

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF)

och

Sveriges Ingenjörer

1. Parterna enas om att för tiden från den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027 prolongera senast gällande avtal om allmänna villkor, med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga A.
2. Parterna enas om att för tiden från den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027 sluta avtal om löner i enlighet med bilaga B. Tekniska anvisningar, se bilaga C.
3. Ändringar enligt bilagorna träder i kraft, där ej annat särskilt anges, från och med den avlöningsperiod som innehåller den 1 maj 2025.
4. Parterna enas om att prolongera avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän med de ändringar och tillägg som framgår av Bilaga E.
5. Anteckningar till förhandlingsprotokollet m.m, se bilaga F.
6. Denna överenskommelse gäller för tiden från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027. Om överenskommelsen inte sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras den för ett år åt gången.

Stockholm den 30 april 2025

Motorbranschens Arbetsgivareförbund



Helena Wenne
Jämte delegation

Sveriges Ingenjörer



Arvid Lindholm
Jämte delegation

Ändringar och tillägg i avtalet om allmänna villkor

Kursiv text är ny avtalstext och överstruken text tas bort ur avtalet.

§ 5 Sjuklön m.m.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

~~Mom 5:1~~

~~Om en tjänsteman vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.~~

Numreringen av efterföljande moment justeras.

Mom 6 Föräldralön

Anmärkning

~~Ansökan om föräldraledighet för perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges i samband med semesteransökan till arbetsgivaren, det vill säga normalt senast den 1 mars.~~

Mom 6:1

Om arbetsgivaren begär det ska ansökan om föräldraledighet för perioden 1 juni till 31 augusti respektive år inges senast den 15 mars eller i samband med semesteransökan. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning 1

Motsvarande gäller om arbetsgivaren tillämpar en annan huvudsemesterperiod.

Anmärkning 2

Särskilda skäl ska bedömas i det enskilda fallet. Avgörande för bedömningen är att förutsättningarna förändrats efter det att anmälan lämnats in på grund av oförutsedda omständigheter som ligger utanför arbetstagarens kontroll och försvårar arbetstagarens möjligheter att sörja för barnets omsorg.

Med anledning av införandet av ovan kommer numreringen av tidigare 6.1 samt efterföljande moment att justeras.

§ 6 Övertidskompensation

Mom 2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 2:1

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

- övertidsarbetet har beordrats på förhand

eller

- där beordrandet på förhand ej kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Om annat inte överenskommits skall tjänsteman med okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning varje månad upprätta och till arbetsgivaren överlämna en förteckning över arbetade övertidstimmar. Företaget är inte skyldigt att i efterhand utge övertidsersättning för arbetad övertid som inte löpande redovisats på detta sätt.

~~Beträffande deltidarbete, se Mom 4.~~

Mom 3 Övertidskompensationens storlek

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande

För övertidsarbete kl 06–20 helgfria måndagar fredagar

Månadslönen*

94

För övertidsarbete på annan tid

Månadslönen*

72

*) Semesterlön ingår i angiven ersättning



Beträffande semesterlön - se § 4 Mom 4:1, anmärkning 3.

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

För deltidanställd vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

Mom 4 ~~Överskjutande timmar vid deltid (mertid)~~

Mom 4:1

~~Om en deltidanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med~~

Månadslönen*

~~3,5 x veckoarbetstiden~~

~~*) — Semesterlön ingår i angiven ersättning~~

~~Beträffande semesterlön — se § 4 Mom 4:1, anmärkning 3.~~

~~Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.~~

~~Med veckoarbetstid avses här den deltidanställdes arbetstid på helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad. Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.~~

~~Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.~~

Mom 4:2

~~Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt Mom 1–3.~~

~~Vid tillämpningen av divisorerna i Mom 3 skall tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.~~

§ 7 Restidsersättning

Mom 1 Rätten till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt Mom 2 och 3 nedan.
- *Tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 6 Mom 1:1, är undantagen från rätten till restidsersättning.*
- ~~Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt Mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen enas om att tjänstemannen skall vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.~~

all
HW

1. LÖNEPRINCIPER

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

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

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

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen satts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Det leder till sakligt väl motiverade löneskillnader. Transparens gentemot facklig motpart avseende de löneprinciper företaget använder vid lönesättningen ska tillämpas.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän.

Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla för samtliga arbetstagare. Framgår det vid lönekartläggning att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer skall dessa elimineras.

Anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerevisionen. Lönerevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets löneprinciper samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.

2. LÖNEHÖJNING 2025-05-01 OCH 2026-05-01

Allmän pott för lokala förhandlingar

Den 1 maj 2025 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,9 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2025, såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.



Den 1 maj 2026 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 3,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2026 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Löneavtalets storlek på lönepott är enbart en rekommendation i de företag där Sveriges Ingenjörer har färre än tre medlemmar.

Vid lönesättningen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

Lönepotterna skall fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och grundas på systematisk och motiverad bedömning.

3. FÖRHANDLINGSORDNING

Lokal förhandling

Om tjänstemannaklubben, representant för tjänstemännen vid företaget så begär skall lokal förhandling ske om tillämpningen av detta avtal.

Lokal förhandling ska påkallas senast den 1 juni 2025 avseende den första lönerevisionen respektive senast den 1 juni 2026 avseende den andra lönerevisionen, såvida inte de lokala parterna enas om annat.

Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

4. LOKAL LÖNEBILDNING

Inledning

Vid de företag där de lokala parterna blir överens kan en lokal löneprocess användas. Denna gäller då istället för de regler som anges i p 1-3 ovan.

Den lokala löneprocessen innebär följande:

Lönebildningen ska ske lokalt i företagen.

Lönesättningen skall ske enligt samma principer som anges i p 1.

Lön sätts genom en löpande process där mål- och lönedialoger hålls mellan lönesättande chef och respektive tjänsteman. Tjänsteman som inte blir överens om ny lön med sin närmaste chef har rätt att begära stöd av sin lokala företrädare.

För tjänsteman som haft ingen eller en ringa löneutveckling ska en åtgärdsplan gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra utvecklingsinsatser. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision.

Förhandlingsordning för lokal lönebildning

Senast den 15 maj 2025 respektive den 15 maj 2026 skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.



Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart

- informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
- gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.

De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.

Om de lokala parterna senast den 15 juni 2025 respektive 15 juni 2026 inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall istället p 1-3 tillämpas.

Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna avbrytas och istället p 1-3 tillämpas.

Det är arbetsgivaren och Sveriges Ingenjörers klubb som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, lönerevisionsdatum och löneutrymme. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om parterna inte kan enas om den individuella fördelningen fastställs ny lön i de delar oenighet föreligger enligt arbetsgivarens förslag. Sveriges Ingenjörer har rätt att vid sådan oenighet avbryta förhandlingarna och i stället ska p 1-3 tillämpas.

Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.



1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING

a) Löneavtalets tillämpningsområde

Löneavtalet gäller endast Sveriges Ingenjörers medlemmar i MAFs medlemsföretag.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 2025-04-30 respektive senast 2026-04-30.

b) Undantag

Avtalet gäller ej för tjänsteman som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd
- är tjänstledig under minst tre månader räknat från 2025-04-30 respektive från 2026-04-30, av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

c) Nyanställda tjänstemän

Om företaget och tjänsteman tidigast åtta månader före lönerevisionsdagen har träffat avtal om anställning och om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästa lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av löneavtalet det året.

d) Redan genomförd lönerevision

Har i avvaktan på 2025 respektive 2026 års löneavtal lönehöjningar utgetts skall detta beaktas om ej de lokala parterna överenskommit om annat.

e) Kontraktslön

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

f) Tjänstemän som slutat

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.



g) Företag med verksamhet vid skilda enheter

~~För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:~~

- ~~* Företaget skall tillämpa bestämmelserna i avtalet på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerrevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.~~
- ~~* I övriga fall skall företaget tillämpa löneavtalet för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.~~

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, beräknas en pott för varje enhet för sig. Om det tidigare varit klar praxis vid företaget eller om lokal överenskommelse träffas om det, beräknas i stället potten på företaget som helhet.

Driftsenheter med färre än 15 medlemmar i Sveriges Ingenjörer får slås samman vid beräkning av pott och fördelning av löneutrymmet. Sådan sammanslagning kan omfatta högst 25 medlemmar.

Lokal facklig part kan begära att löneutrymmet beräknas och fördelas på den eller de driftsenheter där lokal facklig part har förhandlingsmandat.

De lokala parterna kan komma överens om annat.

2 RETROAKTIVA OMRÄKNINGAR M M

Då löneavtalet för 2025 respektive 2026 skall tillämpas fr o m 1 maj respektive år måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från respektive datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen skall ske individuellt skall en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för de I Sveriges Ingenjörer organiserade tjänstemännen.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de Sveriges Ingenjörer organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt. Schablonmetod är ej tillåten.

Sjukavdrag skall omräknas enligt följande.

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

Retroaktiv omräkning skall ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

3 PROVISION OCH PREMIELÖN



Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är i princip oförändrade sedan tidigare år.

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

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

4 VISSA PENSIONSFRÅGOR

Avtalets tillämpning vid pensionsfall

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning 2025-05-01 respektive 2026-05-01 eller senare och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall till Collectum som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.



Regler om arbetstidsförkortning

Bilaga D

Från och med 1 maj 2025 införs nya regler om arbetstidsförkortning. Innehållet i tidigare Bilaga E och Bilaga F har samlats i denna nya bilaga.

Bilaga E – Regler om arbetstidsförkortning

Denna bilaga innehåller samtliga regler om arbetstidsförkortning som tillförts avtalet vid olika tidpunkter.

2025-års regler

Fr o m 1 maj 2025 ska ett värde motsvarande 0,5 % av löneutrymmet avsättas till arbetstidsförkortning.

Arbetsgivaren kan välja att utöka ett redan befintligt lokalt system för arbetstidsförkortning i vilket tjänstemannen garanteras motsvarande värde.

Arbetstidsförkortning enligt 2001 och 2004 års regler tillämpas med följande tillägg. Om arbetstidsförkortning tillämpas av arbetsgivaren sen tidigare, utökas intjänandet med ytterligare 10 minuter per vecka från och med 1 maj 2025. För arbetstidsförkortning som införs 2025 utgår för heltidsarbetande tjänsteman för fullgjord arbetsvecka kompensationsledighet med tio minuter fr o m den 1 maj 2025.

Förläggning av kompensationsledighet sker i samråd mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Huvudregeln är att verksamhetens behov avgör förläggningen, arbetsgivaren ska dock i den mån det är möjligt beakta tjänstemannens önskemål om förläggningen.

I övrigt tillämpas 2004 års regler rörande arbetstid med undantag för punkterna 2.4, 2.5 och 3.

2004-års regler rörande arbetstid

1. Parterna är ense om att arbetstidsfrågan skall hanteras av de lokala parterna.
2. Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan därvid träffa överenskommelse om arbetstider enligt nedan. Sälmas tjänstemannaklubb kan överenskommelse träffas med den enskilde tjänstemannen.

- 2.1 För heltidsarbetande tjänsteman utgår, utöver tidigare lokala överenskommelser, för varje fullgjord arbetsvecka kompensationsledighet med 10 minuter fr o m den 1 maj 2006.

Deltidsarbetande tjänsteman samt tjänsteman som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss vecka erhåller kompensationsledighet i proportion till den kortare arbetstiden.

- 2.2 De lokala parterna kan enas om att kompensationsledigheten eller del därav schemaläggs.

- 2.3 Utläggning av kompensationsledigheten sker efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

Kompensationsledighet från ett kalenderår som kvarstår outtagen den 31 januari påföljande kalenderår ersätts antingen kontant eller genom avsättning till pensionspremie. Aktuellt belopp beräknas enligt följande. För varje outtagen timme utgår en hundrasjuttiofemtedel av månadslönen. Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd tjänsteman skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

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

2.4 Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen istället för kompensationsledighet erhåller motsvarande löneutrymme antingen i kontant ersättning eller avsatt till pensionspremie.

2.5 Om det under avtalsperioden sker förändringar i lag eller annan författning rörande arbetstid äger part rätt säga upp vid företaget träffade överenskommelser rörande arbetstidsförkortning eller kompensationsledighet med tre månaders uppsägningstid. Skulle så ske skall värdet av arbetstidsförkortningen eller kompensationsledigheten istället ersättas med en generell löneökning.

3. Träffas ej överenskommelse höjs månadslönen generellt med 0,5 % per den 1 maj 2006.

4. Parterna är överens om att arbetstidsförkortning är de avtalsslutande parternas ansvar att hantera. Därför är nu parterna överens om en modell till arbetstidsförkortning som täcker behovet av förändringar i arbetstidsfrågan.

2001-års regler rörande arbetstid

Parterna är ense om att arbetstidsfrågan i första hand bör hanteras av de lokala parterna.

För heltidsarbetande tjänsteman utgår för varje fullgjord arbetsvecka kompensationsledighet med 12 minuter fr o m den 1 april 2001, med 24 minuter fr o m den 1 april 2002 och med 36 minuter fr o m den 1 april 2003.

Deltidsarbetande tjänsteman samt tjänsteman som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss vecka erhåller kompensationsledighet i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att kompensationsledigheten eller del därav schemaläggs.

Utläggning av kompensationsledigheten sker efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

Kompensationsledighet från ett kalenderår som kvarstår outtagen den 31 januari påföljande kalenderår ersätts antingen kontant eller genom avsättning till pensionspremie. Härvid gäller följande för beräkningen av det belopp som skall utgå kontant eller avsättas till pensionspremie. För varje outtagen timme utgår en hundrasjuttiofemtedel av månadslönen.

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

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen istället för kompensationsledighet erhåller motsvarande löneutrymme antingen i kontant ersättning eller avsatt till pensionspremie.

Träffas ej lokal överenskommelse höjs månadslönen generellt med 0,5 % per den 1 april 2001, per den 1 april 2002 och per den 1 april 2003.

Parterna är överens om att arbetstidsförkortning är de avtalsslutande parternas ansvar att hantera. Därför är nu parterna överens om en modell till arbetstidsförkortning som täcker behovet av förändringar i arbetstidsfrågan.

Anmärkning

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

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Bilaga G Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Bilaga E

Kursiv text är ny avtalstext och överstruken text tas bort ur avtalet.

§ 3 Övertid

Mom 2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 175 timmar per kalenderår.



1. Parterna är överens om följande redaktionella ändringar:

- § 4 mom 6
Korrigerig av felaktig hänvisning. Ska hänvisas till 29 a § semesterlagen.

2. Parternas inställning till lagstadgad arbetstidsförkortning

Arbetstids- och lönebildningsfrågor är nära sammankopplade och ska endast hanteras av parterna på arbetsmarknaden. De initiativ om lagstiftad förkortning av arbetstiden som förts fram av olika aktörer är ett allvarligt angrepp mot svensk konkurrenskraft, tillväxt och ytterst den svenska modellen.

Parterna accepterar inte att förkortad arbetstid genomförs lagstiftningsvägen. Om så ändå sker genom semidispositiva regler för arbetstidsförkortning ska de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna ses som ett sätt att uppfylla sådan semidispositiv lagstiftning.

Om tvingande lagstiftning genomförs, som får genomslag i kollektivavtalen, ska parterna uppta förhandlingar om anpassningar av de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna.

3. Parterna noterar att det är av intresse att ta del av arbetet i industrins partsgemensamma arbetsgrupp avseende regler om förskottssemester.
4. ”Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde” tas upp i förteckningen över gällande överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket (Bilaga L).

