan vid anlitande av underentreprenören.

#### **Protokollsanteckning till Bilaga 2 § 2**

Till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis. Vetorätt kan endast utövas av SEF centralt.

### **II Primär förhandling i övriga fall**

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

### **III Utlåning**

Utlåning behöver inte föregås av förhandling eller information.

### **IV Löneutbetalning**

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

### **V Sanktioner**

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

# Lag om anställningsskydd

utfärdad den 24 februari 1982 (med därefter vidtagna ändringar)

*Vissa hänvisningar till kollektivavtalet, där avvikelser gjorts från lagen, göres nedan. Gråmarkeringar av viss lagtext görs dock inte längre i det tryckta avtalet.*

## Inledande bestämmelser

- 1 §** Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpning undantas dock
1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
  2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
  3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
  4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete.
- 2 §** Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

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

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

1. från 6 b-6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av
  - rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller
  - rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,
2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och
3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

### **3 §** Vid tillämpning av 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

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

## Bilaga 3

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

### **Anställningsavtalet (Se även IS-avtalets 2 Kap)**

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

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

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

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

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8-10, 15, 16, 19, 20 och 28-33 §§.

**5 §** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år,

eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

**5 §** /Träder i kraft I:2008-01-01/  
Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

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

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

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

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

**6a §** Upphävd.

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

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs. Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

## Bilaga 3

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

**6 c §** Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
  - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
  - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
  - c) vid provanställning: provotidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

**6 d §** I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

**6 e §** Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

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

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne.

**6 g §** Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas.

### **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

**7 §** Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

## Bilaga 3

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

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

**8 §** Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

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

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

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

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

## Uppsägningstid

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

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,

- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,

- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,

- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och

- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

## Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

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

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

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

## Bilaga 3

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

### **Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta (Se även IS-avtalets 3 Kap)**

**15 §** En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren m så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

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

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

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

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

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

## **Avskedande (Se även IS-avtalets 12 Kap § 10)**

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

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

**19 §** Avskedande skall vara skriftligt.

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

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

**20 §** Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

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

## **Lön och andra förmåner under permittering (Se även IS-avtalets bilaga 6)**

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

## Bilaga 3

### **Turordning vid uppsägning (Se även IS-avtalets 3 Kap § 2)**

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

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde för fortsatt anställning.

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

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

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

**24 §** Upphävd.

### **Företrädesrätt till återanställning**

**25 §** Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Det samma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning

för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

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

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

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

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

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

**26 §** Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §,

## Bilaga 3

bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

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

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

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

### Förhandlingar m m

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

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

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

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

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

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

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

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. **(Se även IS-avtalets 3 Kap § 3).**

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

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

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

### **Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år**

**32 a §** En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.

**33 §** Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

## Bilaga 3

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §.

### **Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m m**

- 34 §** Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

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

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

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

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

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

### **Skadestånd (Se även IS-avtalets 3 Kap § 6)**

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

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

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

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

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

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

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

### **Preskription**

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

### Bilaga 3

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

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

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut. **(Se även IS-avtalets bilaga 11. Tidsfrister förlängda med 7 kalenderdagar.)**

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

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. **(Se även IS-avtalets bilaga 11. Tidsfrister förlängda med 7 kalenderdagar.)**

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

## Rättegången

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

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

## Övergångsbestämmelser

1996:1424

1. Denna lag träder i kraft, i fråga om 2 § den 1 juli 1997, i fråga om 5 § andra stycket den 1 januari 2000, och i övrigt den 1 januari 1997.
2. För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997 gäller 11 § i sin äldre lydelse.
3. För den som har förvärvat företrädesrätt till återanställning enligt 25 § före den 1 januari 1997 gäller 25 § i sin äldre lydelse.
4. Vid tillämpning av bestämmelserna om anställningstid i 15 § första stycket och 25 § första stycket bortses från anställningstid före den 1 januari 1995.

2006:439

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.
2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2006 skall bestämmelserna i den upphävda 6 a § tillämpas i stället för bestämmelserna i 6 c-e §§.

2006:440

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5, 5 a, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ i den äldre lydelsen.
3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.
4. Utgår genom lag (2007:390).

## **Bilaga 3**

2007:389

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
2. För arbetstagare som har sagts upp före den 1 juli 2007 gäller 3 § i äldre lydelse.
3. Vid bestämmande av skadestånd med anledning av en dom som har meddelats före den 1 juli 2007 gäller 3 och 39 §§ i äldre lydelse.

2007:391

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.
2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008 gäller 5 § i sin äldre lydelse.
3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas.

### **Avtal om materielförråd**

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

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

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

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

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

För tyngre transporter eller vid längre transportavstånd skall lämplig transportkärra e dyl tillhandahållas.

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

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

#### **Anmärkning**

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

# Överenskommelse angående personalutrymmen

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

Med hänsyn härtill har parterna träffat följande överenskommelse:

1. Vid arbetsplatser där såväl byggnads- som elföretag utför arbete skall personalutrymmena för båda kategorierna anställda hålla samma standard. Avsikten är att elektrikerna skall tillförsäkras den standard på personalutrymmen som byggnadsarbetarna erhåller genom överenskommelsen inom byggnadsindustrin.
2. På egna varaktiga arbetsplatser utanför det egentliga företaget skall motsvarande standard tillämpas om inte särskilda skäl föranleder annat. Vid arbeten på sådana arbetsplatser, t ex industrier skall dock i första hand arbetsplatsens egna personalutrymmen utnyttjas om dessa uppfyller där gällande bestämmelser.
3. Vid arbetsplatser med kortvariga arbeten skall arbetsgivaren sörja för att den anställde får möjlighet att nyttja sanitära anordningar, disponera utrymmen för klädbyte och intagande av mat. Motsvarande skall även tillämpas vid service- och reparationsarbeten.
4. Regler för personalutrymmen vid företag återfinns i Arbetsmiljölagen samt Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter.
5. Parterna förbinder sig att inom EFAK utarbeta ett sammandrag av den inom byggnadsindustrin träffade överenskommelsen. Av sammandraget skall framgå riktlinjerna för överenskommen standard. Elektriska Installatörsorganisationen EIO tillställer sina medlemsföretag sammandraget.

6. Parterna är vidare överens om att följa utvecklingen av standarden på personalutrymmen och inom EFAK verka för en branschanpassning av framtida föreskrifter. Anpassningen skall ske efter samråd med berörda myndigheter.
7. Företagen skall snarast påbörja övergången till den under punkt 1 angivna standarden så att den fullständigt uppnått senast den 31 december 1981. Efter den 1 juli 1978 skall all nyanskaffning och ombyggnad av personalutrymmen ske i enlighet med riktlinjerna i byggnadsöverenskommelsen.

# Avtal om permittering och permitteringslön

## **Avgift för kompletterande permitteringslöneersättning**

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

### **§ 1 Permittering p g a tillfällig arbetsbrist**

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

### **§ 2 Permittering p g a oförutsedda driftavbrott**

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

#### **Anmärkning**

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

### **§ 3 Lönebestämmelser**

Vid permittering utbetalar arbetsgivaren individuell månadslön utan avdrag.

### **§ 4 Förhandlingsskyldighet**

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

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

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

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

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

3. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

## Bilaga 7

### Fördelning av ackordssumma

Vid gemensamhetsackord beräknas varje arbetstagares andel av ackordssumman enligt nedan.

- + Ackordssumma brutto
- Avdrag lärling 720 h
- Avdrag lärling 880 h
- = summa
- Avgår 40 % av den del som överstiger brytpunkten
- = Ackordssumma netto att utbetala

### Lärlingar

Då lärlingar deltar i ackordsarbete avdrages från ackordssumman brutto:

- lärling 720 h - 40 % av penningfaktorn x antal arbetade timmar på arbetet
  - lärling 880 h - 60 % av penningfaktorn x antal arbetade timmar på arbetet.
- Procentsatsen är beräknad med ledning av den genomsnittliga ackordsförtjänsten för 3:e årets lärlingar.

### Fördelningsfaktorer

Arbetstagare erhåller del av ackordssumman netto i förhållande till nedanstående fördelningsfaktor och det antal timmar han har deltagit i arbetet.

Lärling 720 h	0,00
Lärling 880 h	0,00
1:a året i yrket	0,76
2:a året i yrket	0,84
3:e året i yrket	0,92
Därefter	1,00

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

## Överenskommelse mellan EIO och SEF om gemensam syn på elsäkerheten

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

Detta innebär

- Att när montör utses att vara elarbetsansvarig vid arbete där fler än en montör deltar tillämpas § 1 nedan,
- Att när montör utses att kontrollera att den installation arbetet avser uppfyller de föreskrifter och villkor som gäller för utförandet tillämpas § 2 nedan,
- Att parterna gemensamt inrättar en elsäkerhetsgrupp i enlighet med § 3.

### Anmärkning

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

## § 1 Utseende av elarbetsansvarig

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

Montören skall ha erforderlig kompetens att leda elsäkerhetsarbetet.

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

Montör, som utsetts till elarbetsansvarig, skall inför varje arbete ha erhållit

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

Saknar montören erforderlig kompetens för arbetsuppgiften skall denne inte utses till elarbetsansvarig.

Mellan arbetsgivaren och elarbetsansvarig montör träffas överenskommelse om kompensation.

### § 2 Delegering av kontrollansvar

Om kontrollansvaret delegeras till montören skall detta ske skriftligen. Detta kan ske särskilt för varje arbete eller för viss typ/typer av arbeten.

Arbetsgivaren/elinstallatören skall förvissa sig om att montören har de kunskaper och färdigheter som fordras för arbetet.

Montören skall inför varje arbete ha erhållit

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

Saknar montören erforderliga kunskaper och färdigheter skall denne inte åläggas kontrollansvar.

Om delegationen innefattar kontroll av andra arbetstagares pågående eller utförda arbeten skall mellan arbetsgivaren och kontrollansvarig montör träffas överenskommelse om kompensation.

### § 3 Överenskommelse om kompensation

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

Kompensationen skall t ex kunna

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

Om uppdraget återlämnas av kontroll- resp elarbetsansvarig bortfaller aktuell kompensation.

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

- kontrollansvarig för andras arbeten, respektive som
- elarbetsansvarig vid arbeten där mer än en montör deltar,

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

Kompensationen skall motsvara minst 2 procent av månadslönen/174 per timme.

### § 4 Elsäkerhetsgrupp

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

Gruppen består av fem ledamöter. Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet utser två ledamöter vardera. Parterna skall gemensamt utse en opartisk ledamot, tillika ordförande.

Elsäkerhetsgruppen har ordinarie sammanträde varannan månad och dessutom på kallelse av ordföranden eller på begäran av minst två ledamöter. Parterna svarar gemensamt för kostnaderna för gruppens arbete.

### § 5 Skiljeförfarande

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

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

Skiljenämnden sammanträder i Stockholm.

Kostnaden för skiljeförfarandet betalas av förlorande part.

#### **Kommentar om tillämpningen:**

EIO och SEF har utfärdat en gemensam rekommendation för delegering av arbetsuppgifter som ingår i kontrollansvaret och för utseende av elarbetsansvarig. Gemensamt framtagna blanketter och tillämpningsanvisningar kan beställas hos EIO och SEF och finns också på respektive organisations hemsida.

## **Bilaga 9**

### **Skiljeförfarande i ackordstvister**

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

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

Skiljenämnden sammanträder i Stockholm.

Kostnaden för skiljeförfarandet betalas av förlorande part.

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

§ 1

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

### **Överenskommelse**

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

### **Hemortsavtal**

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

### **Förhandlingar för nattarbete**

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

### **Förlängda tidsfrister för påkallande av tvisteförhandlingar**

Förhandlingar skall påkallas senast 7 arbetsdagar efter det att tvist enl MBL 35 § har uppstått.

Tidsfrister som följer av MBL 63-66 §, samt LAS 10, 20, 30, 40 och 41 § skall förlängas med 7 kalenderdagar.

## **Arbetsmiljöavtal för Elteknikbranschen**

mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet.

### **§ 1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning**

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

### **§ 2 Samverkan i företaget**

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

### **§ 3 Företagshälsovård**

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

### **§ 4 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

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

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

### **§ 5 Skyddsombud**

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

## Bilaga 12

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

### Anmärkning

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

## § 6 Skyddsverksamhet

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

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

## § 7 Medicinska hälsoundersökningar

### Krav från kunder

Medicinska hälsoundersökningar av de anställda, såsom drogtesterna som föranleds av krav från företagets beställare, skall utföras på följande sätt. Krav från kund att berörd personal skall ha genomgått sådan medicinsk hälsoundersökning före arbetets påbörjande utförs av den egna företagshälsovården.

Slumpvisa provtagningar i anslutning till kundens arbetsplats utförs av och enligt kundens företagshälsovård. Vid negativt svar sändes provsvaret till den testade personen. Vid positivt svar d.v.s. då det finns spår av efterfrågat narkotiskt preparat enligt följande:

- Läkaren (från företagshälsovården) kallar den testade till samtal och bedömning av provsvaret och om det positiva svaret kan bero på annat än missbruk.
- Företagsläkaren informerar namngiven chef som har att behandla informationen med sekretess. Innan fler personer blir involverade skall den berörde alltid ge sitt samtycke.
- Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder skall sådana vidtas enligt gällande lag.

## § 8 Arbetsmiljöutbildning

### Grundutbildning

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

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

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

### Vidareutbildning

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

### Första hjälpen - hjärt- och lungräddning

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

#### Anmärkning:

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

## § 9 Samarbetsorgan i arbetsmiljöfrågor – ETAK

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

## **§ 10 Tvist**

### **Förhandlingsordning**

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

### **Skiljenämnd**

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

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

## **§ 11 Giltighet**

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

Stockholm den 4 april 2001

ELEKTRISKA INSTALLATÖRS-  
ORGANISATIONEN EIO  
Hans Enström

SVENSKA  
ELEKTRIKERFÖRBUNDET  
Alf Norberg

## **Bilagor till arbetsmiljöavtalet**

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

### **Bilvärmare**

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

### **Skyddsskor**

Separat överenskommelse om skyddsskor träffad den 26 september 1986.

### **Synhjälpmedel**

Protokoll från möte i ETAK 1999-05-11

# Avtal om förhandlingsordning i vissa ackordstvister

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

## Överläggning

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

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

Ostridig del av ackordsandelen utbetalas alltid i föreskriven tid.

## Lokal förhandling

Lokal förhandling påkallas av arbetsgivaren senast 7 arbetsdagar efter det att rättstvisten uppstått. Redogörelsen skall då fogas anmälan.

## Central förhandling

Central förhandling i tvist som slutat i oenighet påkallas av arbetsgivaren inom 10 dagar efter det att lokala förhandlingen avslutats. Förhandlingen genomföres av de centrala parternas gemensamma arbetsgrupp i prestationslönefrågor.

## Anmärkning

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

## Skiljenämnd

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

### **Giltighetstid**

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

### **Anmärkning**

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

# Parternas syn på kompetensutveckling

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

En god grund kan läggas för kompetensutvecklingsarbetet genom

**att** företaget utifrån sin affärsidé söker finna former för att identifiera sina behov av kompetensutveckling,

**att** företaget upprättar en personlig kompetensprofil för varje anställd,

**att** överenskomna utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp.

Kvinnor och män skall ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

## De centrala parternas roll

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

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

## Huvudavtal

**mellan Svenska Arbetsgivareföreningen  
och  
Landsorganisationen i Sverige**  
(med däri t o m år 1976 vidtagna ändringar)

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

### Kap I Arbetsmarknadsnämnd

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

**Protokollsanteckning:**

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

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

**Protokollsanteckning:**

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

- § 4 Arbetsmarknadsnämnden består av tre ordinarie ledamöter jämte sex suppleanter för dem från envar av organisationerna.

## Bilaga 15

Då nämnden fungerar som skiljenämnd, ingår i nämnden en av arbetsgivareföreningen och landsorganisationen gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Samtliga ovan angivna ledamöter utses, om ej annat överenskommes mellan organisationerna, för en tid av tre år.

§ 5 Beslut i nämnden kan fattas endast om nämnden är fulltalig. Då nämnden fungerar som skiljenämnd, är den dock beslutför med fem ledamöter, bestående av opartisk ordförande jämte två av vardera arbetsgivareföreningen och landsorganisationen utsedda ledamöter.

Framkommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig.

§ 6 I prövning av viss fråga må ej deltaga sådan av arbetsgivareföreningen resp-ektive landsorganisationen utsedd ledamot, som direkt berörs av frågan eller är styrelseledamot eller funktionär inom av frågan berörd underorganisation.

§ 7 Vid behandling av ärende, som ankommer på nämnden, skall nämnden kalla representant för vederbörande förbund att deltaga i ärendets handläggning inför nämnden men ej i nämndens beslut. Nämnden må även kunna inkalla av frågan berörd arbetsgivare eller arbetare eller representant för dem att höras inför nämnden.

§ 8 Vid nämnden skall finnas en sekreterare från vardera arbetsgivareföreningen och landsorganisationen.

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

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

## Kap II Förhandlingsordning m m

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

Även om förhandling ej kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket, då för handling mött hinder, som icke berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av föreskriven förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande. Med undantag av § 8, punkt 4, avser bestämmelserna i detta kapitel icke upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal, ej heller vidtagande av sympatiåtgärder eller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

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

### **Protokollsanteckning:**

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

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

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

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

### **Protokollsanteckningar:**

1. Genom vad i första stycket stadgas avses icke att begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare för utjämnande av meningssmotsättningar.
2. Beträffande preskription av rätten till förhandling rörande anspråk på grund av ackordsarbete skall såsom, ”förhållande, vartill anspråket hänför sig”, anses den slutgiltiga ackordslikviden.

**§ 3** Förhandling enligt bestämmelserna i detta kapitel föres i första hand mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation, där sådan finns (lokal förhandling).

## Bilaga 15

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

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

### **Protokollsanteckning:**

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

§ 4 Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till förhandling mellan förbunden (central förhandling). Framställning om sådan förhandling skall av det förbund, av vilket parten är medlem, göras hos förbundet å motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad.

§ 5 Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enats om uppskov.

§ 6 Förhandling skall bedrivas med nödig skyndsamhet och skall därvid föras protokoll som justeras av båda parterna.

§ 7 Part må ej i fråga om tolkning eller tillämpning av kollektivavtal eller i annan tvist, som det enligt 11 § lagen om arbetsdomstol ankommer på denna domstol eller skiljeman att avgöra, påkalla sådant avgörande, förrän han fullgjort sin skyldighet att förhandla i frågan.

Om part efter förhandling vill underkasta fråga, som avses i § 2 första stycket, arbetsdomstolens eller skiljemans prövning, skall så ske genom ingivande av stämningsansökan till domstolen respektive påkallande hos motparten av skiljemannaförfarande senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad. Försummar part detta, är han förlustig rätten till talan.

Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som enligt vad i § 2 är föreskrivet försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

- § 8** Arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd få - även om den är tillåten enligt lag eller kollektivavtal - ej vidtagas i anledning av viss tvist.
1. av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan;
  2. av part, innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet;
  3. såvida ej efter förhandling skriftligt meddelande om den tilltänkta stridsåtgärden lämnats vederbörande förbund å motsidan senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad;
  4. utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande förbund.
- § 9** Som avslutningsdag för förhandling skall anses den dag då parterna enligt vad som framgår av anteckning i förhandlingsprotokoll eller av andra omständigheter, enats om att förklara förhandlingen slutförd eller, vid bristande enighet därom, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen slutförd.

### **Protokollsanteckning:**

Reglerna om frister i 37 och 40 §§ lagen om anställningsskydd samt motsvarande bestämmelser i de lagar som berörs av prop 1974:88 påverkas icke av bestämmelserna i detta kapitel.

Ej heller påverkas reglerna om frister och skyldighet att påkalla förhandling i 21, 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet av bestämmelserna i detta kapitel.

## **Kap III Uppsägning och permittering m m**

(Detta kapitel har utgått enligt central överenskommelse SAF-LO den 25 januari 1974.)

## **Kap IV Begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna**

- § 1** Stridsåtgärd, vare sig öppen eller hemlig, må ej av part å någondera sidan vidtagas i de fall och under de förutsättningar, som i detta kapitel anges, och åligger det av avtalet bunden organisation att söka hindra underorganisation och enskilda medlemmar att vidtaga sådan åtgärd samt att, om åtgärden reda vidtagits, söka förmå dem att häva den.

Med *stridsåtgärd* förstås härvid dels arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd, dels sådan uppsägning av arbetsavtal, som vidtages i tvångs- eller skadesyfte.

## Bilaga 15

Med *stridsåtgärd mot part* förstås stridsåtgärd, som i syfte att åvägabringa lösning av en tvist riktas mot någon, vilken äger del i tvisten, eller som eljest med omedelbart syfte vidtages mot annan.

Med *stridsåtgärd mot tredje man* förstås stridsåtgärd, som under en tvist riktas mot någon, vilken icke äger del i tvisten, med syfte att till fördel för part i tvisten öva inverkan på motparten.

Göres rättslig påföljd av avtalsbrott eller av överträdelse av föreningsstadgar gällande, är det ej att anse såsom stridsåtgärd, där ej annat följer av vad här nedan stadgas.

Vad i detta kapitel är föreskrivet skall mellan parterna i detta avtal äga tillämpning jämväl beträffande stridsåtgärd mot någon, som ej är medlem av organisation, för vilken avtalet är gällande.

§ 2 Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon, om därmed åsyftas att av religiösa, politiska eller liknande grunder utöva förföljelsen mot honom.

§ 3 Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon för att hindra honom att föra talan inför domstol eller annan myndighet eller avlägga vittnesmål eller tillhandagå ämbets- eller tjänsteman eller för att utöva vedergällning för vad han gjort i nu angivet hänseende.

§ 4 Sedan arbetstvist blivit avslutad, får stridsåtgärd i vedergällningssyfte ej vidtagas vare sig mot den som varit part i tvisten, eller mot annan i anledning av hans förhållande till tvisten.

§ 5 När någon utan biträde av annan än make, barn eller föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning, får stridsåtgärd ej vidtagas mot honom i anledning av tvist rörande arbetsförhållandet.

Stridsåtgärd får ej heller eljest vidtagas mot den, som utför arbete i eget företag, om syftet därmed är att förmå denne att till förmån för annan avstå arbetet.

### **Protokollsanteckning:**

Vid tillämpning av bestämmelsen i § 5, andra punkten, på delägare i enkelt bolag och handelsbolag skall avgörande avseende fästas vid bolagsförhållandets verkliga beskaffenhet, och anlitaandet av bolagsformen skall sålunda icke i och för sig vara tillfyllest för bestämmelsens tillämpning å envar delägare; kan det antagas att bolagsformen tillskapats, i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande, och måste sålunda någon eller några av bolagsmännen i verkligheten betraktas såsom anställda, skall skydd enligt bestämmelsen icke kunna påkallas för dessa senare.

**§ 6** Stridsåtgärd får ej vidtagas, såvida man därmed åsyftar att, sig eller annan till orättmätig vinning, förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidtaga liknande åtgärd.

Vad i första stycket sägs utgör icke hinder för vidtagande av stridsåtgärd i syfte att indriva betalning av någon, som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse, vartill gälden hänför sig, om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro.

**§ 7** I de fall, då stridsåtgärd mot part är förbjuden enligt §§ 2-6 i detta kapitel, kap II § 8 eller eljest enligt kollektivavtal eller lag, får sådan åtgärd ej heller riktas mot tredje man.

**§ 8** Även om stridsåtgärd mot part är tillåten, får med undantag för de fall som anges i §§ 9 och 10, stridsåtgärd icke riktas mot tredje man

1. i tvist om ingående av kollektivavtal;
2. i tvist om ingående eller tillämpning av enskilt arbetsavtal;
3. i konkurrenstvist rörande arbetstillfället;
4. för att förmå part att inträda i eller hindra honom att utträda ur facklig organisation.

**§ 9** Det i § 8 stadgade skyddet för tredje man tillkommer endast den som är neutral i tvisten.

Såsom oneutral tredje man anses

1. medlem av en i tvisten invecklad förening, om han, annorledes än genom utförande av skyddsarbete, till fördel för motparten i avseende å tvister åsidosatt sådana förpliktelser gentemot föreningen, vilkas fullgörande icke är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel;
2. den som under tvist utfört i anledning av tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar,
3. den som för utförande av annat arbete än skyddsarbete under tvist sysselsatt arbetare, vilken i anledning av tvisten blockerats av arbetsgivarparten, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar;
4. den som under tvisten och i anledning av densamma lämnat part ekonomiskt understöd eller efter omläggning eller annan förändring av sin näring eller verksamhet bisprungit honom;

## Bilaga 15

5. den som äger aktier till belopp överstigande hälften av aktiekapitalet i aktiebolag, som är part i tvisten, eller är delägare utan begränsad ansvarighet i handelsbolag, som är part i tvisten;
6. aktiebolag, vari part i tvisten äger aktier, eller handelsbolag, vari parten är delägare, såvida bolagets verksamhet med hänsyn till aktieinnehavets storlek eller delägarskapets omfattning ävensom andra omständigheter måste anses i verkligheten drivas för partens räkning.

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager vilket ej under konflikten tages i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

### **Protokollsanteckning:**

Vid fastställande av bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt:

att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet inom olika yrkesområden skall fastställas genom överenskommelse mellan vederbörande förbund

samt att, däri företaget under konflikten ej bedriver produktion, de ordinarie arbetarna i fall av behov åtager sig utförande av dessa arbeten.

- § 10 Utan hinder av vad i § 8, punkt 1, föreskrives må stridsåtgärd vidtagas, om därmed åsyftas att genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna. Sådan åtgärd får ej omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad ävensom vägran att taga befattning med varor, vilka är avsedda för eller härrör från rörelse, som drives av part i den ursprungliga tvisten.

## Kap V Behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner

- § 1 För att i möjligaste mån förhindra att arbetskonflikter inverkar störande på samhällsviktiga funktioner skall arbetsgivareföreningen och landsorganisationen till skyndsam prövning gemensamt upptaga varje konfliktsituation, där skydd för ett allmänt intresse påkallas antingen av endera organisationen eller av offentlig myndighet eller ock av annat därmed jämförligt organ, som företräder det ifrågakommande allmänna intresset.
- § 2 Prövningen av uppkommen fråga om undvikande, begränsande eller hävande av i § 1 avsedd arbetskonflikt skall företagas i arbetsmarknadsnämnden.
- § 3 Har vid behandling av sådant ärende som anges i § 2 majoritet vunnits för undvikande eller hävande, helt eller delvis, av en konflikt och för en därmed sammanhängande erforderlig reglering av arbetsvillkoren, ankommer det på arbetsgivareföreningen och landsorganisationen att i enlighet därmed, envar å sin sida, ofördröjligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppgörelse mellan berörda parter.

Vid antagande av detta huvudavtal emellan förbund å ömse sidor skall avtalet godkännas att med rättsverkan enligt lagen om kollektivavtal gälla tills vidare med en uppsägningstid av sex månader, dock att om mellan parterna finnes kollektivt löneavtal vid tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av sådan uppsägningstid skulle utlöpa, huvudavtal skall upphöra att gälla först samtidigt med löneavtalets utlöpande.

Stockholm den 20 december 1938

### SVENSKA ARBETSGIVARE- LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE FÖRENINGEN

*J Sigfrid Edström*  
*Gustaf Söderlund*  
*Carl Joh Malmros*  
*Wiking Johnsson*  
*Ivar O Larson*  
*Axel Bergengren*  
*/Nils Holmström*

*Aug Lindberg*  
*Gunnar Andersson*  
*Oscar Karlén*  
*Hilding Molander*  
*Johan Larsson*  
*/Arnold Sölvén*

### **Särskilda bestämmelser avseende utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige**

Följande särskilda bestämmelser gäller för företag som är etablerade i annat land och har arbetstagare som är utstationerade till Sverige när företaget har ett i förväg tidsbegränsat medlemskap i EIO om högst 12 månader.

Bestämmelserna omfattar inte företag som på annat sätt är bundna av kollektivavtal för arbete i Sverige.

#### **Kollektivavtal och fredsplikt**

För företag som saknar fast etablering i Sverige blir Installationsavtalet direkt tillämpligt när företaget vinner inträde i EIO. Det innebär att fredsplikt gäller och att hanteringen av alla avtalsfrågor som rör sådant företag som erhållit inträde i EIO, sker utan att stridsåtgärder eller varsel om sådana kan tillgripas.

För de kollektivavtalade försäkringarna gäller de särskilda villkor som överenskommit mellan Svenskt Näringsliv och LO.

#### **Rätt till information**

Sådant företag är skyldigt att efter begäran från SEF lämna ut information som är nödvändig för kontroll av anställningsvillkoren för de anställda som omfattas av Installationsavtalet. Rätten till information föreligger då det finns anledning att anta att företaget inte tillämpar anställningsvillkoren. SEF skall i förväg ange vilken information som efterfrågas. Företrädare för SEF har rätt till tillträde till arbetsplatsen och samråd med berörda arbetstagare.

## **Utdrag ur överenskommelse mellan EIO och SEF 2007-05-14 rörande löner för perioden 2007-2010.**

*(Lägsta löner, ändringar i penningfaktor och brytpunkt samt övriga ersättningar är införda i respektive bestämmelse i avtalet).*

### **Löneavtal**

#### **Generell höjning av månadslön**

Utgående löner per den 14 maj 2007 höjs generellt med 1,5 procent den 15 maj 2007.

Utgående löner per den 31 mars 2008 höjs generellt med 1,5 procent den 1 april 2008.

Utgående löner per den 31 mars 2009 höjs generellt med 1,5 procent den 1 april 2009.

#### **Lönepott för individuell fördelning**

En företagspott för individuell fördelning från och med den 15 maj 2007 beräknas enligt följande:

1,5 procent på de sammanlagda månadslönerna per den 14 maj 2007.

En företagspott för individuell fördelning från och med den 1 april 2008 beräknas enligt följande:

1,4 procent på de sammanlagda månadslönerna per den 31 mars 2008.

En företagspott för individuell fördelning från och med den 1 april 2009 beräknas enligt följande:

1,4 procent på de sammanlagda månadslönerna per den 31 mars 2009.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

#### **Principer för lönesättning**

Parterna avser, genom vad här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättning för en positiv löneutveckling.

Lönesättningen skall vara individuell. Fördelningen av utrymmet för individuell löneökning skall ske med utgångspunkt i arbetstagarens yrkeskunnighet, kvalifikationer, prestation och ansvar.

## Lönebilaga

Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerrevision, ska på samma villkor som övriga arbetstagare omfattas av lönerrevisionen.

### Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningstrymme sker i, enlighet med vad som föreskrivs i 7 Kap § 2, vid förhandlingar inom företaget.

Målsättningen är att överenskommelse skall uppnås inom företaget. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse kan arbetsgivaren påkalla central förhandling. Detta skall ske senast 3 veckor räknat från den dag då förhandlingen avslutades.

Ifall arbetsgivaren ej begärt central förhandling skall företagspotten fördelas, bland de av lönerrevisionen berörda montörerna, såsom en generell löneökning.

Efter den 31 augusti 2007, den 30 juni 2008 och 2009 kan central förhandling ej påkallas.

Parterna antecknar till denna överenskommelse såsom gemensamt uttalande att samtliga förhandlingar rörande lönerrevision skall vara avslutade senast den 30 september 2007 och den 31 augusti 2008 och 2009.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan arbetstagarparten hänskjuta frågan till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta skall ske senast 3 veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutas.

### **Nämnden för lönefrågor**

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte 4 ledamöter, varav EIO och SEF utser 2 ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling.

Nämnden skall konstitueras omgående och dess avgörande skall ske skyndsamt.

### **Protokollsanteckning**

Arbetsgivarsidan svarar för kostnaden för lönenämndens ordförande.