

Allmänna Bestämmelser

Plåtbearbetning

Innehållsförteckning

§ 1 Allmänna grundregler	5
1. Giltighetsområde.....	5
2. Omfattning	5
3. Arbetets ledning.....	5
4. Föreningsrätt.....	5
5. Kvalitetssäkring och kompetensutveckling.....	5
§ 2 Arbetstidsavtal	7
1. Allmänna bestämmelser	7
2. Ordinarie arbetstidens längd och förläggning.....	7
3. Flextid	7
4. Treskift m.m.	8
5. Raster, måltidsuppehåll	8
6. Nattvila	9
7. Veckovila	9
8. Tillägg för obekväm arbetstid	9
9. Skiftarbete.....	10
10. Övertidsarbete	10
11. Övertidsersättning	11
12. Uttag av kompensationsledighet	11
13. Inarbetande av tid.....	12
14. Arbetsfria dagar	12
16. Permission	13
17. Arbeten inom berggrum.....	14
18. Ledighet.....	16
19. Arbetstidens iakttagande	16
20. Frånvaroavdrag vid månadslön	16
§ 3 Löneformer	17
1. Allmänna grunder	17
2. Fastställande av löneform	17

Plåtbearbetning

3. Byte av löneform.....	17
4. Övergångsregler	18
5. Ackord.....	18
6. Individuell tidlön	19
7. Resultatbonus.....	19
§ 4 Ackordsregler.....	20
1 Allmänna grunder	20
2 Överenskommelser och ändring av priser.....	21
3. Lön vid pågående ackordsarbete	22
4. Mätning av färdigställt arbete	23
5. Ackordsräkning och fördelning av ackord	23
6. Utbetalning av ackordsöverskott	25
7. Rättelser och tvister	25
8. Förverkande av ackordsöverskott	25
§ 5 Lönenivåer.....	26
1. Allmänna grunder	26
2. Yrkesgruppering	26
3. Ackord.....	27
4. Tidlön	28
§ 6 Övriga ersättningar.....	29
1. Sjuklön	29
2. Lön för arbetsfria dagar och arbetstidsförkortning.....	32
§ 7 Traktamente och reseersättning.....	33
1. Arbete på främmande ort.....	33
2. Resa mellan bostad och verkstad	34
3. Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats	35
Avstånd i km	35
4. Resa under ordinarie arbetstid	37
§ 8 Löneutbetalning.....	38
§ 9 Kollektivavtal rörande semester.....	40
1. Avtalets omfattning m.m.	40
2. Plåt- och VentForum Semesterkassan.....	40
3. Allmänna förutsättningar.....	40
4. Avvikelser från semesterlagen	41
5. Preliminärskatt på semesterlön	44
6. Branschavgifter och gruppförsäkring.....	44
7. Inbetalning till semesterkassan	44
8. Särskilda bestämmelser	46
9. Tvisters handläggning	46
10. Giltighetstid och uppsägning	46
11. Överenskommelse om ordning för genomförande av förhandling angående utläggning av huvudsemester	47

§ 10 Utbildningsavtal för Plåtbearbetnings-branschen	48
1. Plåt- och ventilationsbranschernas Yrkesnämnd (PVYN)	48
2. Lokala yrkeskommittéer (LY)	48
3. Huvudyrkesombud (HYO)	48
4. Utbildningens omfattning och form	48
5. Lärlings anställande	50
6. Introduktionsprogram för nyanställda lärlingar	51
7. Uppsägningsregler för lärling	52
8. Arbetsgivares skyldigheter gentemot lärling	52
9. Lärlings skyldigheter	52
10. Tvist	53
11. Skadestånd i visst fall	53
§ 11 Försäkringar	54
§ 12 Specialbestämmelser, ordnings- och skyddsregler	56
1. Ordningsregler	56
2. Skydds- och arbetsmiljöregler	57
§ 13 Förhandlingsordning vid tvist	60
1. Lokal förhandling	60
2. Central förhandling	60
3. Tidsfrister	61
4. Lönetvist	61
5. Tvist om arbetsskyldighet	62
6. Genomförande av förhandling	62
7. Protokoll	63
8. Avslutande av förhandling	63
9. Förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ MBL	63
10. Räkna	63
§ 14 Giltighetstid och uppsägningsförfarande	64
Bilaga 1 Lagen om anställningsskydd (LAS)	66
1. Anställningsavtal för lärlingar	66
2. Uppsägning - skadestånd	66
3. Återanställningsrätt	66
Bilaga 2 Permittering	67
Bilaga 3 Samarbete mellan företag	69
Bilaga 4 Tillämpningsregler rörande MBL 38 §	70
Bilaga 5 Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)	72
1. Lagens tillämpningsområde	72
2. Rätt till betald ledighet	72
3.a) Utbildning av fackliga förtroendemän	72
3.b) Tillämpningsregler avseende facklig förtroendemannautbildning	72
Bilaga 6 Företagsanpassad medbestämmande (MB)-organisation	74
1. Informations- och förhandlingsskyldighet	74
2. Utseende av kontaktombud	74

3 Kontaktombud - facklig förtroendeman.....	75
4 Ledighet och ersättning till kontaktombud	75
Bilaga 7 Arbetsmiljöavtal	76
1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning	76
2 Samverkan mellan de centrala parterna	76
3 Samverkan i företagen, skyddsombud och lokal facklig organisation...	77
4 Företagshälsovård	77
5 Utbildning.....	78
6 Tvister	79
7 Giltighetstid	79
Bilaga 8 Utvecklingsavtal.....	80
Förteckning av överenskommelser mellan parterna som ej intagits i detta tryck.	97
Bilaga 10: Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO-PTK.	97
Bilaga 11: Överenskommelse gällande gränserna mellan	97
Bilaga 12: Överenskommelse om konkurs- och garantifond.....	97
Bilaga 13: Överenskommelse om gemensam lönestatistik.....	97
Bilaga 14: Avtal om arbetsstudier.....	97
Bilaga 16: Tillämpningsanvisningar avseende icke nivåhöjande	97
löneökningar	97
Alfabetiskt register	98

§ 1 Allmänna grundregler

1. Giltighetsområde

Detta avtal äger tillämpning för samtliga arbetstagare, anställda i företag som är medlemmar i Plåtslageriernas Riksförbund.

2. Omfattning

Detta avtal omfattar all förekommande bearbetning av tunnplåt med tillhörande smides- och svetsmekaniska arbeten samt därtill hörande och närliggande arbeten.

3. Arbetets ledning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare.

Protokollsanteckning

Vid tillämpning av denna punkt skall hänsyn tas till att såväl avtal som lag begränsar arbetsgivarens rätt.

4. Föreningsrätt

a) Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränk.

b) Anser arbetstagarna att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, eller att det eljest innebär en orättvisa, skall de, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

5. Kvalitetssäkring och kompetensutveckling

a) Gemensamma utgångspunkter

Parterna uttalar en vilja att ge förutsättningar till en kompetens- och kvalitetshöjning i branschen genom att aktivt verka för anlitanande av seriösa samarbetande företag och underentreprenörer i företagen.

Varje företag skall svara för att rätt kvalitet och kompetens uppnås inom parternas avtalsområde genom:

- att planera och genomföra arbetet rätt från början,

- att arbeta in kvalitet i verksamheten bl. a. genom fort- och vidareutbildning i syfte att uppnå individuell behörighet, egenkontroll och erfarenhetsåterföring,
- att anlita kollektivavtalsbundna samarbetspartners som t ex ”samarbetande företag”, entreprenörer, konsulter och leverantörer som har minst samma kvalitetskrav som företagen i sin verksamhet.

b) Kontroll och rättelse

Allt arbete utföres väl och enligt vederbörligen givna instruktioner. Arbetsgivaren äger att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där sådant erfordras.

Då större arbeten utföres skall arbetsgivaren till arbetstagare lämna skriftlig order med nödvändiga instruktioner för arbetets utförande. Avvikelse från instruktionen får ej ske utan arbetsgivarens skriftliga medgivande.

Med arbetsgivarens medgivande har beställare rätt att lämna arbetstagaren skriftlig order, vilken lämnas till arbetsgivaren i samband med tidnotornas avlämnande. När det av beställaren beordrade arbetet slutförts skall arbetstagaren lämna uppgift till arbetsgivaren om beställt arbete och arbetstid och vid ackord fördelat på ackords- och timtid.

c) Kvalitetssäkring – egenkontroll

I syfte att höja kvalitetsnivån i branschen samt att tillgodose krav från byggherrar, beställare och konsument, har företagen inom branschen i allt ökad utsträckning infört system för kvalitetssäkring innefattande egenkontroll avseende vissa arbetsmoment.

Egenkontrollen ingår i arbetsuppgifterna och innebär att arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare checklistor, dagbok och rapportblanketter för kontroll av kvalitetskritiska arbetsmoment. Syftet med dessa handlingar är att de skall fungera som kvalitetsdokument, signerade av vederbörande arbetstagare. Sammantaget blir detta en dokumentation på att arbetena utföres i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

§ 2 Arbetstidsavtal

1. Allmänna bestämmelser

Detta avtal ersätter arbetstidslagen (1982:673) i dess helhet. Avtalet utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens allmänna skyddsbestämmelser avseende förläggning av arbetstid, respektive särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga.

Arbetstagare som omfattas av detta avtal undantas härigenom från tillämpningen av arbetstidslagen. I stället gäller arbetstidsreglerna i detta avtal.

Överenskommelse om avvikelse från detta avtal och/eller avvikelser avseende nattarbete, veckovila och overtidsvolym får träffas mellan företaget och Byggnads avdelning. Om sådan överenskommelse inte träffas, gäller avtalets regler.

2. Ordinarie arbetstidens längd och förläggning

Den ordinarie arbetstiden vid dagarbete är 40 timmar per helgfri vecka som utlägges med 8 timmar per dag under veckans 5 första dagar.

Den ordinarie arbetstiden förläggs mellan klockan 06.00 och 17.30. Överenskommelse om annan förläggning av arbetstiden än ovan kan träffas enligt punkt 1 stycke 3.

För tvåskiftsarbete och intermittent treskiftsarbete gäller dock 38 timmar och för kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar per helgfri vecka.

Vid arbete på bygg- eller installationsarbetsplats tillämpas på denna gällande arbetstider, såvida annan överenskommelse ej träffas.

Såvida inte annat överenskommit med arbetstagaren skall dennes ordinarie arbetstid vara schemalagd. Arbetstagaren skall få besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst 30 dagar i förväg. Denna tidsfrist kan dock avkortas vid speciella och opåräknade förhållanden.

3. Flextid

Med flextid menas att arbetstagaren förfogar över arbetstidens förläggning. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan skriftligen träffa överenskommelse om flextid.

- Flextid får ej förläggas när uppenbara hinder i verksamheten föreligger.
- Samråd skall alltid äga rum inom arbetslaget innan flextid arbetas in eller tas ut.
- Flextid kan förläggas mellan 06.00 - 09.00 och 15.00 - 18.00.
- Flextidkonto får uppgå till maximalt minus 16 timmar och plus 40 timmar om skriftlig överenskommelse om annat ej träffas. Sådan överenskommelse upphör att gälla efter 1 veckas uppsägningstid.
- Flextid utgör inte grund för OB- eller övertidsersättning.
- Vid arbete som kräver övernattning på annan ort kan flextid tas ut mellan 06.00 och 20.00 efter överenskommelse med arbetsgivaren.
- Flextid skall noteras på tidnotor.

4. Treskift m.m.

Innan arbetsgivaren beslutar att införa eller upphöra med kontinuerligt treskiftsarbete, eller annan ordinarie arbetstid förlagd till nattetid, skall förhandling hållas med Byggnads avdelning.

5. Raster, måltidsuppehåll

Raster är sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Raster inräknas inte i den ordinarie arbetstiden.

Arbetstagare har rätt till sammanlagt 1 timme och 15 minuters rast per arbetsdag. Sådana raster inräknas inte i den ordinarie arbetstiden. Förläggning av raster skall överenskommas mellan arbetsgivare och berörda arbetstagare.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än 5 timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen.

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Vid övertidsarbete i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid, har arbetstagaren rätt till 15 minuters måltidsrast innan övertidsarbetets början samt även därefter var 3:e timma utan att löneavdrag görs.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Pauser räknas in i arbetstiden.

Beträffande avvikelser från dessa bestämmelser, se § 2 punkt 1.

6. Nattvila

Alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Beträffande övriga avvikelser från dessa bestämmelser, se § 2 punkt 1.

7. Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskaps-tid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbetet när behov uppkommer.

Veckovilan skall i möjligaste mån förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Beträffande övriga avvikelser från dessa bestämmelser, se § 2 punkt 1.

8. Tillägg för obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses all arbetstid mellan klockan 17.00 och 06.30.

- a) För arbete som utförs helgfri vardag mellan klockan 17.00 och 22.00 utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med:
- 30 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.
 - Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 18 minuter per arbetad OB-timme.
- b) För arbete som utförs helgfri vardag mellan klockan 22.00 och 06.30 utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med:

- 50 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.
 - Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 30 minuter per arbetad OB-timme.
- c) För arbete som utförs lördagar och helgdagar utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med:
- 100 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.
 - Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 1 timmar per arbetad OB-timme.

För arbete som ger rätt till övertidsersättning, utbetalas ingen OB-ersättning.

9. Skiftarbete

Vid införande av eller upphörande med tidsbestämt skiftarbete skall arbetstagaren såvitt möjligt ges besked om detta minst 5 dagar i förväg.

Vid löneformerna timlön och ackord utges ett skiftformstillägg med:

- 6,1 % av avtalets lägsta lön per arbetad skifttimme vid tvåskift och intermittert treskift,
- 12,8 % av avtalets lägsta lön per arbetad skifttimme vid kontinuerligt treskift, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.

Därutöver utges ersättning enligt punkt 8 eller 10 oberoende av löneform.

För arbetstagare med regelbundet skiftarbete eller med ordinarie arbetstid regelbundet förlagd till obekvämt arbetstid, kan utgående skifttillägg omvandlas till fast månatligt tillägg.

10. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som den heltidsanställda arbetstagaren utför utöver det för honom gällande ordinarie arbetstidsmåttet enligt arbetstidsschemat, om

- övertidsarbetet har påkallats på förhand eller
- där detta ej kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand eller
- om arbetstagaren överskridit den enligt punkt 2 överenskomna genomsnittliga arbetstiden.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbete utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag skall övertiden sammanräknas.

a) Övertidsuttag

Övertid kan tas ut med högst 48 timmar under en tid av 4 veckor eller 50 timmar under 1 månad, dock högst med 200 timmar under samma kalenderår (allmän övertid).

Övertid utöver allmän övertid får uttagas efter lokal överenskommelse med Byggnads avdelning.

b) Återföring av tid

När övertidsarbete ersätts med ledig tid, kompensationsledighet, enligt punkt 12, skall den tid som motsvarar faktiskt utfört övertidsarbete återföras till det tillgängliga övertidsutrymmet.

11. Övertidsersättning

a) För övertidsarbete som utförs helgfri vardag kl. 06.30 - 20.00 utges, utöver ordinarie lön, ersättning med:

- 50 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas. Till månadsavlönade utges dessutom 1/168 av månadslönen per timma.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 1 timma och 30 minuter per arbetad övertidstimma.

b) För övertidsarbete på annan tid utges, utöver ordinarie lön, ersättning med:

- 100 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas. Till månadsavlönade utges dessutom 1/168 av månadslönen per timma.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 2 timmar per arbetad övertidstimma.

Övertidsarbete på arbetstagarens arbetsfria dagar enligt punkt 14 a) jämföras med övertidsarbete enligt b).

12. Uttag av kompensationsledighet

Om arbetstagaren så önskar och arbetsgivaren bedömer det som möjligt med hänsyn till verksamheten vid företaget, kan överenskommelse träffas om kompensationsledighet i stället för ersättning för arbete på övertid och/eller obekväm arbetstid.

Ledigheten utlägges efter samråd med arbetstagaren. Därvid bör arbetstagarens önskemål beträffande utläggning beaktas så långt det är möjligt.

Kompensationsledighet omfattande högst 1 dag får tas ut efter en varseltid av 5 arbetsdagar. Föreligger allvarliga produktionsmässiga skäl kan arbetsgivaren uppskjuta uttaget av sådan ledighet.

Om företaget och arbetstagarna inte enas om annat får högst 40 timmar övertidsarbete per år ersättas med kompensationsledighet.

13. Inarbetande av tid

Inarbetande av tid får ske efter överenskommelse. Inarbetandet skall ske innan ledigheten tas ut såvida annan överenskommelse ej träffas. Sådan inarbetad tid ger rätt till lön för fridagar och helgdagar.

14. Arbetsfria dagar

a) Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstafton, pingstdagen, Sveriges nationaldag, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton är arbetsfria dagar.

De år Sveriges nationaldag infaller på en lördag eller söndag utlägges 8 timmar extra arbetstidsförkortning enligt punkt 15.

Lön för arbetsfri dag betalas för dag som infaller måndag till fredag, under förutsättning att arbete annars skulle ha utförts enligt punkt 2, arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning.

b) Lön för arbetsfria dagar utges till arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst 3 månader under de senaste 12 månaderna samt vars anställning består efter helgen.

Rätt till lön för arbetsfria dagar har den arbetstagare som arbetat hela arbetsdagen närmast före och efter den arbetsfria dagen samt uppbär lön per timma. Skriftligt beviljad semester eller kortare beviljad ledighet under sådan kvalifikationsdag medför ej förlust av rätten till lön. Rätt till lön föreligger för dag som infaller under sjukperiod eller vid ledighet enligt Föräldraledighetslagen (1995:584).

Lön för arbetsfria dagar betalas inte för helgdag som arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning för från allmän försäkringskassa, studiestödsnämnd eller motsvarande, ej heller om beviljad ledighet överstiger 15 arbetsdagar.

15. Arbetstidsförkortning

a) Varje arbetstagare erhåller 32 timmar arbetstidsförkortning per år. Arbetstidsförkortningen intjänas jämt fördelat över året.

För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, d v s som börjar eller slutar sin anställning under året, eller är frånvarande av orsak som inte är semester eller semesterlönegrundande, beräknas arbetstidsförkortningen med $1/365 \times 32$ timmar för varje övrig anställningsdag. Brutna timmar avrundas till närmast högre helt timtal.

b) Intjänad men ej uttagen arbetstidsförkortning faller till betalning vid årets utgång. Vid avslutad anställning utfaller intjänad men ej uttagen arbetstidsförkortning till betalning i samband med slutlön.

Om en arbetstagare avslutar sin anställning på egen begäran, och har tagit ut mer arbetstidsförkortning än som intjänats, avräknas uttagen men ej intjänad arbetstidsförkortning på slutlön.

c) En förutsättning för att ha rätt till arbetstidsförkortning är att anställningen är tills vidare, eller varat mer än 3 månader. Om anställningen avslutas inom 3 månader efter anställningsdagen utgår ingen arbetstidsförkortning. Om anställningen består efter 3 månader räknas intjänandet av arbetstidsförkortningen från och med den första anställningsdagen.

Anmärkning

Arbetstidsförkortning kan företrädesvis utläggas på klämdagar. Med klämdag avses enskild dag som ligger mellan arbetsfri dag och lördag eller söndag. Överenskommelse om ledighet på annan dag än klämdag kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därvid bör den enskilde arbetstagarens önskemål beträffande ledighetens förläggning beaktas så långt det är möjligt.

16. Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lägsta lön under högst en dag. Permission kan beviljas i följande fall:

1. Eget bröllop,
2. Egen 50-årsdag,

3. Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
4. Egen arbetsskada som inträffar under arbetsdag och som föranleder arbetstagare att lämna arbetsplatsen,
5. Högst 2 återbesök hos läkare om dessa föranleds av arbetsskada eller olycksfall,
6. Vid kallelse till företagshälsovårdens hälsokontroller,
7. Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från företagsläkare,
8. Nära anhörigs frånfälle,
9. Nära anhörigs begravning,
10. Vård av nära anhörig, boende på den anställdes bostadsort, vid akut sjukdomsfall.

Anmärkningar

- Förutsättning för att permissionslön enligt 4 skall utges är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.
- Som nära anhörig enligt 8 – 10 räknas make/maka, samboende, barn, syskon, barnbarn, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.
- Med samboende avses den som sammanlever med annan under äktenskapsliknande förhållanden.
- Vid nära anhörigs begravning enligt 9 kan permission också omfatta nödvändiga resdagar, dock högst 2.

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.

Resor och sjukvårdskostnader som föranleds av olycksfall i arbetet bekostas av arbetsgivaren i den mån ersättning från försäkringskassan ej utges.

Permissionslön kan ej utgå samtidigt med ersättning för motsvarande tid från försäkringskassan. Arbetstagaren har dock rätt till mellanskillnaden i de fall ersättningen från försäkringskassan understiger den permissionslön arbetstagaren är berättigad till.

17. Arbeten inom bergrum

a) Vid arbeten, som utförs inom bergrum, eller avdelningar av bergrum där bergarbete eller kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete pågår, är den ordinarie arbetstiden 7,2 timmar under var och en av veckans 5 första

dagar. Överenskommelse om annan indelning av arbetstiden (genomsnittligt 36 timmar per vecka) må dock träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Reglerna om arbete inom bergrum tillämpas för varje utrymme för sig under förutsättning att utrymmena är avgränsade från varandra med exempelvis skärmvägg eller port.

b) Vid arbete som avses ovan, vid löneformen timlön eller ackord, skall ordinarie lön ökas med 13 %.

För arbetstagare som endast under del av dag deltar i arbete i bergrum, gäller den för vederbörande arbetstagare ovan jord tillämpade ordinarie arbetstiden. Sådan arbetstagare äger för varje i bergrum fullgjord arbetstimma uppbära den ersättning som nämnts i föregående stycke.

c) Bestämmelserna i punkterna a) och b) gäller ej för arbeten som utförs sedan bergarbete avslutats eller kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum avslutats.

d) Med uttrycket "i bergrum" avses den del av en arbetsplats, som ligger innanför berginslagen till ingångar samt under bergytan vid sänken och hiss-, ventilations- och tubschakt.

e) Med uttrycket "bergarbete" avses:

- borrhning, laddning, sprängning och salvskrotning,
- upplastning och uttransport av bergmassor,
- skyddsskrotning samt
- bergförstärkningsarbeten.

Som bergarbete räknas inte bortsprängning av enstaka gadd eller mindre bergparti och därmed sammanhängande arbeten i tidigare färdigställda bergrum.

f) För transport av material till och från arbetsplats inom bergrum med bil, traktor eller liknande fordon tillämpas den ovan jord gällande arbetstiden.

g) Om verkstadsplats är placerad utanför bergrummet, gäller bestämmelserna i punkterna a), b) och c) även för den arbetstid, som förekommer vid verkstadsplatsen.

h) Ovan angivna bestämmelser gäller även för lärlingar.

i) Tillägg för övertid beräknas på den i avtalet fastställda lägsta lönen.

18. Ledighet

Arbetstagare äger att, efter förut träffad överenskommelse med arbetsgivaren, erhålla ledighet för fullgörande av arbete i av avtalet berörda organisationers tjänst. Det åligger dock arbetstagaren att vid sådant fall anmäla då ledigheten skall börja och sluta.

19. Arbetstidens iakttagande

Arbetstiden skall, med iakttagande av här ovan angivna bestämmelser, börja och sluta på fastställda tider och får ej inskränkas genom tidens användande till annat än utförande av åtaget arbete.

20. Frånvaroavdrag vid månadslön

Vid all frånvaro på arbetsdag såsom semester, sjukdom och övrig semesterlönegrundande frånvaro, tjänstledighet och liknande görs avdrag från månadslön med 1/168 per timma, 1/21 per arbetsdag eller 1 månadslön för hel månad. Vid långvarig frånvaro del av dag, exempelvis deltidssjukskrivning, reduceras månadslönen i motsvarande grad.

Anmärkning

Vid sjukfrånvaro se § 6 punkt 1.b2)

Vid semesterlönegrundande frånvaro se § 9 c)

§ 3 Löneformer

1. Allmänna grunder

Löneformen skall anges i anställningsavtalet.

Överenskommelser om löner och löneformer skall vara skriftliga.

Ny överenskommen löneform enligt punkt 3 träder i kraft i samband med att nytt arbete/objekt påbörjas. Överenskommen löneform för visst pågående arbete/objekt skall ovillkorligen bibehållas tills arbetet/objektet slutförts såvida inte annan överenskommelse därom träffas.

2. Fastställande av löneform

I detta kollektivavtal regleras följande löneformer:

Ackord

- Rakt ackord
- Premieackord

Tidlön

- Timplön
- Månadslön

Vid klart avgränsad verksamhet såsom byggnadsplåtslageri, ventilationsarbeten eller plåtbearbetning kan olika löneformer förekomma för respektive verksamhet.

Företaget skall i samråd med de anställda skriftligen fastställa gällande löneform. Kan överenskommelse ej nås är löneformen ackord.

Vid nytecknande av avtal skall löneformen fastställas på motsvarande sätt.

Överenskommelse om annan löneform än ovan förutsätter parternas medverkan.

3. Byte av löneform

Förhandling om byte av löneform kan upptas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen, om arbetsgivaren eller en majoritet av berörda arbetstagare så begär. Godkänns byte av löneform av minst 4/5 av berörda arbetstagare skall löneformen även gälla återstoden.

Kan överenskommelse ej nås skall de centrala organisationerna konsulteras innan lokal förhandling avslutas.

Kan parterna ej enas vid lokal förhandling kan frågan hänskjutas till Centrala lönenämnden för avgörande. Detta skall ske senast 3 veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom 2 månader avgöra lönefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Protokollsanteckning

Centrala lönenämnden har att avgöra tvister om löneformer och lönenivåer. Nämnden består av 2 ledamöter från vardera parten. Arbetsgivar- sidan utser ordförande och arbetstagar- sidan utser sekreterare. Om nämnden inte kan enas i tvisten skall nämnden utse en opartisk ordförande som har utslagsröst. Nämndens utslag är bindande och kan inte överklagas.

4. Övergångsregler

Vid övergång från timlön till månadslön eller motsatsvis används multiplikatorn/dividenden 173,1. I talet 173,1 ingår lön för fredagar och helgdagar.

Vid övergång från rakt ackord eller premieackord till tidlön skall det statistiska genomsnittet beaktas.

5. Ackord

a) Rakt ackord

Rakt ackord utges enligt reglerna i § 4.

b) Premieackord

Premieackord utges med en fast del enligt § 5.3.c) samt 40 % av gällande ackordspris och i övrigt enligt reglerna i § 4.

c) Individuellt tillägg

Individuellt tillägg kan utges utöver ackordet i enlighet med principerna i punkt 6.

Protokollsanteckning

1) Lägsta ackordsförtjänst är kollektivavtalets lägsta lön.

2) Företagsvis förhöjd lägsta lön kan överenskommas med berörda arbetstagare.

3) Den fasta delen vid premieackord fastställs av de centrala parterna.

6. Individuell tidlön

Tidlön utges per arbetad timma eller per arbetad månad.

Den individuella lönen är personlig och utgår från den enskildes sätt att uppfylla de krav som anställningen och arbetsuppgifterna ställer på honom.

Vägledande för fastställande av den individuella lönen är att arbetstagare i sin anställning skall kunna öka sin inkomst till följd av erfarenhet, ansvar, ökad yrkeskunskap och lång anställningstid i företaget. Företagets värderingsgrunder för individuellt tillägg skall vara tydliga och väl förankrade.

Andra värderingsgrunder för individuell lön kan vara:

- Effektivitet,
- Kvalitet i arbetet,
- Problemlösning,
- Samarbetsförmåga,
- Mångsidighet

Företagets sätt att använda och inbördes rangordna sina värderingsgrunder utgör en viktig del av företagets lönepolicy. Denna skall vara känd, tydlig och väl förankrad, och upplevas som skälig.

Vid utläggning av individuell lönehöjning skall alla arbetstagare, även lärlingar, omfattas vid bedömningen. Arbetstagare som inte erhåller någon individuell lönehöjning eller enbart en begränsad sådan eller upplever sig ha en omotiverad löneskillnad inom företaget, har rätt att begära en särskild genomgång av behovet av kompetenshöjande insatser eller liknande samt arbetsuppgifternas innehåll.

7. Resultatbonus

Företaget kan efter samråd med arbetstagarna införa resultatbonus.

Resultatbonus utges utöver de i punkterna 5 eller 6 angivna löneformerna.

§ 4 Ackordsregler

1 Allmänna grunder

a) Tidnotor

Vid ackordsarbete skall all tid för ackords- och timtidsarbete samt väntetid enligt e) antecknas i tidnotor. Tidnotorna skall regelbundet atteras.

b) Avtalshöjningar

Priser i interna ackordsöverenskommelser stiger med

4,0% 2007-06-01

4,0% 2008-04-01

3,5% 2009-04-01

c) Arbete enligt ackordsprislista

Överenskommelse om företagsvis ackordsprislista kan träffas i lokal förhandling. Vid löneformen ackord skall allt arbete, där pris finns utsatt i fastställd ackordsprislista, utföras på ackord, och ackordsprislisan tillämpas.

Varje ackordsarbete utgör en enhet för sig. Samtliga ackordsarbeten skall mätas.

Om arbetstiden för ett ackordsobjekt inte uppgår till mer än 16 arbetstimmar, kan sådant arbete utföras mot tidlön om arbetstagaren så önskar.

Vid utökning eller nedskärning av ackordslaget, skall arbetsgivaren samråda med arbetslaget före sådan förändring.

Då arbetsgivare och arbetstagare gemensamt utför ackordsarbete, skall arbetsgivaren veckovis lämna specificerad uppgift till arbetslaget om antalet ackords- och timtidstimmar han deltagit i arbetet ifråga.

d) Hjälp vid ackordsarbete

Ackordslaget har rätt att, från arbetsgivaren, rekvirera tillfällig och lämplig hjälp med montage av tunga eller skrymmande detaljer. Betalning för denna hjälp avdrages från ackordssumman med avtalets lägsta lön enligt § 5, per arbetad timme.

e) Väntetidsersättning och särskilda betalningsregler

Måste arbetstagare, utan eget vållande, vänta på material eller uppstår hinder i arbetet, ersätts därigenom uppkommen väntetid enligt punkt 3. a) under förutsättning att annat arbete ej erhållits.

Hindras arbetstagaren i arbetet därför att arbetsgivaren inte lämnat order eller instruktioner enligt § 1 punkt 5. b) erhåller arbetstagaren ersättning för väntetid enligt punkt 3. a).

För tid som åtgår för ackordslaget vid iordningställande av arbetsplats enligt § 12 punkt 1. b), tillföres ackordssumman lön enligt punkt 3. a) per arbetad timme.

2 Överenskommelser och ändring av priser

a) Överenskommet ackordspris

Finns arbete ej prissatt i ackordsprislistan, eller är arbetet av sådan beskaffenhet, att densamma ej kan tillämpas, skall arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om ett för det aktuella arbetet lämpligt ackordspris. Överenskommelsen skall träffas innan arbetets påbörjats samt vara skriftlig.

Vid premieackord skall 40 % av överenskommet ackordspris tillämpas.

b) Sänkning av ackordspris

Om arbeten, som är prissatta i ackordsprislistan, med hjälp av nya anordningar, maskiner, verktyg eller dylikt, kan utföras på ett snabbare, eventuellt även enklare sätt, kan ackordsprisen sänkas.

Begäran om sänkt ackordspris för arbeten som ovan avses, görs till den lokala fackliga organisationen. Kan överenskommelse om pris ej träffas, kan ärendet hänskjutas till förhandling enligt § 13.

Träffad uppgörelse rapporteras till de centrala parterna.

c) Arbetets utförande mot tidlön

Kan på sätt som sägs i punkt a) överenskommelse om ackordspris ej träffas skall ifrågavarande arbete utföras mot överenskommen tidlön.

d) Uppgörelse genom organisationerna

Har endera parten förhindrat uppgörelse om ackordspris kan motparten hänvända sig till sin organisation, som har skyldighet att ingripa för att få

överenskommelse till stånd. Vägrar part ändå att träffa överenskommelse, skall det pris gälla, varom de centrala parterna kan enas.

3. Lön vid pågående ackordsarbete

a) Lön under pågående ackordsarbete

Arbetstagaren har rätt att, per arbetad timme, erhålla överenskommen tidlönn med en utbetalningsnivå som lägst motsvarar avtalets lägsta lön enligt § 5. Denna utbetalningsnivå utgör garanterad lön. Lönen avdrages från ackordssumman efter fördelning.

Anmärkning till a)

Den del av ackordssumman som återstår efter avdrag enligt a) benämnes ackordsöverskott.

b) Förskott på ackordsöverskott

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om förskottsutbetalning av förväntat ackordsöverskott. Förskottet avdrages från ackordssumman efter fördelning. Om förskott som har utbetalats inte i sin helhet täcks av ackordsöverskottet, är varje arbetstagare som erhållit för mycket återbetalningsskyldig härför.

Uppstår återbetalningsskyldighet skall arbetsgivaren skriftligen inom 30 arbetsdagar efter det att aktuell fördelningslista upprättats enligt punkt 5. a) meddela arbetstagaren hur återbetalningen bör ske. Om så ej meddelats är återbetalningskravet förverkat. Sådant skriftligt meddelande kan lämnas på tidssedel eller dylikt.

c) Delmätning

Överenskommelse om delmätning kan träffas för ackordsarbeten som omfattar mer än 500 timmar för beräkning av förskott enligt b) ovan.

d) Avbrott i ackordsarbete

Avbryts ett ackordsarbete och endast enstaka detaljer kvarstår, vilka är av synnerligen ringa betydelse för ackordssumman, kan arbetet mätas, och överskott utbetalas.

Avbryts ett ackordsarbete längre tid än 20 arbetsdagar, skall detsamma efter begäran mätas och överskott utbetalas.

Påbörjade men ej färdigställda ackordsmoment värderas av arbetstagaren och arbetsgivaren gemensamt. Om enighet dem emellan ej kan uppnås, utförs värderingen av de centrala parterna.

4. Mätning av färdigställt arbete

a) Genomförande av mätning

Färdigställt arbete skall mätas i sin helhet.

Vid mätning skall arbetsgivaren eller dennes ombud samt representant från ackordslaget delta.

Protokollsanteckning till b)

Mätning verkställs snarast möjligt, dock senast inom 15 arbetsdagar efter det att färdigställt arbete och fullständiga tidsuppgifter föreligger. Överenskommelse om annan tidsfrist kan dock träffas.

Om ovan angivna tidsfrister överskrids med mer än 5 arbetsdagar har arbetstagaren rätt att erhålla extra förskott på förväntat överskott enligt överenskommelse mellan berörda arbetsgivare och arbetstagare.

5. Ackordsräkning och fördelning av ackord

a) Ackordsräkning

Efter fullgjord mätning upprättas ackordsräkning med fördelningslista. Allt ackordsarbete och allt tidlönearbete i samband med ackordsarbete skall uppföras på ackordsräkningen.

b) Rätt till fördelning och fördelningstal

För att ha rätt till del i ackord krävs att man har ett fördelningstal enligt § 5, med iakttagande av nedanstående begränsningar.

De som deltagit i ackordet skall dela ackordssumman efter det antal ackords- och tidlönetimmar med vilka var och en deltagit i ackordsobjektet, och i proportion till vederbörandes fördelningstal.

Arbetstagare under utbildning erhåller efter 3 400 timmar inom ramen för § 10, Utbildningsavtalet, del i ackordsfördelningen baserat på det för honom

gällande fördelningstalet. Överenskommelse om del i ackordsfördelningen tidigare än efter 3 400 timmar kan träffas med ackordslaget.

Rätt till ackordsfördelning föreligger även för arbetstagare under utbildning, då denne hjälper arbetsgivare med utförande av ackordsprissatt arbete. I de fall dylikt arbete icke uppmäts, värderas lärlingens rätt till del i överskott efter ackordsförtjänsten för jämförliga arbeten. Uppstår därvid tvist, avgörs denna enligt bestämmelserna i § 13.

c) Fördelning av ackordsöverskott

För arbetstagare med rätt till fördelning enligt b), gäller att all tid på ackordsobjektet multipliceras med för var och en gällande fördelningstal. Arbetstagare med lägre fördelningstal erhåller därigenom ett reducerat antal timmar som ger samma andel av ackordssumman som arbetstagare med högsta fördelningstal.

Efter fördelning avgår, från varje arbetstagares andel i ackordet, den lön som var och en uttagit på ackordsobjektet.

d) Beräkningsexempel

Ackordssumman på utfört arbete är 25.096 kronor.

A = yrkesarbetare med fördelningstal 100 %

B = lärling (3 401 - 4 250 tim) med fördelningstal 60 %

A och B har arbetat 100 timmar vardera.

A har 100 tim x 1,00	= 100 tim
B har 100 tim x 0,60	= <u>60 tim</u>
Summa	160 tim

Vid fördelningen av bruttolönen har således A och B 160 timmar tillsammans.

Förtjänstekvation: $\frac{25\ 096:-}{160} = 156:85$

Fördelning:	A erhåller	100 x 156:85	= 15.685:-
	B erhåller	60 x 156:85	= <u>9.411:-</u>
			= 25.096:-

Uttag:	A 100 tim x 125:00	= 12.500:-
	B 100 tim x 85:00	= 8.500:-

Fördelning minus uttag = ackordsöverskott

A = 15.685:- - 12.500:- = 3.185:-

B = 9.411:- - 8.500:- = 911:-

e) Överlämnande av ackordsräkning

Upprättad ackordsräkning och fördelningslista överlämnas till berörd representant för ackordslaget, senast 20 arbetsdagar efter fullgjord mätning.

6. Utbetalning av ackordsöverskott

Ackordsöverskott eller ostridigt belopp enligt ackordsräkning skall utbetalas vid första ordinarie avlöningsdag som infaller efter utgången granskningstid enligt punkt 7. a).

7. Rättelser och tvister

a) Tvist om ackordsräkning

Uppstår tvist om ackordsräkningen skall arbetsgivaren begära förhandling med den lokala arbetstagarorganisationen inom 15 arbetsdagar.

c) Tvist om ackordslön

Vid tvist om ackordslön skall förhandlingsordningen i § 13 (lönetvist) äga tillämpning.

För tvister om ej prissatta arbeten i samband med ackordsarbete gäller vad som sägs i punkt 2 b, c, d.

8. Förverkande av ackordsöverskott

Om arbetstagare utan arbetsgivarens tillstånd eller utan laga förfall lämnat ett ackordsarbete före arbetets färdigställande, är det på honom belöpande överskottet förverkat. I den mån hans överskott ej åtgår till avlöning eller andra direkta utgifter i och för ifrågavarande arbete, tillfaller överskottet den eller de arbetstagare som slutfört ackordet.

§ 5 Lönenivåer

1. Allmänna grunder

Någon löneskillnad på grund av kön får ej förekomma.

Parterna är ense om att val av löneform inte skall innebära stagnation av löneutvecklingen.

Vid lönerevision skall löneutvecklingen inom regionen beaktas.

Efter träffad förbundsutgångspunkt om löner skall förhandling om lönerevision upptas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Sådan överenskommelse löper med samma giltighetstid som förbundsutgångspunkten.

Kan överenskommelse ej nås skall de centrala organisationerna konsulteras innan lokal förhandling avslutas.

Kan parterna ej enas vid lokal förhandling kan frågan hänskjutas till Centrala lönenämnden för avgörande. Detta skall ske senast 3 veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom 2 månader avgöra lönefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Iakttas inte ovanstående tidsfrister gäller arbetsgivarens mening.

Protokollsanteckning

Centrala lönenämnden har att avgöra tvister om löneformer och lönenivåer. Nämnden består av 2 ledamöter från vardera parten. Arbetsgivarsidan utser ordförande och arbetstagarparten utser sekreterare. Om nämnden inte kan enas i tvisten skall nämnden utse en opartisk ordförande som har utslagsröst. Nämndens utslag är bindande och kan inte överklagas.

2. Yrkesgruppering

I) Yrkeskunnig arbetstagarare med för arbetet lämplig utbildning med godkänt slutprov eller motsvarande kompetens.

II) Arbetstagarare med för arbetet viss lämplig utbildning och med minst 2 års erfarenhet.

III) Arbetstagare med för arbetet viss lämplig utbildning och med mindre än 2 års erfarenhet.

IV) Övriga vuxna arbetstagare.

V) Arbetstagare under utbildning.

Vid fackteoriutbildningen skall till lärlingen utges bibehållen lön.

Praktikant erhåller under och efter första läsåret lön enligt löneintervall 0 – 850 timmar och efter andra läsåret enligt löneintervall 1 701 – 2 550 timmar.

Kommentarer:

- Till yrkesgrupperna II och III hänförs exempelvis arbetstagare som monterar tillhandahållt arbetsmaterial och som själva ej kan tillverka detsamma.
- Till yrkesgruppen IV hänförs exempelvis chaufförer och lagerarbetare.

3. Ackord

a) Lön vid ackordsarbete

Grupp	Lägsta lön/tim 2007-06-01	Lägsta lön/tim 2008-04-01	Lägsta lön/tim 2009-04-01	Fördel- ningstal
I	114,50	118,50	122,50	100 %
II	108,80	112,60	116,40	100 %
III	103,00	106,70	110,30	90 %
IV	103,00	106,70	110,30	Ök
V 5951-6800 tim.	103,00	106,70	110,30	90 %
5101-5950 tim.	97,30	100,70	104,10	80 %
4251-5100 tim.	91,60	94,80	98,00	70 %
3401-4250 tim.	85,90	88,90	91,90	60 %
2551-3400 tim.	80,10	83,00	85,80	50 %
1701-2550 tim.	74,40	77,00	79,60	40 %
851-1700 tim.	68,70	71,10	73,50	30 %
0-850 tim.	63,00	65,20	67,40	20 %

b) Förändring av fördelningstal

Efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren, och i förekommande fall med ackordsarbetare eller ackordslag, kan till särskilt kunnig och villig arbetstagare med lägre fördelningstal utgå högre fördelningstal.

Plåtbearbetning

Om vid något tillfälle arbetstagare med lägre fördelningstal anförtros eget arbete, skall sådant arbete utföras enligt gällande ackordsprislista, varvid fördelningstalet ej tillämpas.

c) Fast del vid premieackord

Vid premieackord utgörs den fasta delen från 2007-06-01 av 84:37 kr/tim.

4. Tidlön

Lön vid tidlönearbete

Grupp	Lägsta timlön	Lägsta månads- lön	Lägsta timlön	Lägsta månads- lön	Lägsta timlön	Lägsta månads- lön
	07-06-01	07-06-01	08-04-01	08-04-01	06-04-01	06-04-01
I	114,50	19820	118,50	20512	122,50	21205
II	108,80	18829	112,60	19487	116,40	20145
III	103,00	17838	106,70	18461	110,30	19084
IV	103,00	17838	106,70	18461	110,30	19084
V 5951-6800 tim.	103,00	17838	106,70	18461	110,30	19084
5101-5950 tim.	97,30	16847	100,70	17435	104,10	18024
4251-5100 tim.	91,60	15856	94,80	16410	98,00	16964
3401-4250 tim.	85,90	14865	88,90	15384	91,90	15904
2551-3400 tim.	80,10	13874	83,00	14359	85,80	14843
1701-2550 tim.	74,40	12883	77,00	13333	79,60	13783
851-1700 tim.	68,70	11892	71,10	12307	73,50	12723
0-850 tim.	63,00	10901	65,20	11282	67,40	11663

§ 6 Övriga ersättningar

1. Sjuklön

a) Rätt till sjuklön

Rätt till sjuklön föreligger enligt lag.

Vid överenskommelse om annan ordinarie arbetstid och/eller förläggning av arbetstid enligt § 2 punkt 2, utgår betalning för sjuklön efter den överenskomna arbetstidsförläggningen.

b) Sjuklönens storlek

Sjuklönen utgör nedan angiven del av "bibehållen lön" som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden. Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

b.1) Sjuklön vid timlön och ackord

a) 0 % för den första dagen i varje sjuklöneperiod.

b) 80 % för de följande 13 kalenderdagarna med sjuklön i varje sjukperiod.

b.2) Sjuklön vid månadslön

a) Ingen sjuklön utges för den första dagen i varje sjuklöneperiod.

b) Sjuklön utges med 1/210 av månadslönen per timma eller 1/26,25 av månadslönen per hel dag för de följande 13 kalenderdagarna med sjuklön i varje sjukperiod.

Anmärkning

För arbetare med månadslön görs avdrag enligt § 2 punkt 20.

Protokollsanteckning 1

Med 'bibehållen lön' enligt ovan avses följande:

Arbetstagare med tidlön behåller denna som beräkningsgrund för fastställande av sjuklön enligt punkterna a) – b).

Med arbetstagare som har ackord eller ett blandat lönesystem med inslag av såväl tidlön som ackord, träffas överenskommelse om individuell beräkningsgrund för fastställande av sjuklön enligt b.1 punkt a) - b).

Kan sådan överenskommelse ej träffas, utgörs beräkningsgrunden för individuell sjuklön enligt a) - b) av parallelltidsersättning.

Vid parallelltidsersättning utgör förskottsnivån beräkningsgrund för sjuklön. Definitiv reglering av sjuklön sker i samband med att ackordarbetet slutregleras.

Protokollsanteckning 2

Är sjuklön baserad på felaktig beräkningsgrund äger parterna rätt till förhandling enligt § 13.

c) Sjukanmälan

Sjuklön skall inte utges under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen skall dock utges fr.o.m. den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

d) Intyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den 7:e kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare.

Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren skall styrka nedsättningen av arbetsförmågan från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Kostnader förenade med begärt läkarintyg under första veckan betalas av arbetsgivaren.

Finns beslut från försäkringskassan angående intyg av läkare eller tandläkare är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren inte iakttar vad som har ålagts honom i det beslutet.

Protokollsanteckning

En förutsättning för att arbetsgivaren skall kunna fullfölja sitt rehabiliteringsansvar är att han får kännedom om anledning till arbetsförmågan så tidigt som möjligt.

e) Försäkran

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran tecknas på ordinarie tidnota som under-tecknas och lämnas till arbetsgivaren på dag som överenskommits. Arbets-givaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren lämnat sådan tidnota.

f) 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 varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön utges

- under 1 månad om arbetstagaren har varit anställd i 1 men ej 2 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 ledigheten skulle bli kortare än 1 respektive 2 månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighetsom 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 utgör 10% av bibehållen lön enligt b).

Utbetalning sker vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle som inträffar efter det att arbetstagaren återgått i tjänst efter ledighetsperioden och arbetat i 3 månader. Skulle arbetstagaren ej återgå i till arbetet eller avsluta sin anställning innan 3 månader förflutit efter ledigheten utgår ingen föräldralön.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

g) Ersättning till smittbärare

Den som är berättigad till ersättning enligt Lagen om smittbärare, erhåller under sjuklöneperioden 10 % av bibehållen lön enligt punkt b).

2. Lön för arbetsfria dagar och arbetstidsförkortning

Lön för arbetsfri dag enligt § 2 punkt 14 och arbetstidsförkortning enligt § 2 punkt 15 utges enligt nedanstående tabell. Lön för arbetsfri dag och arbetstidsförkortning får dock högst uppgå till den ordinarie lönen.

Vid överenskommelse om annan ordinarie arbetstid och/eller förläggning av arbetstid enligt § 2 punkt 2, utgår betalning för arbetsfria dagar efter den överenskomna arbetstidsförläggningen.

Helglön	2007-06-01 kr/tim	2008-04-01 kr/tim	2009-04-01 kr/tim
Grupp I	116,80 kr		
Grupp II	109,60 kr		
Grupp III	97,50 kr		
Grupp IV	99,70 kr		
Grupp V - Lärlingar 5 101—6 800 tim.	94,80 kr		
3 401—5 100 tim.	90,50 kr		
1 701—3 400 tim.	84,40 kr		
0—1 700 tim.	81,70 kr		

§ 7 Traktamente och reseersättning

1. Arbete på främmande ort

a.1) Traktamente

Vid arbete på annan ort minst 50 km från verkstaden och bostaden, så belägen att hemresa ej kan ske varje dag och övernattnings måste ske, erhåller arbetstagaren traktamente per dag, inberäknat söndagar, helgdagar, fridagar och resdagar enligt nedan.

Arbetstagaren äger rätt att före avresan välja fritt logi i stället för nattractamente såvida inte beställaren genom avtal med arbetsgivaren förbundit sig att tillhandahålla logi av tillfredsställande beskaffenhet.

I samband med övernattnings galler	för första 15 dyggen	för tiden därefter
2007-06-01		
Dagtraktamente 06-24	200:00	200:00
Nattractamente 00-06	420:00	100:00

Påbörjas traktamentsberättigad resa till arbetsorten senare än klockan 12.00 eller avslutas hemresa från arbetsorten före klockan 19.00 utges halvt dagtraktamente för respektive dag.

Tillhandahåller arbetsgivaren kost skall avdrag göras enligt följande:

Avdrag från	helt trakt	halvt trakt
2007-06-01		
Frukost	38:00	19:00
Lunch	66:00	33:00
Middag	66:00	33:00

Vid avbrott i arbete, som överstiger 28 dagar, utges vid arbetets återupptagande det högre traktamentet under de första 15 dagarna. Som avbrott i arbetet räknas inte semester eller annan ledighet som beviljats arbetstagaren.

Vid styrkt sjukdomsfall på traktamentsorten, erhåller arbetstagaren fastställt traktamente under sjukdomstiden. Om hemresa erfordras avbryts trakta-

mentet. Arbetstagaren erhåller i sådant fall ersättning för hem- och återresa till traktamentsorten.

a.2) Traktamente till lärlingar i vissa fall

När utbildningen enligt § 10 sker vid skola där lärlingen anvisas logi och skollunch, har lärlingen rätt till ett särskilt dagtraktamente om 82:50 kr. Detta dagtraktamente gäller även för tillrese- och hemresedag som omfattar mer än 4 timmar.

b) Arbete utomlands

Vid arbete utomlands skall överenskommelse om traktamente träffas före avresan. Om arbetets varaktighet eller sättet för löneutbetalning medför att arbetstagaren förlorar förmån enligt lagen om allmän försäkring och/eller avtalet om försäkringar såsom TGL, AGB, AGS, GF 965, Avtalspension och TFA, tillförsäkras han motsvarande förmåner av arbetsgivaren.

c) Ersättning vid traktamentsresor

För resor i samband med första inställelse till arbetet eller fackteoriutbildning på främmande ort och vid avresa därifrån efter avslutat arbete eller utbildning utges reskostnadsersättning. Vid järnvägsresa betalas andra klass och sovvagnsplats om så erfordras. Då resa till sjöss måste ske nattetid är arbetstagaren berättigad till andra klass.

Restid ersätts med avtalets halva lägsta lön per timma, men bestämmelsen om övertidsersättning äger ej tillämpning. För restid som sker inom ordinarie arbetstid utges ersättning med avtalets lägsta lön.

Anmärkning

Inom ordinarie arbetstid behåller arbetstagare med månadslön denna oförändrad.

Protokollsanteckning

Då arbetstagare enligt avtalet är berättigad att uppbära traktamentsersättning skall eventuella uppkommande reseersättningar mellan arbetstagarens tillfälliga bostad och den tillfälliga arbetsplatsen betalas enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

2. Resa mellan bostad och verkstad

Resor skall företas utom ordinarie arbetstid.
Reseersättning utges ej.

3. Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats

Resa skall företas utom ordinarie arbetstid.

Reskostnads- och restidsersättning utges för resa till den tillfälliga arbetsplatsen.

Resvägen beräknas antingen från verkstaden eller från bostaden.

Protokollsanteckning

- 1) Arbetsgivaren äger ej rätt att kräva att verkstaden skall besökas varje dag, därest detta skulle fördyra eller fördröja arbetstagarens resa till arbetsplatsen.
- 2) Restidsersättning enligt punkterna a) och b) är semesterlönegrundande.
- 3) Överenskommelse om utgångspunkt för beräkning av resväg skall träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på företaget.

a) Allmänna kommunikationer (utom ordinarie arbetstid)

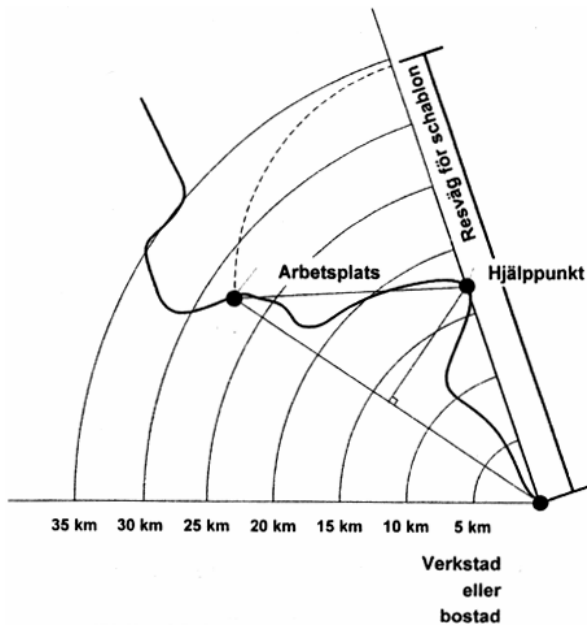
Resersättning för till- och återresa utges sammanlagt med nedanstående belopp per dag. Företas resan endast i ena riktningen utges halv ersättning.

Avstånd i km Från	men ej över	Reskostnads- ersättning	Restids- ersättning
2006-04-01			
0	5	0:00	0:00
5	10	35:00	28:20
10	15	58:00	32:40
15	20	81:00	36:60
För varje påbörjad 5 km intervall tillkommer		23:00	4:20
Maxibelopp (80 km)		357:00	87:00

Resersättningen får dock högst uppgå till maximibeloppet. Ovanstående gäller samtliga arbetstagare inklusive lärlingar.

Protokollsanteckning

Vid fastställande av reseersättning till arbetsplats belägen utanför verkstaden beräknas avståndet med hjälp av trepunktsbestämning enligt omstående skiss.



Trepunktsbestämning.

b) Arbetsgivaren tillhandahåller bil eller annat färdmedel (utom ordinarie arbetstid).

Reskostnadsersättning utges inte.

Restidsersättning utges för såväl förare som passagerare, med ett belopp om 1:80 kr för varje påbörjad körd kilometer. Detta gäller dock ej anställd chaufför som regleras enligt § 5 punkt 2.IV.

c) Arbetstagaren tillhandahåller bil (utom ordinarie arbetstid).

Har överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och den anställda om användande av egen bil i tjänsten utges bilersättning med 3:10 kr/km för de första 1 000 körda milen/år och därefter 2:50 kr/km.

Har överenskommelse träffats är den anställde skyldig att medtaga även andra arbetstagare i arbetslaget, vilka är skyldiga att utnyttja denna transportmöjlighet.

Restidsersättning utges enligt punkt b) till såväl förare som passagerare.

Om sådan överenskommelse enligt ovan ej träffats utges ersättning enligt punkt a).

4. Resa under ordinarie arbetstid

För av arbetsgivaren beordrad resa utges reskostnads- och restidsersättning enligt nedan:

a) Allmänna kommunikationer (inom ordinarie arbetstid)

Reskostnadsersättning utges med belopp motsvarande faktisk kostnad för biljetter etc.

Restidsersättning utges med avtalets lägsta lön enligt § 5.

b) Arbetsgivaren tillhandahåller bil eller annat färdmedel (inom ordinarie arbetstid)

Reskostnadsersättning utges ej.

Restidsersättning utges med avtalets lägsta lön enligt § 5.

c) Arbetstagaren tillhandahåller bil (inom ordinarie arbetstid)

Har överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och den anställde om användande av egen bil i tjänsten gäller vad som sägs under punkt 3 c).

Restidsersättning utges dock med avtalets lägsta lön till såväl förare som passagerare.

Anmärkning

Inom ordinarie arbetstid behåller arbetstagare med månadslön denna oförändrad.

§ 8 Löneutbetalning

1. Efter lokal överenskommelse fastställs löneperioden att omfatta 2 veckor eller 1 månads tidsskrivningsperiod. Kan överenskommelse inte träffas gäller arbetsgivarens mening.

Tidnotor förs veckovis eller annan period enligt företagets avlöningsrutiner och inlämnas första vardagen efter tidskrivningsperiodens slut. Tillämpar företaget tidsstämpling skall stämpelkort inlämnas samtidigt med tidnotorna.

2. Lön skall hållas tillgänglig för arbetstagaren enligt följande:

- vid 2-veckorslön, senast 7 arbetsdagar efter tidskrivningsperioden,
- vid månadsvis utbetalning senast den 25:e i varje månad omfattande de t.o.m. den 10:e (brytdatum) inlämnade tidnotorna,
- månadslön utbetalas senast den 25:e i varje månad avseende innevarande månad.

Kostnadsersättningar och eventuella avdrag kan regleras påföljande månad.

Infaller avlöningsdag i anslutning till arbetsfri dag enligt § 2 punkt 14 skall avlöning alltid utbetalas 2 dagar före helgdagen eller fridagen.

Anmärkning

Vid ändring av brytdatum från den 15:e till den 10:e för månadsvis utbetalning av lön, skall företaget komma överens med berörda arbetstagare om en lämplig övergångsperiod.

3. Utbetalas ej avlöning eller förfallet ostridigt ackordsöverskott på tid som anges ovan i denna paragraf samt i § 4 punkt 4), har arbetstagare rätt att i väntetidsersättning erhålla den för honom gällande lägsta lön för väntetiden, dock högst under 4 timmar.

Sker ej utbetalning på bestämd avlöningsdag utges per påbörjad vecka, räknat från avlöningsdagen, ett tillägg med 2 % på det belopp som skulle ha utbetalats. Sådant tillägg utges under högst 5 veckor. Därefter skall ränta på beloppet utges enligt räntelagen intill dess betalning sker.

4. Om arbetstagare under arbetstiden lämnar arbetsplatsen utan medgivande kan arbetsgivaren göra avdrag på lönen, beräknat efter den arbetstid som gått förlorad.

5. Vid permittering skall tidnotor inlämnas och lön utbetalas på ordinarie avlöningsdagar. Permittering innebär fortsatt anställning med lön utan närvaroplikt.

6. Arbetstagaren lämnar för varje löneperiod tidsuppgifter på särskild tidnota, som tillhandahålls av arbetsgivaren. På tidnota skall finnas utrymme för redovisning av arbetsordernummer, arbetsplats, veckodag, antal tidlönetimmar och ackordslönetimmar samt reseersättning, traktamente, övertidstillägg och flexidstimmar.

Senast vid ordinarie avlöningstillfälle skall 1 ex av tidnotan återlämnas till berörd arbetstagare. På den återlämnade tidnotan skall eventuella ändringar anges.

7. Vid utbetalning av lön skall arbetstagaren erhålla avlöningsspecifikation. Avlöningsspecifikationen skall utvisa all arbetad tid, alla förekommande löneelement, ersättningar och avdrag samt lönesumma. Specifikationen skall vidare ange reserverade semestermedel inklusive ersättning för semesterlönegrundande frånvaro som redovisas till semesterkassan.

Vid ackordsarbete skall lönespecifikationen utvisa ackordstid och dagtid i timmar och lönesumma samt eventuellt ackordsöverskott med angivande av arbetsorder.

Med ersättningar avses övertidsersättning, reseersättning, traktamente m.m.

8. Arbetsgivaren tillhandahåller adresserat och frankerat kuvert för insändande av tidnotor om arbetstagaren så begär.

9. Av arbetsgivarens ordersedlar eller arbetskort skall framgå all veckovis uttagen tid på varje arbete. Tiden införs i anslutning till varje tidskrivningsperiod. Timtid och ackordstid särskiljes. Arbetstagaren, dennes ombud eller lokal arbetstagarpart skall på begäran erhålla dessa uppgifter.

§ 9 Kollektivavtal rörande semester

Semesterlagen (1977:460) gäller med nedan angivna avvikelser och tillägg.

Avvikelserna har överenskommits med stöd av 2 § semesterlagen. Efter varje underrubrik anges inom parentes semesterlagens paragrafnummer.

1. Avtalets omfattning m.m.

För arbetstagare och arbetsgivare, bundna av kollektivavtal mellan Plåtslageriernas Riksförbund och Byggnads, gäller följande bestämmelser avseende arbetstagares semester m.m.

Anmärkning

Med arbetstagare avses samtliga i § 5 uppräknade yrkesgrupperingar, oavsett vilken facklig organisation vederbörande tillhör eller om han är oorganiserad.

2. Plåt- och VentForum Semesterkassan

För att förvalta medel, som arbetsgivare enligt detta avtal är skyldig att erlægga, har parterna inrättat Plåt- och VentForum Semesterkassan.

3. Allmänna förutsättningar

Semesterlön samt branschavgifter för arbetarskydd, yrkesutbildning m.m. skall arbetsgivare inbetala till Plåt- och VentForum Semesterkassan för varje hos honom anställd arbetstagare på sätt och vid tidpunkt som nedan anges.

Protokollsanteckning

Samtliga företag, med anställda, som är bundna av kollektivavtal för plåtslageribranschen skall redovisa branschavgifter till Plåt- och VentForum Semesterkassan enligt punkt 6.

Delägare som äger mindre än 1/3 av företaget skall för den tid han utför plåtslageriarbete redovisa tid och lön till semesterkassan såsom för arbetstagare. Semesterlön samt branschavgift enligt punkt 6 erläggs på faktisk förtjänst, dock lägst avtalets lägsta lön enligt § 5.

4. Avvikelser från semesterlagen

a) Förläggning av semesterledighet (Semesterlagens 12 §)

Semesterledighet, som överenskommits att utgå före den 1 juni semesteråret, skall bestyrkas av arbetsgivare.

Anmärkning

För arbetstagare med månadslön görs avdrag enligt § 2 punkt 20.

b) Beräkning av semesterlön (Semesterlagens 16 § och 27 §)

Semesterlön utgör 13 % av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, oavsett antalet arbetade dagar. Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej inräknas semesterlön eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. I lönesumman skall ej heller inräknas sjuklön enligt § 6 punkt 1 b) eller ersättning för semesterlönegrundande frånvaro.

För varje arbetstimme med semesterlönegrundande frånvaro (Semesterlagen 17 §) betalar arbetsgivaren semesterlön enligt tabellen nedan. Vid beräkning av antalet timmar skall även timmar för helglön och fridagar medtagas. All semesterlön inbetalas till semesterkassan vid ordinarie redovisningstillfälle enligt punkt 7.

Vid överenskommelse om annan ordinarie arbetstid och/eller förläggning av arbetstid, utgår betalning för semesterlönegrundande frånvaro efter den överenskomna arbetstidsförläggningen.

Semesterlön för semesterlönegrundande frånvaro kr/timme

Semesterlön vid semesterlönegrundande frånvaro	2007-04-01 kr/tim	2008-04-01 kr/tim	2009-04-01 kr/tim
Grupp I	16,50 kr		
Grupp II	16,50 kr		
Grupp III	14,90 kr		
Grupp IV	14,90 kr		
Grupp V - 5 101--6 800 tim.	14,90 kr		
3 401--5 100 tim.	13,20 kr		
1 701--3 400 tim.	11,60 kr		
0--1 700 tim.	9,90 kr		

c) Intyg

Arbetstagaren skall, för att arbetsgivaren skall kunna redovisa semesterlön för semesterlönegrundande frånvaro till semesterkassan, styrka sådan frånvaro genom uppvisande av intyg från försäkringskassan alternativt utbildningsanordnare. Vid sjukfrånvaro under de 14 första dagarna gäller reglerna om intyg enligt § 6 punkt 1 d).

Anmärkning

Karensdagen vid sjukdom är semesterlönegrundande.

d) Arbetsgivare som brustit i inbetalning av semesterlön för semesterlönegrundande frånvaro är skyldig att vid anmodan erlægga bristande betalning. Semesterkassan uttar därvid en särskild administrativ avgift enligt punkt 7). Vad här sägs utesluter inte rätt för fackförbundet att fordra särskilt skadestånd vid brott mot detta avtals föreskrifter.

e) Sparande av semesterledighet (delvis Semesterlagens 18 § samt Semesterlagens 19 §).

Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Senast den 1 mars semesteråret underrättas den anställde om hur många semesterdagar med lön han har eller beräknas få rätt till. För arbetsgivarens räkning ombesörjes detta av semesterkassan.

Arbetstagare, som önskar spara semesterdagar, skall senast den 1 mars efter intjänandeåret skriftligen eller elektroniskt meddela arbetsgivaren och branschens semesterkassa om hur många dagar som skall sparas.

Arbetstagare, som sparat semesterdagar hos en arbetsgivare och som önskar ha rätt till sparade dagar hos en annan arbetsgivare inom avtalsområdet, skall före anställningens början meddela den nye arbetsgivaren hur många semesterdagar som finns sparade. Meddelas icke arbetsgivaren före nyanställningens början och annan överenskommelse ej kan träffas, förfaller rätten att uttaga de sparade dagarna hos den nye arbetsgivaren. I sådant fall skall semesterkassan beräkna och snarast utbetala sparad semesterlön.

f) Semesterlön för sparade dagar (Semesterlagens 22 och 23 §)

Semesterlönen för varje sparad semesterdag utgörs av 0,51 % av summan av:

1. den lön i anställningen som har förfallit under intjänandeåret närmast före det semesterår, då de sparade semesterdagarna uttas, samt
2. ett beräknat inkomstbelopp för de timmar under samma intjänandeår då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet av annan anledning än semester, som utgått under intjänandeåret och som ej sparats från tidigare år, eller varit permitterad vid driftsuppehåll för samtidig semester.

Semesterlönen enligt ovan skall beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades.

Semesterlön för sparade dagar förvaltas på speciellt konto i branschens semesterkassa. Vid uttag av sparade dagar skall arbetsgivaren och branschens semesterkassa skriftligen meddelas senast 2 månader före uttagandet.

g) Utbetalning av semesterlön (Semesterlagens 26, 28 och 30 §)

Den till semesterkassan under intjänandeåret inbetalda semesterlönen för huvudsemestern skall, om annat besked ej meddelas semesterkassa, vara arbetstagaren tillhanda senast den 30 juni semesteråret,. Semesterlön för övrig semester, med undantag för den semesterlön som avser sparade dagar, utbetalas efter besked från arbetsgivaren.

Besked om senarelagd utbetalning skall vara semesterkassan tillhanda senast 3 veckor före ovan angivna datum.

Vid huvudsemester, som fastställts att helt eller delvis utgå före den 1 juli, kan dock semesterlönen utbetalas före sådan tidigarelagd semesterledighet efter av arbetstagaren därom gjord anmälan. På sådan anmälan, som skall vara semesterkassan tillhanda senast 3 veckor före semesterledigheten, skall arbetsgivaren teckna intyg om tidpunkten för ledighetens början och längd.

Protokollsanteckning

1. Semesterlön för tidigarelagd semester utbetalas endast om ledigheten omfattar minst 5 semesterdagar i följd och då med ett belopp motsvarande 1/5 av föregående intjänandeår intjänad semesterlön för varje full semestervecka. Utbetalning av semesterlön kan endast i undantagsfall ske före den 1 maj.

2. Osant intygande avseende tidigarelagd semester är ett avtalsbrott och kan leda till skadestånd.

3. Semesterlön kan, efter vederbörligt intygande, utbetalas i samband med pension, emigration, dödsfall, anställning i annan bransch, startande av eget företag eller arbetslöshet överstigande 3 månader. I händelse av dödsfall tillfaller den avlidnes i semesterkassan inestående semesterlön dödsboet efter den avlidne.

Sjukdom, militärtjänstgöring eller anställnings upphörande i övrigt föranleder icke tidigare utbetalning.

5. Preliminärskatt på semesterlön

Plåt- och VentForum Semesterkassan gör avdrag för preliminär skatt vid utbetalning av semesterlön enligt Skatteverkets anvisningar

6. Branschavgifter och grupp försäkring

a) Företag med anställda skall erlagga branschavgift för yrkesutbildning, rekrytering, arbetsmiljö, marknadsföring, rationalisering, forskning och statistik med 2,70 % på företagets lönesumma. Beräkning sker på i punkt 4 c) angivna arbetsinkomster för samtliga arbetstagare och specificeras särskilt på redovisningslistan till semesterkassan.

b) Företag med anställda skall på motsvarande sätt som under a) ovan erlagga en grupp försäkringsavgift (GF 965) med 0,30 % på företagets lönesumma. Se § 11.f.

7. Inbetalning till semesterkassan

Inbetalningsperioder

Semesterlön och särskild branschavgift enligt punkterna 4 c) och 6) inbetalas för intjänandeåret till Plåt- och VentForum Semesterkassan på nedan angivet sätt:

För månaderna:	Senaste inbetalningsdag:
april - juni	18 juli
juli - september	18 oktober
oktober - december	18 januari
januari - mars	18 april (efterföljande intjänandeår)

Inbetalningen skall ske genom att beloppet senast den 18 i redovisningsmånaden hålls disponibelt antingen på till bankgiro knutet eget bankkonto, varifrån beloppet genom automatisk överföring tillförs semesterkassan, eller på av semesterkassan anvisat bankgirokonto.

Senast den 15 i redovisningsmånaden skall arbetsgivaren till semesterkassan översända 1 exemplar av redovisningslistan med uppgift om personnummer, namn, semesterlönebelopp samt övriga uppgifter som framgår av redovisningslistan för varje arbetstagare som inbetalningen avser.

Nyanställd skall registreras enligt anvisningar som framgår av den informationsskrift parterna framställt.

Branschavgifter beräknas på den i punkt 4 c) angivna arbetsinkomsten för samtliga arbetstagare och redovisas särskilt på redovisningslistan. Redovisningslistor tillhandahålls av semesterkassan.

Arbetstagarorganisationen äger på förekommen anledning och med iakttagande av reglerna i § 8 punkt 7 och 9 och gällande lagstiftning rätt att granska att den enskilde arbetsgivarens redovisning till semesterkassan fullföljs enligt kollektivavtalets förpliktelser.

Protokollsanteckning

Särskild administrativ avgift

Har arbetsgivare utan laga skäl underlåtit att till semesterkassan redovisa eller inbetala semestermedel och branschavgift i den ordning avtalet föreskriver, är arbetsgivaren skyldig att på anfordran erlagga en administrativ avgift vid varje redovisningstillfälle.

Avgiften är 3 % beräknad på det redovisningsbelopp som skall insättas på bankkonto i enlighet med redovisningslistan, dock lägst 200 kronor och högst 1 400 kronor. Utöver avgiften skall på belopp som ej redovisats inom föreskriven tid erläggas ränta enligt räntelagen.

Administrativ avgift påförs arbetsgivare:

1. när redovisning eller inbetalning ej sker inom föreskriven tid eller
2. när återdraging sker på grund av saknad täckning på bankkonto eller
3. när arbetsgivare utelämnar redovisning för någon arbetstagare eller avsiktligt lämnat oriktiga löneuppgifter (avgiften beräknas på ej redovisat belopp).

Vad här sägs utesluter icke rätt för fackförbundet att fordra särskilt skadestånd vid brott mot detta avtals föreskrifter.

8. Särskilda bestämmelser

a) Pantförskrivning av arbetstagarens i semesterkassan inestående semesterlön får ej ske.

b) Kvittning av semesterlön får ej ske så länge anställning pågår. Kvittning får ej ske av särskilda branschavgifter.

Om arbetstagare, som slutat sin anställning, häftar i skuld till arbetsgivaren för ostridig fordran, kan kvittning ske i enlighet med kvittningslagens bestämmelser. Sådan kvittning kan endast avse semesterlön som av vederbörande arbetsgivare inbetalats för arbetstagaren.

Kvittningsanspråk framställs till semesterkassan med bifogande av kvittningsmedgivande för semesterlön från berörd kronofogdemyndighet.

Myndighetens medgivande skall vara semesterkassan tillhanda senast 14 dagar före ordinarie utbetalning av semesterlön för att kvittningen skall kunna verkställas.

c) Semesterlön, som inom 3 år efter utgången av intjänandeåret ej kunnat utbetalas till arbetstagaren på grund av att arbetstagaren ej varit anträffbar, tillfaller semesterkassan.

9. Tvisters handläggning

Tvist om tillämpningen av detta avtal skall avgöras enligt § 13 förhandlingsordning.

10. Giltighetstid och uppsägning

Detta kollektivavtal rörande semester gäller f. o. m. den 1 januari 2006 och tills vidare.

Uppsägs icke avtalet senast 3 månader före avtalstidens utgång, förlängs avtalet att gälla tills vidare med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägningen må endast ske f. o. m. 1 april.

Härmed är parterna icke betagna rätten att i samband med avtalsuppgörelse eller vid inträffad ändrad semesterlagstiftning utan uppsägning, påkalla ändring av det procenttal, varmed semesterlönen och respektive särskilda branschavgifter beräknas, ändring av semesterlönen för semesterlönegrundande frånvaro enligt punkt 4 samt sådan ändring i avtalets bestämmelser som föranleds av ändringar i semesterlagen.

Protokollsanteckning

Semesteravtalet skall även tillämpas för oorganiserade arbetsgivare med vilka fackförbundet har hängavtal.

11. Överenskommelse om ordning för genomförande av förhandling angående utläggning av huvudsemester

Arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt 10 § andra stycket Semesterlagen avseende utläggningen av huvudsemester för medlemmarna i Byggnads fullgörs genom förhandling med berörd arbetstagarare. Om i särskilt fall överenskommelse ej kan nås enligt första stycket kan arbetstagararen begära biträde av den lokala arbetstagarorganisationen (lokal förhandling). Kan ej heller då uppgörelse nås, är arbetsgivaren skyldig att på begäran förhandla även med den centrala arbetstagarorganisationen. Sådan förhandling skall begäras snarast möjligt efter det att lokal förhandling förklarats avslutad. Förhandlingen skall äga rum på den ort där företaget är beläget.

Kan överenskommelse ej nås vid förhandling enligt ovan får arbetsgivaren ensam besluta om huvudsemesterns förläggning. Underrättelse om sådant beslut skall lämnas senast 2 månader före ledighetens början.

Har arbetstagararen på grund av sjukdom eller av annat giltigt skäl ej kunnat utfå semester under semesteråret kan arbetsgivaren och arbetstagararen överenskomma att semestern får uttas t.o.m. 30 juni året efter semesteråret.

Arbetsgivaren skall om möjligt tillgodose arbetstagararens önskemål om utläggning av 5:e semesterveckan.

Arbetstagararen skall anmäla tidpunkt för önskad semester minst 3 veckor före utläggning av 5:e semesterveckan.

§ 10 Utbildningsavtal för Plåtbearbetningsbranschen

1. Plåt- och ventilationsbranschernas Yrkesnämnd (PVYN)

Detta avtal reglerar utbildningen inom yrkesområdena byggnadsplåtslageri, ventilationsarbeten och plåtbearbetning. Yrkesutbildningen inom dessa branscher handhas av en central yrkesnämnd, PVYN utsedd av branschens avtalslutande parter. Nämnden har till uppgift att söka åstadkomma en tillfredsställande rekrytering och utbildning inom dessa branscher.

PVYN:s förvaltning regleras enligt särskilda stadgar.

2. Lokala yrkeskommittéer (LY)

På ort, där reguljär gymnasial yrkesutbildning inom branscherna finns, skall LY utses, vilken skall verka inom skolans upptagningsområde. Dock skall inom varje län finnas minst en LY. LY har till uppgift att planera, organisera och övervaka yrkesutbildningen inom sitt verksamhetsområde beträffande såväl ungdoms- som vuxenutbildning.

3. Huvudyrkesombud (HYO)

Huvudyrkesombud utses av den fackliga organisationen och skall ingå i LY. Huvudyrkesombudet är LY:s verkställande ledamot och svarar för att bestämmelserna om yrkesutbildningen efterföljs.

Anmärkning till 1-3

Parterna har fastställt särskilda instruktioner till PVYN, LY och HYO.

4. Utbildningens omfattning och form

Detta avtal reglerar följande utbildningsformer:

- Gymnasial ungdomsutbildning,
- Ungdomsutbildning i företag,
- Vuxenutbildning.

Definitioner

- 1) Med ungdomsutbildning avses utbildning som påbörjas före 20 års ålder.
- 2) Övrig utbildning benämns vuxenutbildning.
- 3) Elev är den som genomgår gymnasial yrkesutbildning.
- 4) Lärling är den som är anställd i företag för att fullgöra sin:
 - färdigutbildning efter gymnasieutbildning eller

- vuxenutbildning.
- 5) Elev som arbetar under ferier kallas praktikant.

a.1) Gymnasial ungdomsutbildning i skola

Utbildningen omfattar grundutbildning från gymnasieskolans 3-åriga gren för aktuellt yrke samt färdigutbildning i företag för att uppnå den totala lärotiden med godkänt prov enligt d).

a.2) Kompletterande regler för APU

Elever i gymnasial grundutbildning skall ha minst 15 % av totala undervisningstiden (360 timmar) som arbetsplatsförlagd utbildning i företag (APU). Endast yrkesämnen kan arbetsplatsförläggas. Det är den enskilda skolan som avgör vilka ämnen och kurser av undervisningen som skall arbetsplatsförläggas.

Eleven skall under APU i egenskap av skolelev ha en av företaget utsedd och av skolan godkänd handledare som instruerar honom.

Eleven skall under APU följa arbetsplatsens ordinarie arbetstider enligt § 2.

b) Gymnasial ungdomsutbildning i skola/företag

Elev kan under gymnasieutbildningen av skolan placeras på företag. För sådan elev skall avtal tecknas mellan företaget och kommunen. Kopia av avtalet skall insändas till PVYN.

Härvid skall skolan se till att elevens utbildning följer gällande utbildningsplan och blir så varierande som möjligt inom ramen för företagets verksamhet. Eleven skall ha en av skolan godkänd handledare. Handledaren skall vara yrkeskunnig och i övrigt lämplig för uppdraget.

I den mån gymnasieskola inte kan erbjuda fullständig utbildning i aktuella yrkesämnen skall eleven komplettera yrkesutbildningen efter PVYN:s anvisningar.

Omfattningen av sådan utbildning fastställts av PVYN och skall motsvara branschens aktuella gymnasiala yrkesutbildning.

Efter genomförd gymnasieutbildning sker färdigutbildning som lärling i företag för att uppnå den totala lärotiden med godkänt prov enligt d).

c) Vuxenutbildning

Vuxen som inte genomgår eller genomgått gymnasial yrkesutbildning i enligt a) eller b) kan såsom lärling erhålla yrkesutbildning på företag. Sådan lärling

är skyldig att på kallelse från PVYN delta i undervisning på av PVYN anvisad skola som har undervisning i fackteori för yrket. Utbildningen, vars kursplan motsvarar respektive branschs yrkesämnen fastställts av PVYN. Fackteorikursen genomförs normalt under första anställningsåret.

d) Färdigutbildning och Yrkesexamen

Färdigutbildningen sker i företag såsom lärling. Härvid skall arbetsgivaren se till att lärlingens utbildning blir så varierande som möjligt inom ramen för företagets verksamhet.

Den totala lärotiden är 6 800 timmar. Som lärotid räknas endast timmar som lärling deltagit i arbete eller annan av PVYN godkänd utbildning.

Färdigutbildning i företag innefattar ett av PVYN fastställt prov. Provet avläggs normalt efter 5 350 timmars utbildningstid. Efter godkänt prov och 6 800 timmar utfärdas yrkesbevis. Lön till sådan yrkesarbetare utges enligt § 5 punkt 2 yrkesgrupp I.

e) Tillgodoräknande av utbildning

Av den 3-åriga gymnasieutbildningen för aktuellt yrke får elev tillgodoräkna sig praktiktid samt uppnått utbildningspoängtal omvandlat till timmar på sätt som PVYN fastställer.

Lärling i ungdoms- eller vuxenutbildning som i tidigare anställning eller skol-utbildning förvärvat för yrket lämpad utbildning får tillgodoräkna sig denna lärotid i den omfattning som PVYN beslutar.

För lärling med annan utbildning eller yrkeserfarenhet avgör PVYN omfattningen av tiden för erforderlig grund- och/eller färdigutbildning.

f) Utbildningens innehåll och form

Nya utbildningsformer utvecklas av parterna gemensamt under avtalsperioden.

5. Lärlings anställande

a) Arbetsgivaren äger rätt att anställa lärling med gymnasial grundutbildning för färdigutbildning samt vuxen lärling under förutsättning att han i sin verksamhet har möjlighet att bereda lärlingen utbildning enligt gällande utbildningsavtal.

Lärling kan provanställas under de 3 första månaderna av anställningen för färdigutbildning. För lärlingens provanställning gäller i övrigt bestämmelser-

na i bilaga 1. Överenskommelse med anledning av lagen om anställnings-
skydd.

Anmärkning till 5

Särskilda regler gäller för minderåriga enligt arbetsmiljölagen.

b) Arbetsgivaren skall snarast, dock inom 2 veckor, anmäla till PVYN att lärling eller vuxen anställts för utbildning. Huvudyrkesombudet skall så snart som möjligt eller senast inom 3 veckor tillsammans med arbetsgivaren och lärlingen teckna anställningsavtal för färdigutbildning. Lärotiden räknas från och med dagen för anställningsavtalets tecknande, dock tidigast från den dag då anställningen påbörjades.

c) Arbetsgivare eller lärling kan, om vederbörande är missnöjd med beslut i utbildningsfrågor, inom 30 dagar skriftligen överklaga beslutet hos CFN.

6. Introduktionsprogram för nyanställda lärlingar

För introduktion har PVYN utarbetat ett särskilt introduktionsprogram. Arbetsgivaren eller den han utser skall ge lärlingen utbildning enligt programmet. Programmet är indelat i olika avsnitt. Lärlingen och den som ger utbildningen skall efter genomgång av varje utbildningsavsnitt i enlighet med anvisningarna till programmet signera varje delavsnitt. Om skyddsombud utsetts på företaget bör denne medverka i utbildningsavsnitten som rör personlig skyddsutrustning och maskiner.

Lärlingen får inte delta i företagets produktion innan introduktionsprogrammets första del genomförts.

Det signerade introduktionsprogrammet förvaras av arbetsgivaren och uppvisas för yrkesombud när anställningsavtal för yrkesutbildning upprättas.

Introduktionsprogrammets första del genomförs omedelbart efter anställningens början.

Introduktionsprogrammet bör vara helt genomfört efter cirka 3 månaders anställning.

Introduktionsprogrammets längd och innehåll kan anpassas beroende på lärlingens ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet samt företagets verksamhet.

Introduktionsprogrammet skall följa anvisningarna i handboken "Introduktion av nyanställda" vilken tillhandahålls av PVYN och avtalsparterna.

7. Uppsägningsregler för lärling

Utöver vad som stadgas i bilaga 1 skall följande gälla under lärotiden:

- a) Lärling undantas från turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.
- b) Vid förhandlingsframställan och varsel till Byggnads enligt lagen om anställningsskydd, skall arbetsgivaren samtidigt översända kopia av handlingen till huvudyrkesombudet.
- c) Vid arbetsbrist skall, innan uppsägning vidtas, möjligheten till vidareutbildning prövas.
- d) Bryts anställningsavtalet för yrkesutbildning utan lärlingens eget förvällande skall arbetsgivare och huvudyrkesombud gemensamt söka skaffa honom ny anställning.

8. Arbetsgivares skyldigheter gentemot lärling

Arbetsgivaren skall tillsammans med HYO och i samråd med berörd lärling, upprätta en färdigutbildningsplan. Utbildningsplanen skall vara målinriktad och anpassas till den verksamhet som bedrivs på företaget men också tillgodose att utbildningen ges stor bredd och variation.

Utbildningsplanen skall också innefatta uppgifter om tillgodoräknad utbildningstid samt förslag till lämpliga uppgifter för slutprov.

Vidare skall arbetsgivaren tillse att:

- lärlingen erhåller systematisk undervisning, så att han tillägnar sig tillfredsställande kunskaper och färdigheter för yrket. Därvid skall PVYN:s fastställda anvisningar följas,
- lärlingen, som underlag för HYO anteckningar i utbildningsboken, för tid på lämpliga tidnotor,
- att dessa kvartalsvis sammanställas till en "Tidrapport yrkesutbildning",
- den av honom godkända tidrapporten översänds till HYO,
- efter kallelse från PVYN inom de i punkt 4.d) angivna tiderna, beordra lärling att delta i fackteoriutbildning på anvisad skola,
- under APU ersätta handledare för den tid som åtgår för uppdraget.

9. Lärlings skyldigheter

Lärling skall

- utföra alla till utbildningen hörande arbetsuppgifter efter arbetsgivarens eller av denne utsedd handledares anvisningar,

- delta i undervisning eller kurs som PVYN funnit lämplig för utbildningen samt följa de regler som PVYN fastställt för såväl studier som inkvartering,
- föra tid på lämpliga tidnotor som underlag för huvudyrkesombudets anteckningar i Utbildningsboken.

10. Tvist

a) Tvister i anledning av detta utbildningsavtal handläggs enligt förhandlingsordningen i § 13.

b) Tvister som gäller lärling, vilken inte är medlem i Byggnads, skall handläggas i samma ordning som stadgas i a).

11. Skadestånd i visst fall

Lärling som förorsakat PVYN kostnader genom att utan giltigt skäl icke utnyttja anvisad skola är skyldig att utge ersättning till PVYN för uppkommen skada. Detsamma gäller för arbetsgivare som utan giltigt skäl inte beordrar lärling att delta i kurs som lärlingen av PVYN anvisats plats i.

§ 11 Försäkringar

1. Samtliga arbetstagare olycksfallsförsäkras enligt lag.

2. Övriga försäkringar

Arbetsgivare är skyldig att teckna samt vidmakthålla följande försäkringar:

a) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Grupplivförsäkring enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 29 mars 1962 ger ersättning till efterlevande vid arbetstagares frånfälle.

b) Avgångsbidrag (AGB)

Avgångsbidragssystem enligt träffad uppgörelse mellan SAF och LO av den 2 april 1966 med ändring av den 17 juni 1969 ger ersättning till arbetstagare som till följd av driftsmässiga förändringar vid det företag, där han är anställd, mister sin anställning.

c) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Gruppsjukförsäkringen enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 22 juni 1971 och senare enligt särskilda protokoll beslutade ändringar ger ersättning till 65 års ålder vid sjukdom och olycksfall.

d) Avtalspension

Avtalspension enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 22 juni 1971 och senare enligt särskilda protokoll beslutade ändringar ger pensionslön till arbetstagare som uppnått 65 års ålder.

e) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Trygghetsförsäkring enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 16 maj 1974 ger ersättning till arbetstagare vid olycksfall i arbetet, färdolycksfall, arbetssjukdom samt vid smitta enligt AFA:s gällande försäkringsvillkor.

f) Kollektiv personförsäkring (GF 965)

Kollektiv personförsäkring, GF 965, tecknas i Folksam. Försäkringspremien ingår i avgiften som inbetalas till semesterkassan enligt § 9.6.b).

Skyldighet att teckna sådan försäkring anses fullgjord i och med att arbetsgivaren registrerar företaget i Plåt- och VentForum Semesterkassan.

Försäkringen ger ersättning vid dödsfall, rehabiliteringsersättning, invaliditetsersättning, ersättning vid tandskador och invaliditetshjälpmedel samt läke-, rese- och merkostnader enligt gällande försäkringsbesked.

g) Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv och LO

Svenskt Näringsliv och LO har kommit överens om en så kallad omställningsförsäkring. Försäkringen ska underlätta omställningsproblem som uppstår för medarbetare och företag vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

PLR och Byggnads har anslutit sig till omställningsförsäkringen 2004-04-14.

Handhavande och beslut i frågor som rör ansökan om omställningsstödet sköts av Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden, TSL.

§ 12 Specialbestämmelser, ordnings- och skyddsregler

1. Ordningsregler

a) Om arbete på tillfällig arbetsplats beräknas pågå mer än 120 timmar skall arbetsgivaren i samband med arbetets påbörjan göra skriftlig arbetsplatsanmälan till den lokala arbetstagarorganisationen. Anmälan kan i stället göras till skyddsombud eller kontaktombud om sådana utsetts.

Kopia av utfärdad arbetsorder godtas som arbetsplatsanmälan.

b) Vid större arbeten utom verkstaden skall ordentlig arbetsplats med skydd mot otjänlig väderlek över bänkplats anskaffas och ordnas åt arbetstagarna.

c) Arbetsgivaren skall tillhandahålla för verksamheten och ur arbetsmiljösynpunkt lämpliga maskiner, verktyg och hjälpmedel.

d) Arbetstagarna är skyldiga att vara aktsamma om alla maskiner och handverktyg. Skada på sådan utrustning skall omedelbart anmälas till arbetsgivaren.

e) Oförvållat uppkomna materiella skador under utförandet av arbete får ej lastas arbetstagaren.

f) För att arbetstagaren skall anses ansvarig för mottagna verktyg skall ordentliga verktygslådor med lås tillhandahållas av arbetsgivaren. Verktygen skall vara utlämnade mot kvitto. Arbetsgivaren skall anvisa låsbart utrymme för förvaring av verktygslåda och skyddskläder.

g) Arbetsgivaren ombesörjer och bekostar transport till och uppställning av på arbetsplatsen erforderlig bänk med bockar.

Transport av material eller verktyg, som inte kan bäras på en gång, bekostas av arbetsgivaren. Det innefattar även frambärning av material och verktyg, dock ej handverktyg till bänkplats där arbetet utföres. Med bänkplats enligt denna punkt avses vid ny- och ombyggnad plats i byggnaden.

h) Arbetsgivaren skall ombesörja all erforderlig belysning för arbetets utförande.

i) Otjänlig väderlek

Om för arbetets utförande otjänlig väderlek föreligger, bör arbetsgivaren, oavsett om arbetstagaren gör framställning härom, avstanna arbetet. Arbetsgivaren bör om möjligt bereda annat arbete i stället.

j) Arbetstagare har skyldighet att synligt bära tillhandahållen identitetsbricka.

2. Skydds- och arbetsmiljöregler

a) Arbetstagare är skyldig att rätta sig efter anslagna förbud mot rökning.

b) Arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare 2 ställ överdragskläder per år. Med ställ överdragskläder avses hel overall eller hängselbyxa/midjebyxa med jacka/rock.

Anmärkning

Överdragskläderna skall vara av god kvalitet. Vid bedömning av kvaliteten på lämpliga överdragskläder bör arbetsgivaren ta hänsyn till arbetets art. Om det av ergonomiska skäl kan anses erforderligt bör överdragskläderna vara försedda med fickor för knäskydd.

Om arbetstagare utför målningsarbete eller annat arbete som innebär kraftig nedsmutsning av överdragskläder, kan sådan arbetstagare begära ytterligare 1 ställ överdragskläder per år.

Arbetsgivaren skall när behov därav föreligger tillhandahålla regnställ och stövlar samt fiberunderställ, dock högst 1 fiberunderställ per år. Arbetstagare med återkommande utomhusarbete har vid behov rätt att erhålla pälsfiberställ som subventioneras med 50 % av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren tillhandahåller skyddsskor för arbete i verkstad eller på byggarbetsplats. För arbetstagare med återkommande utomhusarbete tillhandahålls såväl sommar- som vinterskor.

När skyddsskorna genom slitage eller dylikt mist sin skyddsfunktion äger arbetstagaren rätt att i utbyte mot dessa erhålla nya skyddsskor. Arbetsgivaren äger rätt att antingen tillhandahålla skyddsskor via eget förråd eller bekosta sådana genom att anvisa inköpsställe och typ av skyddsskor.

Anmärkning

Med skyddsskor avses skor med spiktrampskydd och skyddståhätta.

Utlämnade persedlar förblir arbetsgivarens egendom och skall av arbetstagaren förvaras och vårdas med omsorg.

Arbetsgivaren är oförhindrad att genom hyresavtal med entreprenör tillhandahålla ovan nämnd utrustning.

c) Med stöd av 5 § i Arbetsmiljöförordningen skall på varje arbetsställe finnas tillgång till Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen samt av Arbetsmiljöverket utfärdade föreskrifter och anvisningar i den mån de berör verksamheten.

d) Godtagbar standard på personalutrymmen regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift "Personalutrymmen".

e) Vid arbetsplatser med kortvariga arbeten skall arbetsgivaren sörja för att den anställde får möjlighet att utnyttja sanitära anordningar, disponera utrymme för klädbyte samt för uppvärmning och intagande av mat. Med kortvariga arbeten avses arbeten som beräknas pågå högst 2 månader.

Detta kan ske genom att:

- Arbetsgivaren avtalar med fastighetsägaren om nyttjande av lägenhet eller särskilt inrättat personalutrymme,
- personalvagn uppställes i anslutning till arbetsplatsen,
- verkstadens personalutrymme används varvid resor mellan verkstad och arbetsplats ersätts enligt § 7 punkt 4.

Vid kortvariga och rörliga arbeten liksom vid arbetsplatser där bodar och vagnar ej kan anslutas till vatten- och avloppsnät får duschanordning uteslutas. En god hygienisk utrustningsstandard bör dock eftersträvas även vid dessa arbetsplatser.

f) På verkstad, nybyggnad och större arbetsplats skall finnas en av arbetsgivaren bekostad och underhållen lätt tillgänglig förbandslåda. Arbetstagar-
na är skyldiga att vara aktsamma om densamma samt anmäla då utrustningen är bristfällig.

Vid arbete utom verkstaden skall arbetslaget inom sig utse en person som ansvarar för förbandslådan.

Om arbetstagare önskar erhålla en mindre förbandsask med första förband för att ha till hands vid mindre arbetsplats, är arbetsgivaren skyldig tillhandahålla sådan.

Protokollsanteckningar

1) Arbetsgivare har särskilt ansvar för att arbetare som saknar lämplig utbildning erhåller erforderliga instruktioner om användande av personlig skyddsutrustning.

2) Lärling skall ha yrkeserfaren handledare, varför lärling och arbetare som saknar lämplig utbildning inte ensamma får utföra ventilationsarbete.

§ 13 Förhandlingsordning vid tvist

Allmänna regler

Uppstår tvist om tolkningen av detta avtal, eller uppstår i övrigt tvist rörande förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare, får parterna av sådan anledning ej tillgripa störande åtgärder som t.ex. strejk, lockout, blockad eller liknande. Sådan tvist skall göras till föremål för förhandling mellan parterna.

Med parter avses arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och facklig organisation.

Påkallas förhandling av en part är motparten skyldig att träda i förhandling.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

Om begärd förhandling på grund av motparten ej kommer till stånd inom i denna paragraf angivna tidsfrister får tvist ändå föras vidare.

Tidsfrister för påkallande av lokal och central förhandling samt för väckande av talan vid Arbetsdomstolen anges nedan.

1. Lokal förhandling

Med lokal förhandling avses förhandling mellan arbetsgivaren eller dennes representant och lokal arbetstagarorganisation eller företrädare för denna.

2. Central förhandling

Med central förhandling avses förhandling i Centrala förhandlingsnämnden.

a) Central förhandlingsnämnd

Förhandlingsnämnd består av 4 ledamöter, 2 från vardera arbetsgivar- respektive arbetstagarorganisationen. För ledamot i förhandlingsnämnd skall finnas suppleant. Arbetsgivarsidan utser ordförande och arbetstagar- sidan sekreterare.

b) Förhandlingsnämnd har rätt att vid behov inkalla berörda parter för redogörelse av ärende. Vid förhandlingstillfället skall part ha inkommit med svaromål i tvisten. Underlåts detta kan tvist ändå avgöras.

c) Vid förhandlingsframställan till förhandlingsnämnd skall kopior av handlingar i berörd tvist bifogas i 2 exemplar.

3. Tidsfrister

I punkterna 4 - 5 framgår de tidsfrister som gäller vid lönetvister och arbetskyldighetstvister.

a) Förhandling i rättstvist skall i första hand föras som lokal förhandling och skall begäras inom 4 månader efter det att part fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom 2 år efter det att omständigheten har inträffat.

b) Kan uppgörelse ej träffas vid lokal förhandling kan frågan på begäran av part föras till Centrala förhandlingsnämnden för förhandling. Framställan härom skall göras inom 2 månader räknat från den dag då den lokala förhandlingen avslutats. Förhandlingsframställan lämnas till Centrala förhandlingsnämnden.

c) Uppnås inte enighet i Centrala förhandlingsnämnden kan part väcka talan i Arbetsdomstolen. Talan skall väckas inom 3 månader efter det att förhandlingen i Centrala förhandlingsnämnden avslutats.

d) Vid tvist som rör lagen om anställningsskydd, förtroendemannalagen, föräldraledighetslagen, studieledighetslagen, jämställdhetslagen, arbetsmiljölagen 6 kapitlet och styrelserepresentationslagen gäller i stället för begäran av lokal förhandling och väckande av talan enligt 3 a) de tidsfrister som anges i respektive lag. För begäran av centrala tvisteförhandlingar gäller regeln i 3 b).

e) Vid tvist om semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal om semester, skall arbetstagarparten väcka talan därom inom 2 år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Detta förutsätter att lokala och centrala tvisteförhandlingar har genomförts innan talan väcks inom den nämnda tidsrymden.

4. Lönetvist

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen är arbetsgivaren skyl-

dig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Med omedelbart avses att arbetsgivaren skall påkalla förhandling:

- a) vid ackordstvister enligt reglerna i § 4 punkt 9,
- b) vid övriga tvister om lön eller annan ersättning senast dagen efter ordinarie löneutbetalningstillfälle.

Kan lönetvist inte lösas vid lokala förhandlingen skall arbetsgivaren inom 10 arbetsdagar efter den lokala förhandlingen begära central förhandling i Centrala förhandlingsnämnden. Kan tvist inte lösas vid Centrala förhandlingsnämnden skall talan väckas vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar efter det att förhandlingen i Centrala förhandlingsnämnden avslutades.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan på sätt ovan angivits är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening om kravet ej är oskäligt.

5. Tvist om arbetsskyldighet

Uppkommer tvist om arbetsskyldighet enligt detta avtal gäller arbetstagarorganisationens mening intill dess tvisten slutgiltigt prövats. Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutits får han utan hinder av föregående stycke kräva att arbetet utförs enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv och hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt föregående stycke skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten, vilket innebär att arbetsgivaren genast måste påkalla förhandling.

Vid oenighet vid lokal förhandling skall arbetsgivaren begära central förhandling i Centrala förhandlingsnämnden.

Kan tvist om arbetsskyldighet inte lösas vid förhandlingar, skall arbetsgivaren väcka talan vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar från förhandlingarnas avslutande i Centrala förhandlingsnämnden.

6. Genomförande av förhandling

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Lokal och central förhandling bör vara slutförd inom 1 månad respektive 2 månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

7. Protokoll

Vid förhandling skall föras protokoll. Av protokollet skall framgå dag för förhandling, vilka som deltagit i förhandlingen, parternas yrkanden samt förhandlingsresultatet. Vidare skall dag för justering framgå.

Förhandlingsprotokoll upprättas i 2 exemplar och översänds senast 10 arbetsdagar efter förhandlingen till arbetsgivaren vid lokal förhandling respektive ordförande i Centrala förhandlingsnämnden. Vidare skall dag för justering framgå.

Protokollet skall i justerat skick återsändas till protokollföraren inom 10 arbetsdagar.

Parterna kan enas om andra protokolls- och justeringsfrister. I sådana fall skall särskilt protokoll över detta beslut upprättas och omedelbart justeras. Parterna kan också i andra fall förklara protokoll eller del av protokoll för omedelbart justerat.

8. Avslutande av förhandling

Förhandling skall anses avslutad när förhandlingsprotokoll justerats. Har protokoll ej justerats inom angivna tidsfrister, skall förhandling ändå anses avslutad i och med att justeringstiden löpt ut och när endera parten givit motparten skriftligt besked härom. Part kan också skriftligen meddela att han frånträder förhandling varigenom densamma skall anses avslutad.

9. Förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ MBL

Vid förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ skall den i 14 § samma lag angivna förhandlingsordningen tillämpas.

Uppnås inte enighet vid lokal förhandling skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

10. Ränta

På förfallen fordran utges ränta enligt räntelagen.

§ 14 Giltighetstid och uppsägningsförfarande

Detta avtal gäller för tiden 1 april 2007 t.o.m. 31 mars 2010 såvida ej annat framgår av avtalstexten. Ändringar i avtalet gäller f. o. m. 1 april 2007.

1. För ackordsprislorna gäller följande övergångsbestämmelser:

Arbeten som påbörjas före den 1 april 2008 respektive 1 april 2009 och som avslutas senast inom 14 dagar räknat från nämnda tidpunkter, betalas med tidigare gällande ackordstillägg.

För arbeten som påbörjats före den 1 april 2008 respektive 1 april 2009 och som avslutas efter det att 14 dagar förflutit räknad från nämnda dagar, skall betalning ske med tidigare ackordstillägg för den del av arbetet som utförts före den 1 april 2008 respektive 1 april 2009 och för tiden efter detta datum med de nya ackordstilläggen.

2. Om begäran om förhandling ej inges minst 2 månader före den 31 mars 2010 förlängs överenskommelsen med 1 år i sänder.

3. Om begäran om förhandling framställs senast den 31 januari 2010 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2010 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Plåtbearbetning

Uppsägning eller begäran om förhandling skall ske skriftligen och delges motparten genom rekommenderad försändelse eller på annat sätt, varigenom det kan styrkas att uppsägning skett eller förhandling begärts.

Förhandling om ny överenskommelse skall börja senast 1 månad från det förhandling begärts, såvida överenskommelse om annan tidpunkt ej träffas.

Stockholm den 9 maj 2007

PLÅTSLAGERIERNAS
RIKSFÖRBUND

Bo Selander
Jan-Olof Larsson
Jörgen Rasmusson
Lars Sjöblom
Thomas Dahlberg
Sekreterare
Hans Eriksson

SVENSKA BYGGNADS-
ARBETAREFÖRBUNDET

Kurt Kraenzmer
Jan-Erik Berg
Hans-Erik Andersson
Christer Pettersson
Lars-Erik Karlsson
Sekreterare
Helena Bockner

Bilaga 1

Överenskommelse med anledning av lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd gäller med nedan angivna undantag och tillägg.

1. Anställningsavtal för lärlingar

För anställning och uppsägning av lärling gäller särskilda regler i enlighet med utbildningsavtalet.

2. Uppsägning - skadestånd

En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den vid varje tillfälle gällande uppsägningstiden. Arbetsgivaren är då berättigad till ersättning svarande mot den del av uppsägningstiden som icke iakttagits. Därvid gäller att ersättning skall utgå med avtalets lägsta lön enligt § 5 i Allmänna Bestämmelser och beräknas efter det antal timmar per vecka som vid tiden för uppsägningstillfället varit gällande för arbetstagare, dock för högst 1 månad.

3. Återanställningsrätt

Om det finns personal med återanställningsrätt bör detta beaktas före anlitande av uthyrnings- eller bemanningsföretag.

Bilaga 2

Permittering

1. Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med punkterna 7 - 9.
2. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.
3. Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.
4. I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.
5. Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott, och som beslutas inom 1 timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.
6. Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.
7. För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid varunder han eljest skulle ha arbetat. Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.
8. En arbetstagare som permitteras har rätt till permitteringslön som motsvarar lön för fri- och helgdagar för respektive yrkeskategori enligt tabellen i § 6 punkt 2.

Permitteringslön som fastställs enligt ovan får dock högst uppgå till den lön arbetstagaren skulle ha erhållit under permitteringstiden.

Permitteringslön får ej understiga avtalets lägsta lön för respektive yrkeskategori.

Ovanstående gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongsbetonat, såsom snöskottnings- eller målningsarbeten, eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

9. Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- a)** arbetstagarens eget vållande,
- b)** olovlig konflikt inom LO:s område,
- c)** att nytillträdande i branschen permitteras i samband med huvudsemester i enlighet med förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring,
- d)** offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

10. Frågan om huruvida permitteringslön skall utges vid driftsavbrott som är en följd av att arbetet är säsongsbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur och frågan om huruvida permitteringslön skall utges till arbetstagare som utför arbete i sitt hem regleras i avtal mellan berörda förbundsparter.

Därvid skall riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetsersättning, ges fortsatt skydd.

Bilaga 3

Samarbete mellan företag

För att underlätta företagens möjligheter att klara arbetskraftsbehovet och möjliggöra för företagen att fullgöra kontraktstider samt åta sig större arbetsobjekt samt för att i största möjliga utsträckning undvika permittering, förklarar sig Byggnads villigt medverka till att samarbete mellan i branschen verksamma företag kan komma till stånd, därest följande iakttas:

- 1.** Samarbete genom lån av anställda arbetstagare (registrerade i branschens semesterkassa) avses endast omfatta företag som är bundna av plåtslageriavtalet.
- 2.** Anställda vid det företag som lånar arbetstagare har företräde till förekommande ackordsarbeten.
- 3.** Inlånad arbetstagare som arbetar tillsammans med företagets egna arbetstagare skall ingå i gemensamhetsackord.
- 4.** Inga inskränkningar får ske vad gäller den inlånade arbetstagarens rätt till bibehållen anställning hos ordinarie arbetsgivare.
- 5.** Kollektivavtalets § 4 punkt e), Protokollsanteckning, skall iakttagas.
- 6.** Erbjudet arbete, på annat företag, skall anses lämpligt
 - om skälig hänsyn tagits till arbetstagarens yrkesvana och förutsättningar samt andra personliga förhållanden,
 - om anställningsförmånerna är förenliga med de som vid i branschen jämförbara företag utges till arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer,
 - om arbetet ej hänför sig till arbetsplats där arbetskonflikt råder till följd av stridsåtgärd som är lovlig enligt lag och kollektivavtal,
 - om förhållandena på arbetsplatsen motsvarar vad som anges i författning eller myndighets föreskrifter rörande åtgärder till förebyggande av ohälsa eller olycksfall.

Bilaga 4

Överenskommelse om tillämpningsregler rörande MBL 38 § vid arbeten enligt plåtslageribransschens kollektivavtal

Enligt MBL 38 § föreligger förhandlingsskyldighet för arbetsgivare som avser att anlita underentreprenör. Med arbetsgivare avses i detta avtal kollektivavtalsbundet företag. Med beaktande av nedan träffad överenskommelse som är kollektivavtal ges företagen möjlighet att tillämpa ett förenklat förfarande som alternativ till förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 §.

1. Förhandling genom översänd förteckning och information

Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 § första stycket är fullgjord om punkterna enligt a) och b) är uppfyllda.

a) Arbetsgivaren överlämnar till den lokala arbetstagarorganisationen en förteckning över underentreprenörer som kan bli aktuella att anlita. Sådan förteckning skall innehålla följande uppgifter: organisationsnummer, fullständigt namn och adress, telefonnummer, faxnummer och tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde). Har den lokala arbetstagarorganisationen inom 2 veckor därefter underrättat arbetsgivaren om att viss på förteckningen upptagen underentreprenör inte kan godtas därför att det finns skäl ifrågasätta att veto enligt MBL 39 § kan komma ifråga, är arbetsgivaren skyldig att förhandla om han avser att anlita denne underentreprenör.

b) Arbetsgivaren informerar skriftligt den lokala arbetstagarorganisationen då han avser att anlita på förteckningen upptagen underentreprenör. Om det finns skäl att misstänka en vetorättssituation kan den lokala arbetstagarorganisationen inom 5 arbetsdagar begära kompletterande uppgifter eller påkalla förhandling.

Protokollsanteckning till 1

Underentreprenör, som är medlem i Plåtslageriernas Riksförbund behöver inte tas upp på förteckningen över underentreprenörer. Plåtslageriernas Riksförbund kontrollerar att medlemsföretagen innehar F-skattebevis, Momsskattebevis och Registreringsbevis.

2. Förhandling i övriga fall

Har arbetsgivaren ej lämnat förteckning enligt a) och avser han att anlita underentreprenör som ej upptagits på förteckning, föreligger förhandlings-skyldighet enligt MBL 38 § med beaktande av detta avtal.

Protokollsanteckning till 2

Om den lokala arbetstagarorganisationen vägrar godkänna tilltänkt underentreprenör skall den ange skälen härtill.

Bilaga 5

Överenskommelse om tillämpning av lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)

1 Lagens tillämpningsområde

Förtroendemannalagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Anmärkning

Av Byggnads avdelning till arbetsgivare ingiven anmälan om lokalt skyddsombud eller skyddskommittéledamot innefattar jämväl anmälan jämlikt 1 § 3 stycket i lagen om facklig förtroendemans ställning.

2 Rätt till betald ledighet

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, erhåller förtroendemannen ersättning enligt följande:

a) Förtroendeman som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras genom så kallad parallelltidserättning samtidigt som ackordet regleras.

b) Förtroendeman som arbetar på tidlön erhåller ersättning enligt för honom eljest gällande tidlön.

3.a) Utbildning av fackliga förtroendemen

Ledighet bör begäras i god tid innan introduktion och utbildning skall genomföras.

Byggnads rekommenderar den lokala organisationen att kallelse även skickas till berörda arbetsgivare.

3.b) Tillämpningsregler avseende facklig förtroendemannautbildning

Parterna är överens om att efterstäva ett förtroendefullt och praktiskt samarbete mellan parterna såväl lokalt som centralt. Detta är en nödvändig förutsättning för att undvika meningsskiljaktigheter och tvister om vilken typ av facklig utbildning centralt eller lokalt arrangerade, som är ersättningsgrundande för fackliga förtroendemen.

Plåtbearbetning

Byggnads åtar sig, avseende centralt framtagen utbildning för fackliga förtroendemän, att före utbildningens igångsättande kalla och informera Plåtslageriernas Riksförbund om utbildningen och dess innehåll. Motsvarande skall gälla för Byggnads lokalavdelningar gentemot Plåtslageriernas Riksförbund regionalt avseende lokalt framtagen utbildning.

Byggnads respektive dess lokalavdelningar skall på begäran av Plåtslageriernas Riksförbund förete utbildningsmaterial för respektive utbildning.

Omfattning och förläggning av erforderlig betald facklig förtroendemannautbildning fastställs efter överläggning mellan företaget, MB-grupp och berörd lokalavdelning.

Företaget, MB-grupp och berörd lokalavdelning skall vid överläggning en gång per år klarlägga respektive facklig förtroendemans uppdrag och verksamhet.

Bilaga 6

Överenskommelse om företagsanpassad medbestämmande (MB)-organisation inom avtalsområdet

Inledning

Regler rörande lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL vid tillämpning av samma lags 11, 12, 19 och 21 §§.

Tillämpningen av överenskommelsen skall ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i respektive företag.

1 Informations- och förhandlingsskyldighet

Företaget fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot kontaktombud. Kontaktombud äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således ej rörande s.k. rättstvister. Utanför behörighetsområdet faller även handläggningen av 38 § MBL.

2 Utseende av kontaktombud

Inom varje företag utses kontaktombud. För driftställe med högst 7 anställda utses 1 kontaktombud. För driftställe med fler anställda utses 2 kontaktombud. Kontaktombud utses bland de i företaget anställda av den lokala fackliga organisationen inom Byggnads.

Förordnande till kontaktombud gäller tills vidare, om inte den lokala fackliga organisationen fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess anställningen upphör.

Kontaktombudets befogenheter skall skriftligen meddelas företaget. Vid företag med flera driftställen skall finnas en för dessa gemensam MB-grupp för samordnad behandling av övergripande frågor som avses i detta avtal.

Övergångsvis skall, där kontaktombud inte hunnit utses, förhandling ske gentemot den lokala fackliga organisationen. Information enligt 19 § MBL kan i sådant fall ske, om företaget så önskar, till annan av organisationen utsedd facklig förtroendemän.

3 Kontaktombud - facklig förtroendeman

Den som utsetts till kontaktombud är därmed, såvitt gäller MB-frågor enligt detta avtal, utsedd till facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagens regler.

Protokollsanteckning

1. Detta innebär ingen inskränkning för den lokala fackliga organisationen att utse sådant kontaktombud till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.

2. Den lokala fackliga organisationen skall skriftligen meddela respektive företag vem som utsetts till kontaktombud. Motsvarande meddelande skall lämnas till företaget, om den lokala fackliga organisationen beslutat att kontaktombuds förordnande skall upphöra. I samband med anmälan till företaget skall den lokala fackliga organisationen även ange sådan facklig utbildning som kontaktombud redan genomgått inom medbestämmandeområdet och likaledes tidigare genomgången utbildning för facklig förtroendeman.

4 Ledighet och ersättning till kontaktombud

Ledighet och ersättning till kontaktombud regleras enligt kollektivavtalets regler för facklig förtroendeman.

5 Adjunktion

Kontaktombud äger rätt att vid behov adjungera facklig funktionär från Byggnads att delta vid förhandling.

6 Koncern

I koncern tillämpas denna överenskommelse för varje bolag för sig.

7 Förhandlingsordning

a) Lokal förhandling, mellan företag och kontaktombud, skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet, som omständigheterna kräver.

b) Uppnås inte enighet vid lokal förhandling skall vad som anges i Förhandlingsordning vid tvist, § 13 punkt 9 iakttas.

Bilaga 7

Arbetsmiljöavtal

1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att uppnå en bra arbetsmiljö. Plåtslageribranschens företag har i många fall likartad arbetsmiljö beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser.

Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på byggarbetsplatserna, vilket förutsätter att samordning sker av bland annat arbetsmiljöfrågorna.

Utvecklingen inom plåtslageribranschen med ny utrustning, nya metoder, nya material och nya konstruktioner innebär ständigt nya arbetsmiljöförutsättningar.

Parternas gemensamma syfte med detta avtal är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsrelaterade förtidspensioneringar. Detta kan åstadkommas genom en helhetssyn på arbetsmiljön som en integrerad del av företagets produktionsprocess.

Parterna är överens om att ett aktivt friskvårdsarbete är en viktig del av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företaget.

Parterna är genom detta avtal överens om att samarbetet i företagen mellan arbetsgivaren och de anställda skall utvecklas och stärkas. Samverkan sker i företagets skyddsorganisation enligt 6 kap i Arbetsmiljölagen.

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljön är fastställd i gällande lagstiftning på området.

2 Samverkan mellan de centrala parterna

Parterna skall utifrån inriktningen i punkt 1 inrätta en central arbetsmiljökommitté (CAK).

CAK:s uppgift är:

- att handlägga arbetsmiljöfrågor av branschgemensam och övergripande natur. I CAK skall beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kan fattas
- att fastställa utbildningens omfattning och utformning
- att tillse att utbildning i arbetsmiljö erbjuds.

Beträffande genomförandet av utbildning i arbetsmiljö regleras detta i särskild överenskommelse mellan parterna.

I CAK ingår två representanter från vardera parten. Beslut skall fattas i enighet.

3 Samverkan i företagen, skyddsombud och lokal facklig organisation

Ansvaret för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet samt anpassnings- och rehabiliteringsfrågor i det enskilda företaget, åvilar arbetsgivaren eller den han i sitt ställe utsett enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets kungörelse om internkontroll och i övrigt av gällande lagstiftning på området.

Saknas skyddsombud, skall kontaktombud eller motsvarande fortlöpande hållas informerad om samarbetet i arbetsmiljöfrågor.

Med lokal facklig organisation avses av Byggnads avdelning.

4 Företagshälsovård

Varje företag skall tillhandahålla företagshälsovård där regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar för arbetstagare inklusive individuell åtgärdsplan ingår minst vart tredje år.

Företagshälsovården skall byggas på en helhetssyn av företagets arbetsmiljö, arbetsorganisation och rehabiliteringsansvar. Företagshälsovården skall i första hand arbeta förebyggande och utgöra en resurs för företagsledningen.

Företagshälsovården skall vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort. Företagshälsovårdens inriktning skall styras av företagets behov.

Om regelbundna hälsoundersökningar inte är medicinskt motiverade, och ej heller påkallas av de anställda, kan dessa ersättas av andra förebyggande åtgärder.

Återföring av resultat från hälsovårdsundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag skall överlämnas till företaget. Resultatet av undersökningen skall hanteras så att den enskilde individens integritet inte kränks.

Anmärkningar

1. I begreppen hälso- och arbetsmiljöundersökningar innefattas t ex upprättande av hälsoprofil med konditionstest.
2. CAK utarbetar rekommendationer för vilka lägsta krav som skall ställas på företagshälsovård.
3. För sådana forskningsinsatser, kartläggningar m.m. som de centrala parterna beslutat om, förutsätts att CAK får möjlighet att ta del av resultat från hälsoundersökningar m.m.
4. Arbetstagare som kallas till hälsoundersökning erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt kollektivavtalets § 2 punkt 16 (Permission) för den tid hälsoundersökningen omfattar. I förekommande fall utbetalas även reskostnadsersättning.
5. Som förebyggande åtgärder kan nämnas temadagar om arbetsmiljö samt möjligheter till styrketräning och gymnastik. Lämpliga program för temadagar utformas av CAK.

5 Utbildning

a) Branschanpassad arbetsmiljöutbildning

Utbildning i arbetsmiljö har till syfte att ge deltagarna kompetens att initiera och genomföra förbättringar inom arbetsmiljöområdet.

Personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer skall beredas tillfälle att genomgå en branschanpassad arbetsmiljöutbildning.

Utbildningsmaterial och utbildningsplaner skall godkännas av CAK.

Arbetstagare som deltar i arbetsmiljöutbildning enligt ovan har rätt till bibehållna anställningsförmåner.

b) Handledare

Handledare för arbetsmiljöutbildning enligt ovan skall ha erforderlig kompetens inom arbetsmiljöområdet och kunna leda utbildningen på det sätt aktuell utbildningsplan anger.

6 Tvister

Tvist om tolkning av detta avtal handläggs i enlighet med § 13 i kollektivavtalet.

Tvist om tillämpning av detta avtal behandlas i Centrala avtalsnämnden.

7 Giltighetstid

Denna överenskommelse har samma giltighet som kollektivavtalet i övrigt.

Bilaga 8

Utvecklingsavtal

Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagets effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskaper och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och i de dagliga och närliggande frågorna i företagen.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring osv.)

Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, det vill säga ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt

ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

Allmänna bestämmelser

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utvecklingen och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen reglerats i detta ramavtal, genom branschanpassning på förbunds nivå eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

Kommentar

En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits i företagen vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

Anmärkning

Parterna understryker att samverkan mellan Byggnads och SIF, SALF och CF såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

Plåtslageriernas Riksförbund noterar att arbetstagarförbunden för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".

Företagets utveckling

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom. 1.

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom. 2.

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utvecklingen av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom. 1.

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

Kommentar

Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Mom. 2.

Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter. Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från de anställdas behov och av god arbetsmiljö.

Mom. 3.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom. 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom. 4.

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivetsfrämjande åtgärder, införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom. 5.

De anställda skall - främst från närmaste överordnad - enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt förändrings- och utvecklingsarbetet som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör - enskilt och i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områ-

den av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar

Den enskilde har alltid rätt att föra frågan vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.

Det har visat sig att, där förhållanden så medger, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.

§ 4 Teknisk utveckling

Mom. 1.

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivtetsutveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

Mom. 2.

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom. 3.

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras med verkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i §§ 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom. 4.

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidareutveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

Kommentar

Om information se § 3 mom. 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom. 1.

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bland annat av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom. 2.

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i §§ 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom. 3.

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Mom. 4.

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Kommentar

Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. I anslutning härtill överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.

Mom. 5.

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

Medbestämmandets former

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Mom. 1.

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer.

Mom. 2.

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

§ 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom. 1.

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstareorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma i fråga:

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Medbestämmande kan också utövas i partsammansatta samarbets- och informationsorgan.

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom. 2 som omfattas av linjeförhandlingar och partsammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom. 2.

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomförs i projekt med medverkan av de lokala arbetstareorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom. 1 och 2

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom. 3.

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partsammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådrom för att bedöma uppkomna frågor.

Mom. 4.

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling partsammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL.

Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBL:s regler om annat ej infattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar

Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 9 Mindre företag

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmande. Arbetstagarförbunden samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. Plåtslageriernas Riksförbund åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentarer till §§ 6 - 9

Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena.

Parterna vill emellertid i anslutning härtill ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.

- Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.

- En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att i varje läge föra frågan vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.
- Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

Med "betald tid" avses följande:

- Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalning regleras individuellt genom s.k. parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.
- Arbetstagare, som har månadslön eller tidlön, åtnjuter individuell ersättning enligt för denne eljest gällande regler.
- Beträffande rätten till övertidsersättning gäller reglerna för vederbörande arbetstagare enligt för honom eljest tillämpliga regler.
- Restid utanför ordinarie arbetstid berättigar ej till särskild ersättning.
- Ersättningen för närvaro vid informationen är en ren betalningsregel. Tiden, som är semesterlönegrundande, är ej att anse som arbetad tid i arbetstidslagets respektive arbetstidsavtalets mening.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom. 1.

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende

gäller dock att övergripande information om koncernen – inklusive verksamhet utom landet - lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom. 2.

Frågor enligt 11§ MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Mom. 3.

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktementen. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas. Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom. 3

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 11

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet. Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagarkonsult

Mom. 1.

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom. 2.

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Kommentar

I de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlita experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.

Mom. 3.

Företaget svarar för skäligena kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom. 4.

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens.

Mom. 5.

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagarconsult. Person som är arbetstagarconsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När förbunden bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom. 6.

Arbetstagarconsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

Mom. 7.

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

Mom. 8.

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagarconsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarconsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagarconsult

uteses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarkonsulter.

Främjande av utvecklingsarbetet

§ 13 Arbetslivsforskning

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för sådan forskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Kan de lokala parterna inte enas kan part hänskjuta frågan till centrala förhandlingar. Under lokal eller central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklings frågor som äger avge rekommendationer till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till utvecklingsavtalets skiljenämnd för avgörande.

Protokollsanteckning

I forskningsprojekt inriktade på att studera förändringar och förändringars effekter i företagen är det nödvändigt att skilja forskarens roll från i företagen verksamma befattningshavares roller.

Forskarens roll blir att följa, beskriva, analysera och dra slutsatser av den i forskningsprojektet studerade förändringen.

Plåtslageriernas Riksförbund och arbetstagarförbunden vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

Denna paragraf skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

§ 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor. Rådets uppgifter är:

- att följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet,
- att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal,
- att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till rådet,
- att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen,
- att följa svensk och internationell utveckling på området,
- att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bland annat allsidig arbetslivsforskning.

Rådet består av 12 ledamöter varav sex från arbetsgivarsidan och sex från arbetstagarsidan jämte lika antal suppleanter.

Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande. Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

SAF, LO och PTK skall förse rådet med nödvändiga resurser och utse en mindre grupp för beredning av ärenden och för handläggning av brådskande uppgifter.

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Skiljenämnden har till uppgift att tjänstgöra som skiljenämnd enligt vad som anges i utvecklingsavtalet.

Nämnden består av två ledamöter från SAF, en från vardera LO och PTK och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan SAF, LO och PTK utse ytterligare personer.

SAF, LO och PTK utser för en tid av tre år en opartisk ordförande för nämnden och vid behov en ersättare för denne.

Förhandlingsordning m.m.

§ 16 Förhandlingsordning

Mom. 1.

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 §§ MBL eller enligt § 8 mom. 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktsombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt. I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena i MBL.

Mom. 2.

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom. 3.

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Rådet äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysning av betydelse för rådets bedömning.

Mom. 4.

Twist rörande § 11 mom. 3, §§ 12 och 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan twist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

Mom. 5.

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

§ 17 Giltighetstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tillsvidare med en uppsägningstid av tre månader.

§ 18 Förslagsverksamhet

Parterna har enats om att förslagsverksamheten skall handläggas i enlighet med överenskommelsen i bilaga 10.

Förteckning av överenskommelser mellan parterna som ej intagits i detta tryck.

Bilaga 10: Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO-PTK.

Bilaga 11: Överenskommelse gällande gränserna mellan måleri- och plåtslageriyrkenas arbetsområden.

Bilaga 12: Överenskommelse om konkurs- och garantifond.

Bilaga 13: Överenskommelse om gemensam lönestatistik.

Bilaga 14: Avtal om arbetsstudier.

Bilaga 16: Tillämpningsanvisningar avseende icke nivåhöjande löneökningar

Alfabetiskt register

f anger följande sida
ff anger följande sidor

Ackord	6, 10, 15, 17 f, 23, 27, 30, 72, 89	Central förhandling	60, 62, 93, 95 f
Ackordsarbete	20, 22, 25, 39	Centrala förhandlingsnämnden	60 ff
Ackordspris	18, 21	Centrala lönenämnden	18, 26
Ackordsprislista	20, 28	Delmätning	22
Ackordsregler	20	Egen bil	36 f
Ackordsräkning	23, 25	Egenkontroll	5 f
Ackordstid	39	Ej prissatt	21, 25
Ackordsöverskott	22, 24 f, 38, 39	Facklig förtroendeman	72 ff
Allmänna kommunikationer	35, 37	Facklig förtroendemannautbildning	72 f
Anställningsavtal	51, 66	Facklig information på betald tid	89
Anställningsskydd	50, 52, 61, 66	Fastställande av löneform	17
Arbete på främmande ort	33	Flextid	7 f
Arbete utomlands	34	Fridag	se Arbetsfria dagar eller Arbetstidsförkortning
Arbetets ledning	5	Frånvaroavdrag	16
Arbetsdomstolen	60 ff, 96	Främjande av utvecklingsarbetet	93
Arbetsfria dagar	11 f, 32	Färdigutbildning	48 ff
Arbetslivsforskning	93 f	Färdmedel	36 f
Arbetsmiljöavtal	76	Förbandslåda	58
Arbetsmiljöförordningen	58	Fördelning	22 ff, 28
Arbetsmiljölagen	51, 58, 61, 76, 77	Fördelning av ackord	23 f
Arbetsmiljöutbildning	78	Fördelningstal	23 f, 27 f
Arbetsmiljöverket	58	Föreningsrätt	5
Arbetsorder	39, 56	Företagets ekonomi och resursfrågor	82, 85
Arbetsplatsanmälan	56	Företagets utveckling	80 ff, 86
Arbetseskada	13 f	Företagshälsovård	77 f
Arbetskyldighet	62	Förhandling 8, 17, 21, 25 f, 30, 61 ff, 74, 86, 88	
Arbetsstudier	97	Förhandlingsordning	46, 60, 75, 95
Arbetsdagarkonsult	91 f, 93	Förhandlingsskyldighet	3, 47, 67, 70 f, 74
Arbetstid 6, 8 ff, 15, 29, 32, 34 ff, 41, 43, 67, 89		Förläggning av semesterledighet	41
Arbetstidens iakttagande	16	Förskott	22 f
Arbetstidens längd och förläggning	7	Förskott på ackordsöverskott	22
Arbetstidsavtal	7	Förslagsverksamhet	96 f
Arbetstidsförkortning	12 f, 32	Försäkran	31
Arbetstidslagen	7	Försäkringar	34, 54
Arbetstidsschema	7	Förverkande av ackordsöverskott	25
Avlöningsspecifikation	39	Föräldralön	31 f
Avstånd	35	Gemensamhetsackord	69
Avtalets omfattning	40	Gemensamma utgångspunkter	5, 76
Avtalsgruppsjukförsäkring	54	Gemensamma värderingar	80
Avtalshöjningar	20	Giltighetsområde	5
Avtalspension	34, 54	Giltighetstid	26, 46, 64, 79, 96
Begravning	14	Gruppförsäkring	44
Belysning	56, 92	Handledare	49, 52, 59, 78
Bergrum	14 f	Helgdagar	se Arbetsfria dagar
Beräkningsexempel	24	Hjälp vid ackordsarbete	20
Betald ledighet	72, 90	Huvudsemester	43, 47, 68
Bil	36 f	Huvudyrkesombud	48, 52
Bostad	34 f	Identitetsbricka	57
Branschavgift	40, 44 f	Inarbetande av tid	12
Bänkplats	56		

Plåtbearbetning

Inbetalning	42, 44 f	Permittering	39, 67 ff
Individuell tidlön	19	Permitteringslön	41, 67 f
Individuellt tillägg	18 f	Personalutrymme	58
Information	70, 74, 83 ff, 90, 92, 94	Personlig skyddsutrustning	51, 59
Introduktionsprogram	51	Personliga förhållanden	69
Intyg	30, 42 f	Premieackord	17 ff, 21, 28
Kollektiv personförsäkring	54	Protokoll	54, 63
Kompensationsledighet	9 ff	Provanställning	50
Kompetensutveckling	5	Rakt ackord	17 f
Koncern	75, 90	Rast	8
Konkurs- och garantifond.	97	Resa mellan bostad och verkstad	34
Kontaktombud	56, 74 f, 77, 88	Resa under ordinarie arbetstid	37
Kontroll och rättelse	6	Resa utom ordinarie arbetstid	35
Kost	33	Resultatbonus	19
Kvalitetssäkring	5 f	Rådet för utvecklingsfrågor	86, 91, 94, 96
Kvittning	46	Ränta	38, 45, 63
Ledighet	9, 12 f, 16, 31, 33, 72, 75	Rättelser och tvister	25
Logi	33 f	Samarbete mellan företag	69
Lokal arbetstagarorganisation	60, 74, 88 f	Samverkan i företagen	77
Lokal facklig organisation	77	Semester	12 f, 16, 33, 40 f, 43, 46 f, 61
Lokal förhandling	18, 20, 26, 47, 60 ff, 75, 95	Semesterkassan	39 ff, 54
Lokala yrkeskommittéer	48	Semesterlagen	40 f, 46, 47, 61
Lån av anställda	69	Semesterlön	40 ff, 46, 61, 67
Lärling	15, 19, 24, 32, 34 f, 48 ff, 59, 66	Semesterlön för sparade dagar	42 f
Lön - Arbetsfria dagar, Arbetstidsförkortning	32	Semesterlönegrundande frånvaro	16, 39, 41 f, 46
Lön under pågående ackordsarbete	22	Sjukanmälan	30
Lön vid ackordsarbete	27	Sjukdom	13, 16, 29, 42, 44, 47, 54
Lön vid pågående ackordsarbete	22	Sjuklön	29 f, 41
Lön vid tidlönearbete	28	Sjuklön vid månadslön	29
Löneavdrag	8	Sjuklön vid timlön och ackord	29
Löneform	10, 17 f, 26	Sjuklönens storlek	29
Lönenivå	18, 26	Skadestånd	42 f, 45, 53, 61, 66
Lönestatistik.	97	Skiftarbete	10
Lönetvist	25, 61 f	Skiljenämnden	94, 96
Löneutbetalning	34, 38	Skuld	46
Löneökningar	97	Skydds- och arbetsmiljöregler	57
Maskiner	21, 51, 56, 87	Skyddskläder	56
Medbestämmande	74, 80 f, 86 ff	Skyddsombud	51, 56, 72, 77 f
Medbestämmandeformer	81, 86 f	Skyddsskor	57
Medbestämmandelagen	81, 92	Slutprov	26, 52
Medbestämmandets former	86	Smittbärare	32
Mindre företag	88	Sparad semester	42
Målningsarbete	57	Specialbestämmelser	56
Måltidsuppehåll	8	Sänkning av ackordspris	21
Månadslön	16 ff, 29, 34, 37 f, 41, 89	Teknisk utveckling	82, 84
Mätning	25	Tidlön	17 ff, 28ff, 72, 89
Mätning av färdigställt arbete	23	Tidnotor	8, 20, 38 f, 52
Nattvila	9	Tidrapport	52
Nära anhörig	14	Tidsfrister	23, 26, 60 f, 63, 95
Obekväm arbetstid	9 ff	Tillfällig arbetsplats	35, 56
Omfattning	5, 31, 48, 50, 67, 73, 77, 86, 90, 92	Tillgodoräknande av utbildning	50
Omställningsförsäkring	55	Timlön	10, 15, 17 f, 28
Ordnings- och skyddsregler	56	Tjänstegrupplivförsäkring	54
Ostridigt belopp	25	Traktamente	33, 34, 39
Otjänlig väderlek	56 f	Traktamentsresor	34
Pantförskrivning	46	Transport av material	15, 56
Parallelltidsersättning	30, 72, 89	Trepunktsbestämning	36
Permission	13 f 78		

Plåtbearbetning

Treskift	8, 10	Utveckling	80, 82 f, 85 f, 91, 94
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada	54	Utveckling av arbetsorganisationen	82 f
Turordning	67	Utvecklingsarbete	82 ff
Tvist	18, 24, 26, 53, 60 ff, 72, 75, 79, 95 f	Utvecklingsavtal	80
Tvist om ackordsräkning	25	Varsel	52
Tvistens handläggning	46	Veckovila	7, 9
Underentreprenör	70 f	Verktyg	21, 56
Underrättelse	47	Väntetidsersättning	21, 38
Ungdomsutbildning	48 f	Yrkesexamen	50
Uppgörelse genom organisationerna	21	Yrkesgruppering	26
Uppsägning	46, 52, 55, 65 f	Yrkesutbildning	40, 44, 48 f, 51 f
Uppsägningsförfarande	64	Återanställningsrätt	66
Uppsägningsregler	51	Återföring av tid	11
Uppsägningstid	8, 46, 64, 96	Ändring av priser	21
Utbetalning	25, 31, 38 f, 43 f, 46	Överdragskläder	57
Utbetalning av ackordsöverskott	25	Överenskommet ackordspris	21
Utbetalning av semesterlön	43 f, 46	Övergångsregler	18
Utbildning	23 f, 26 f, 34, 49, 51, 59, 72 f, 75, 77 f, 84, 86, 88, 91	Övertidsarbete	8, 10 ff
Utbildningsavtal	48, 50, 53	Övertidsersättning	8, 10 f, 34, 39, 89
Utbildningstid	52	Övertidsuttag	11
		Övriga ersättningar	29