



MASKIN
ENTREPRE
NÖRERNA



IFMETALL

Ett kollektivavtal mellan Maskinentreprenörerna och IF Metall, 2025 05 01 – 2027 04 30

GRUVENTREPRENAD AVTALET 2025



Gruventreprenadavtalet 2025-2027
MASKINENTREPRENÖRERNA/IF METALL
Tryckt av Exakta Print AB 2025
Omslag: Denis Schevchuk
Ersätter utgåvan år 2023-2025
Upplaga: 1500 ex

Innehåll

§ 1	Avtalets omfattning, föreningsrätt m.m.	7
1.1	Avtalets omfattning	7
1.2	Definitioner av parter och begrepp i detta avtal	7
1.3	Lokala överenskommelser	9
1.4	Uppsägningstider	9
1.5	Arbetsledningsrätt och föreningsrätt	9
1.6	Ordningsregler	9
1.7	Konkurrerande verksamhet och bisyssla	10
1.8	Fredsplikt	10
§ 2	Anställnings ingående och upphörande	11
2.1	Lagen om anställningsskydd	11
2.2	Feriearbetande skuldbesvär	11
2.3	Tillsvidareanställning	11
2.3.1	Tidsbegränsad anställning - särskild visstidsanställning	11
2.3.2	Kortvarig anställning	11
2.3.3	Behovsanställning	11
2.4	Provanställning	12
2.5	Förhandlingsrätt vid tidsbegränsade anställningar	12
2.6	Turordning vid driftsinskränkning och företrädesrätt	12
2.7	Tidpunkt för uppsägningstidens början vid uppsägning under ledig tid med graviditetsspenning	13
2.8	Anställnings upphörande	13
2.9	Lön under uppsägningstid m.m.	13
2.10	Utrustning, intyg	13
2.11	Uppsägningstid	13
§ 3	Löner	14
3.1	Löneformer	14
3.2	Lönerevision	14
3.3	Grundlön	15
3.3.1	Grundlön för arbete ovan jord	15
3.3.2	Grundlön för arbete under jord	15
3.3.2.1	Yrkesgrupper under jord	15
3.4	Lärling	15
3.4.1	Yrkesintroduktion	16
3.5	Övriga arbetare	16
3.6	Feriearbete	17
3.7	Timlön	17
3.8	Utbetalning av lön	18
3.8.1	Specifikation av lön	18
3.9	Lön när arbetare börjar och slutar sin anställning	18

§ 4	Tillägg	19
4.1	Fasta tillägg som utbetalas varje månad.	19
4.1.2	Befattningstillägg.....	19
4.1.3	Underjordstillägg.....	19
4.1.4	Dagbrottstillägg.....	19
4.1.5	Yrkeseferenhetstillägg.....	19
4.1.6	Gruppension.....	20
4.2	Timbaserade rörliga tillägg.....	20
4.2.1	Underjordstillägg (timbaserat).....	20
4.2.2	Dagbrottstillägg (timbaserat).....	20
4.2.3	Ob-ersättningar.....	20
4.2.4	Övertidsersättning.....	21
4.2.5	Beredskapsersättning.....	21
4.2.6	Utryckningsersättning.....	21
4.2.7	Ersättning vid byte av skiftlag.....	22
§ 5	Frånvaro och ledighet	23
5.1	Sjuklön.....	23
5.1.1	Sjuklönens storlek och sjuklöneperioden.....	23
5.1.1.1	Utdrag ur 6 och 7 § § lagen om sjuklön (1991:1047).....	23
5.1.1.2	Månadsavlönade.....	23
5.1.2	Sjukanmälan och intyg.....	24
5.1.2.1	Sjukanmälan.....	24
5.1.2.2	Intyg m.m.	24
5.1.2.3	Försäkran.....	24
5.2	Föräldrapenningtillägg.....	24
5.3	Driftuppehåll.....	24
5.4	Nationaldagen.....	25
5.5	Ledighet för uppdrag.....	25
5.6	Permission.....	25
5.7	Hälsundersökning och information från företagshälsovård.....	26
5.8	Kompensationsledighet.....	26
5.9	Arbetsstidsförkortning enligt treval.....	27
5.10	Tjänstledighet och annan frånvaro.....	27
5.11	Semester.....	28
5.11.1	Semesterledighet.....	28
5.11.2	Semesterlön och semesterersättning.....	28
5.11.2.1	Semesterlön.....	28
5.11.2.2	Semesterersättning.....	29
5.11.2.3	Obetalda semesterdagar.....	29
5.11.2.4	Ändrad sysselsättningsgrad.....	29
5.11.2.5	Utbetalning av semesterlön.....	29
5.11.2.6	Sparande av semester.....	29
5.11.2.7	Semesterberäkning vid skiftarbete (nettosemester).....	30
5.11.3	Tidsbegränsad anställning.....	31
5.11.4	Lön för nyanställd vid semesterstängning.....	31
5.11.5	Ansökan om föräldraledighet under sommaren.....	31

§ 6	Resor och traktamente	32
6.1	Rätt till traktamente	32
6.2	Traktamentsersättning	32
6.3	Förrättning under helg, söndag eller fridag	32
6.4	Traktamente vid olycksfall och sjukdom	32
6.5	Resor utom arbetstid	33
6.6	Resor med egen bil i tjänsten	33
6.6.1	Förutsättning för bilersättning	33
6.6.2	Ersättning vid användning av egen bil i tjänsten	33
§ 7	Arbetstider	34
7.1	Tillämpningsområde	34
7.1.1	Ordinarie arbetstid	34
7.2	Årsarbetstid	34
7.2.1	Arbetstidens förläggning	36
7.3	Dygnsvila	37
7.4	Veckovila	38
7.5	Beredskapstjänst	38
7.6	Nattarbete	39
7.7	Avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila	39
7.8	Flextid	39
7.9	Arbetstidsbank	39
7.10	Övertid	40
§ 8	Arbetsmiljö och Företagshälsovård	41
8.1	Arbetsredskap och skyddskläder	41
8.2	Företagshälsovård	41
§ 9	Förhandlingsordning	42
9.1	Twisters handläggning	42
9.1.2	Protokoll och justering	42
9.1.3	Avslutande av förhandling	42
9.2	Lokal förhandling	42
9.2.1	Allmän rättstvist	42
9.2.2	Rättstvist om lön m.m.	43
9.2.3	Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.	43
9.3	Central förhandling	43
9.3.1	Allmän rättstvist	43
9.3.2	Rättstvist om lön m.m.	43
9.3.3	Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.	43
9.4	Arbetsdomstolen	43
9.4.1	Allmän rättstvist	43
9.4.2	Rättstvist om lön m.m.	44
9.4.3	Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.	44
9.4.4	Tvist om semesterersättning m.m.	44
9.5	Preskription	44
9.5.1	Preskriptionstid	44

INNEHÅLL

9.6	Tillämpning av 38 § MBL inom Gruventreprenadavtalets område.....	44
9.6.1	Gemensamma utgångspunkter för kvalitet och kompetens	44
9.6.2	Primär förhandling genom upprättande av förteckning m.m. ...	45
9.6.3	Arbetsplatsanmälan	46
9.6.4	Primär förhandling i övriga fall	46
9.6.5	Maskincentralöverenskommelsen	46
9.6.6	Avförande av entreprenör från förteckning.....	46
9.6.7	Primär förhandling vid anlitande av bemanningsföretag	46
§ 10	Förteckning över särskilda överenskommelser	48
§ 11	Giltighet och uppsägning	49
11.1	Gruventreprenadavtalets giltighetstid	49
11.1.1	Uppsägning.....	49
Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF) och inhyrning av bemanningsföretag		50
B1.1	Kvalificering av KFF	50
B1.2	Tillåten inhyrning under tid med KFF	50
B1.3	Återanställning	51
B1.4	Avlösen av KFF	51
B1.5	Förfarande vid återanställning.....	51
Överenskommelse angående företagets medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter		53
	Inledning	53
1.	Uppbörd av fackföreningsavgift.....	53
2.	Avdrag och inbetalning	53
3.	Arbetarpartens uppgiftsskyldighet	54
4.	Redovisning	54
5.	Giltighetstid	55
Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte		56
In- och utlåning av arbetstagare mellan företag		
1	Tillämpningsområde	60
2	Arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar	60
4	Kortvarig in- och utlåning	60
5	Utlåning.....	60
6	Inlåning	61
7	Lönehantering	62
Sökordsregister		63

§ 1 Avtalets omfattning, föreningsrätt m.m.

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal mellan Maskinentreprenörerna (ME) och IF Metall omfattar löner och anställningsvillkor för arbetare anställda i företag anslutna till Maskinentreprenörerna.

1.2 Definitioner av parter och begrepp i detta avtal

Benämning i avtalet	Definition
Företaget Arbetsgivaren	Den juridiska person, enskild näringsidkare eller annan som kan ingå anställningsavtal med arbetare
Arbetaren	Den anställda vid företaget
Klubb	Den sammanslutning av arbetare vid företaget som är medlemmar i Industrifacket Metall och har bildat en egen lokal organisation med styrelse och mandat att sköta det lokala fackliga arbetet vid företaget
Lokalavdelning	Den sammanslutningen av arbetare på orten/regionen som är medlemmar i Industrifacket Metall som bildats för att sköta det lokala fackliga arbetet vid företag där det inte finns klubb
Avdelningsombud	Lokal facklig representant som är utsedd av lokalavdelningen för att sköta det lokala fackliga arbetet i dess ställe. Lokalavdelningen har att informera arbetsgivaren om avdelningsombudets uppgifter och befogenheter
Lokala parter	Arbetsgivaren/företaget och klubb eller lokalavdelning/avdelningsombud som har att förhandla och träffa överenskommelser med anledning av detta avtal eller lagstiftning
Maskinentreprenörerna (ME)	Arbetsgivarorganisation
IF Metall	Arbetstagarorganisation

Benämning i avtalet	Definition
Centrala parter	ME och IF Metall som träffat detta avtal
Enskild överenskommelse	Överenskommelse som träffats mellan arbetsgivaren och arbetaren
Lokal förhandling	Förhandling och överenskommelse i kollektivavtalsform mellan arbetsgivaren och klubb, lokalavdelning eller avdelningsombud
Lokal överenskommelse	
Central förhandling	Förhandling och överenskommelse i kollektivavtalsform mellan de centrala parterna då de lokala parterna genomfört lokal förhandling och inte kunnat träffa överenskommelse. Sådan överenskommelse är bindande för de lokala parterna och de enskilda arbetstagarna
Central överenskommelse	
Tid beräknas och anges i avtalet som beräkningsfaktor, t.ex. arbetstidsförkortning 38,8 timmar.	Timmarna är indelade i 6-minuters intervaller, t.ex. innebär 38,8 timmar 38 timmar 48 minuter
Månadslön	Månadslön innebär att lönen utbetalas med visst belopp varje kalendermånad, oberoende av om det inträffar helgdagar och fridagar. Månadslön innebär arbetarens månadslön plus fasta tillägg
Fasta tillägg	Belopp som är oförändrade och utbetalas varje månad, exempelvis yrkeserfarenhetstillägg
Rörliga tillägg	Belopp som förändras beroende på tidpunkten då arbete utförs, exempelvis Ob-ersättning eller annat timbaserat tillägg
Kontinuerligt skift	Skiftarbete som bedrivs veckans alla dagar. Formen är 2- eller 3-skift, årets alla dagar eller med uppehåll för storhelger
Diskontinuerligt skift	Skiftarbete som bedrivs endast under veckans dagar måndag – fredag
Helgdagar	Med allmän helgdag avses i lag eller annan författning söndagar, däribland påskdagen och pingstdagen, nyårsdagen, trettondedag jul, första maj, juldagen och annandag jul, även när de inte infaller på en söndag, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommardagen och alla helgons dag. Lag (2004:1320)

1.3 Lokala överenskommelser

De lokala parterna har rätt att överenskomma om avvikelser från avtalsbestämmelserna om allmänna anställningsvillkor där så framgår av detta avtal.

Lokala överenskommelser gäller tills vidare med den uppsägningstid som framgår av § 1.4.

Lokala överenskommelser skall vara skriftliga och får inte strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.

Om överenskommelse inte kan uppnås gäller vad som anges i motsvarande centrala avtalsbestämmelse mellan ME och IF Metall.

1.4 Uppsägningstider

Uppsägningstider för lokala överenskommelser är 3 månader om inget annat överenskommits.

1.5 Arbetsledningsrätt och föreningsrätt

Med iakttagande av lag, avtalets bestämmelser och andra mellan parterna träffade avtal, har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa eller avskeda medarbetare samt att använda medarbetare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkt. Anser medarbetare att avskedande ägt rum under omständigheter som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, har de innan andra åtgärder vidtas, rätt att genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

1.6 Ordningsregler

Gällande arbetstider ska hållas. Det är inte tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller avlägsna sig från arbetet. Ansökan om ledighet ska göras i så god tid som möjligt till arbetsgivaren som snarast ska lämna besked.

Utrustning, material och annan företags egendom ska handhas med omsorg och aktsamhet. Skada, fel eller förlust ska genast anmälas till arbetsgivaren.

Arbetare som genom uppsåt eller grov vårdslöshet orsakar skada eller förlust för företaget, kan åläggas ersättningsskyldighet härför.

Allt arbete ska utföras yrkesmässigt och enligt givna föreskrifter. Arbetsgivaren har rätt att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där sådan erfordras.

Arbetare ska under arbetstid följa de instruktioner och säkerhetsföreskrifter som arbetsgivare utfärdar gällande användande av dator, mobiltelefon och liknande.

Arbetaren är skyldig att rätta sig efter vid var tid gällande arbetsmiljöinstruktioner och säkerhetsföreskrifter som meddelats på arbetsplatsen.

Parterna är överens om att alkohol- och drogmissbruk hos arbetare med anledning av yrkets beskaffenhet, där man hanterar tunga maskiner i kravfylld miljö, ska hanteras skyndsamt och utifrån individens behov. Arbetare ska respektera att alkohol och/eller droger inte får förekomma på arbetsplatser.

Lokal överenskommelse ska träffas innan kontroller för att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetare kan ske. I överenskommelsen regleras formerna för kontroller som ska genomföras på ett sätt som inte medför kränkning av arbetstagarnas personliga integritet. Provtagning ska ske väl avskilt för varje arbetare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetare.

1.7 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

Medarbetare får inte utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet som direkt, eller indirekt, konkurrerar med arbetsgivaren. Medarbetare får inte heller åta sig bisyssla eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Ett riktvärde för vad som kan inverka menligt på arbete i tjänsten är när dygns- och veckovila inte kan erhållas.

Om en medarbetare avser att åta sig bisyssla av mer omfattande slag ska denne först samråda med arbetsgivaren.

1.8 Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller under avtalsperioden för såväl de lokala som centrala parterna.

§ 2 Anställnings ingående och upphörande

2.1 Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller i den mån inte annat följer av detta avtal eller av Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.

2.2 Feriearbetande skolungdom

Parterna är ense om att arbetsgivaren fritt kan anställa skolungdom för feriearbete på begränsad tid. Avtalet ska gälla för dessa, såvitt de lokala parterna inte enas om annat. Feriearbetande skolungdom omfattas inte av 2.3.1.

Vid anställning av feriearbetande skolungdom ska säkerhet, arbetets beskaffenhet och behov av handledning särskilt beaktas.

2.3 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tills vidare om inte annat avtalats enligt nedanstående.

2.3.1 Tidsbegränsad anställning – särskild visstidsanställning

Särskild visstidsanställning ska i normalfallet uppgå till minst en månad dock högst 12 månader.

Om inte annat överenskommet gäller att anställning för viss tid löper med en månads ömsesidig uppsägningstid. För arbetsgivaren krävs sakliga skäl för uppsägning i förtid av tidsbegränsad anställning.

2.3.2 Kortvarig anställning

Vid särskilda skäl, exempelvis för ett avgränsat arbete om kortare tid, kan dock överenskommelse träffas om kortare anställning än en månad. Kortvarig anställning omfattar minst 1 skift och lön utbetalas med timlön enligt § 3 Löner 3. 7, tabell 1.

2.3.3 Behovsanställning

För arbetstagare som uppnått pensionsåldern enligt 32 a § lagen om anställningsskydd eller som tar ut pension i någon form kan avtal om behovsanställning ingås efter lokal överenskommelse.

Med behovsanställning avses att arbetsgivare och arbetstagare enligt ovan definition överenskommit om att arbetstagaren under en angiven tidsperiod, och då denne själv så önskar, utför arbete för arbetsgivarens räkning. Sådan överenskommelse får omfatta högst 3 månader.

Efter lokal överenskommelse kan annan tidsgräns tillämpas.

2.4 Provanställning

Arbetsgivare och arbetare kan vid anställningstillfället överenskomma om att anställningen under de sex första månaderna ska utgöra en provanställning. Provanställning kan ingås då arbetstagaren exempelvis är nyutbildad eller annars oprövad i arbetet, eller då andra sakliga skäl föreligger. Den fackliga organisationen ska delges överenskommelsen om provanställning.

Provanställning kan om särskilda skäl föreligger avbrytas innan prøvotidens utgång. Arbetaren och dennes fackliga organisation ska underrättas om provanställningens avbrytande minst 14 dagar i förväg. Om avbrytande inte sker övergår anställningen i tillsvidareanställning. Det är parternas intention att provanställning ska hanteras korrekt.

2.5 Förhandlingsrätt vid tidsbegränsade anställningar

Om påvisat missbruk av bestämmelserna i 2.3.2 eller 2.4 avseende kortvarig anställning eller provanställning förekommer, har den lokala parten rätt att påkalla lokal respektive central förhandling. Löses inte tvisten krävs fortsättningsvis lokala överenskommelser vid provanställning eller särskild visstidsanställning kortare än en månad.

2.6 Turordning vid driftsinskränkning och företrädesrätt

De lokala parterna kan träffa skriftlig överenskommelse om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt turordning vid återanställning mellan de arbetare som har företrädesrätt till återanställning. De centrala parterna kan, när synnerliga skäl föreligger, begära central förhandling om sådan överenskommelse.

2.7 Tidpunkt för uppsägningstidens början vid uppsägning under ledig tid med graviditetspenning

Om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetstagaren senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetsspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

2.8 Anställnings upphörande

För arbetare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, görs avdrag med den del av inestående lön och semesterersättning, som motsvaras av månadslönen för de timmar av uppsägningstiden som inte iakttagits. Kvittningslagens regler om förbehållsbelopp ska iakttagas.

2.9 Lön under uppsägningstid m.m.

Om arbetare inte bereds arbete under uppsägningstiden ska aktuell månadslön, ersättningar och tillägg utbetalas som om arbetaren arbetat, utifrån gällande schema vid tidpunkten för uppsägningen.

2.10 Utrustning, intyg

I nära anslutning till att arbetare slutar sin anställning eller annars så begär det utfärdar arbetsgivaren ett skriftligt anställningsintyg och arbetsgivarintyg samt överlämnar till arbetaren eventuellt inlämnade dokument med omedelbar tillhörighet till yrket, t.ex. utbildningsböcker och yrkesbevis. Arbetaren återlämnar samtidigt utrustning och material tillhörande företaget.

2.11 Uppsägningstid

Parterna är överens om att Lagen om anställningsskydd 11 § i dess äldre lydelse, som enligt lagen gäller för anställningsavtal ingångna före den 1 januari 1997, inte ska tillämpas. För sådana äldre anställningsavtal ska samma regler som för anställningsavtal ingångna efter den 1 januari 1997 tillämpas.

§ 3 Löner

3.1 Löneformer

Löneformen för arbetare där avtalet tillämpas är månadslön.

Månadslön innebär att lönen utbetalas med visst belopp varje kalendermånad, oberoende av om det inträffar helgdagar och fridagar. Månadslön innebär arbetarens månadslön plus fasta tillägg.

För kortvarigt arbete utbetalas timlön, dock minst ett skift. Timlönen beräknas enligt 3.7 Tabell 1, och innehåller semesterersättning.

Även vid annan tidsbegränsad anställning och provanställning kan timlön tillämpas under anställningens tre första månader. Timlön vid provanställning och annan tidsbegränsad anställning än kortvarigt arbete får endast utges efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstägare.

3.2 Lönerevision

Lönerevision, höjning av den lön som lastbilsförare, förare av mobila maskiner, dumperförare och övriga arbetare har dagen före respektive revisionstillfälle, ska ske vid nedan angivna tidpunkter.

Anställd 30 april 2025 får 2025-05-01 löneökning om 1 149 kr/månad
Anställd 30 april 2026 får 2026-05-01 löneökning om 1 077 kr/månad

Den nya månadslönen utan tillägg ska efter lönerevision minst uppgå till grundlönen enligt 3.3.1 eller 3.3.2 för respektive avtalsår.

Lönerevision, höjning av den lön som lärlingar har dagen före respektive revisionstillfälle.

Utbildningssteg	Tid, månader	Fd-tal	2025-05-01	2026-05-01
1	0 - 6	78 %	896 kr	840 kr
2	7 - 12	83 %	954 kr	894 kr
3	13 - 24	90 %	1 034 kr	969 kr

3.3 Grundlön

Grundlön är den lönenivå som lägst utbetalas och som används för all verksamhet inom avtalets område.

3.3.1 Grundlön för arbete ovan jord

Lastbilsförare, förare av mobila maskiner och dumperförare

fr o m 2025-05-01: 33 066 kr/månad

fr o m 2026-05-01: 34 143 kr/månad

Med dumper avses tung terrängvagn och bergtruck.

3.3.2 Grundlön för arbete under jord

Lastbilsförare, förare av mobila maskiner och dumperförare

Fr o m 2025-05-01: 33 066 kr/månad

Fr o m 2026-05-01: 34 143 kr/månad

Med dumper avses tung terrängvagn och bergtruck.

3.3.2.1 Yrkesgrupper under jord

Arbete **under jord** delas in i grupper enligt överenskomna principer och ersätts med tillägg, se Tillägg § 4, 4.1.2

Lastmaskinförare i den direkta produktionen.

Maskinförare skrotningsarbete.

3.4 Lärling

Förare av mobila maskiner under utbildning med utbildningsbok. För lärling utses en handledare vars uppgift är att ansvara för lärlingens färdigutbildning i enlighet med yrkets förutsättningar.

Beloppen i tabellen beräknas på grundlönen för förare av mobila maskiner med yrkesbevis.

Utbildningssteg	Tid, månader	Fd-tal	2025-05-01	2026-05-01
1	0 – 6	78 %	25 791 kr	26 631 kr
2	7 – 12	83 %	27 445 kr	28 339 kr
3	13 – 24	90 %	29 759 kr	30 728 kr

3.4.1 Yrkesintroduktion

I syfte att introducera en ny arbetare i för denne nya arbetsuppgifter kan arbetsgivare tillämpa yrkesintroduktion med utsedd handledare under högst 2 månader. Under samma begränsningsperiod utgår lön med 80 % av aktuell grundlön.

3.5 Övriga arbetare

Arbetare i företaget som utför understödjande arbetsuppgifter inom avtalets tillämplighetsområde.

För ungdomar under 18 år gäller Arbetsmiljöverkets förordning om minderåriga.

Grundlöner övriga arbetare ovan jord

Åldersgrupp	2025-05-01	2026-05-01
som fyllt 20 år	29 098 kr	30 046 kr
som fyllt 19 år	27 644 kr	28 545 kr
som fyllt 18 år	26 188 kr	27 041 kr
som fyllt 17 år	20 369 kr	21 033 kr
som inte fyllt 17 år	17 459 kr	18 027 kr

Grundlöner övriga arbetare under jord

Åldersgrupp	2025-05-01	2026-05-01
som fyllt 20 år	29 098 kr	30 046 kr
som fyllt 19 år	27 644 kr	28 545 kr
som fyllt 18 år	26 188 kr	27 041 kr

3.6 Feriearbete

Grundlön för skolungdomar utbetalas enligt följande. Grundlönen inkluderar semesterersättning.

Elever i gymnasieutbildning eller grundskola	2025-05-01 per timme	2026-05-01 per timme
Elever som gått två år på gymnasium	117 kr	120 kr
Elever som gått ett år på gymnasium	102 kr	105 kr
Övriga elever (grundskolan)	93 kr	96 kr

3.7 Timlön

Timlön används vid kortvarigt arbete. Timlön kan också användas vid annan tidsbegränsad anställning och provanställning i vissa fall, se § 3 Löner 3.1. I beräkning av timlönen ingår semesterersättning enligt nedan. Timlönen beräknas utifrån den genomsnittliga veckoarbetstiden och avrundas nedåt till närmsta nivå.

Tabell 1

Timlön	
Veckoarbetstid	Beräkningsformel (inkl. semesters.)
40 timmar	Månadslön ./ 168 x 1,13
38 timmar	Månadslön ./ 159 x 1,13
37 timmar	Månadslön ./ 155 x 1,13
36 timmar	Månadslön ./ 151 x 1,13
35 timmar	Månadslön ./ 147 x 1,13
34 timmar	Månadslön ./ 143 x 1,13
33 timmar/ovan jord	Månadslön ./ 140 x 1,13
32 timmar/ovan jord	Månadslön ./ 137 x 1,13

Beräkning av värdet av övertidstimmar görs enligt nedan.

Tabell 2

Timlön vid beräkning av värdet av övertidstimme	
Veckoarbetstid	Beräkningsformel
40 timmar	Månadslön ./ 168
38 timmar	Månadslön ./ 159
37 timmar	Månadslön ./ 155
36 timmar	Månadslön ./ 151
35 timmar	Månadslön ./ 147
34 timmar	Månadslön ./ 143
33 timmar/ovan jord	Månadslön ./ 140
32 timmar/ovan jord	Månadslön ./ 137

3.8 Utbetalning av lön

Lön utbetalas senast den 25:e i varje innevarande månad. Reglering av tillkommande och avgående lönedelar samt utbetalning av kostnadsersättningar görs, om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetare, efterföljande månad.

Arbetsgivare och arbetare har rätt att träffa överenskommelse om löne- och reseförskott.

3.8.1 Specifikation av lön

Vid utbetalning av lön och annan ersättning ska följande framgå av lönespecifikationen; månadslön, skatt, fasta respektive rörliga tillägg, inestående semesterdagar, arbetstidsförkortning, arbetstid såsom övertid, tillägg samt information om tillämpat avtal. Vid minst ett tillfälle per år redovisas ingående avtalspension.

Under förutsättning att det är tekniskt möjligt i företagets befintliga lönesystem ska även inbetald gruppension enligt § 4.1.6 framgå av lönespecifikationen. Om det inte är tekniskt möjligt ska arbetaren på begäran kunna få motsvarande uppgift skriftligen från arbetsgivaren.

3.9 Lön när arbetare börjar och slutar sin anställning

Arbetare, som påbörjar eller avslutar anställning under löpande kalendermånad, erhåller timlön jämte tillägg för varje arbetsdag som anställningen omfattar under månaden.

Timlön beräknas enligt § 3 Löner, 3.7 Tab

§ 4 Tillägg

4.1 Fasta tillägg som utbetalas varje månad.

4.1.2 Befattningstillägg

Lastmaskinförare i den direkta produktionen under jord	
Fr o m 2025-05-01	2 477 kr/månad
Fr o m 2026-05-01	2 551 kr/månad

Maskinförare skrotningsarbete, under jord	
Fr o m 2025-05-01	2 750 kr/månad
Fr o m 2026-05-01	2 833 kr/månad

4.1.3 Underjordstillägg

Underjordstillägg fr o m 2025-05-01	3 267 kr/månad
Underjordstillägg fr o m 2026-05-01	3 395 kr/månad

Ovanstående gäller vid mer än 50 % arbete av månadens arbetstid under jord.

4.1.4 Dagbrottstillägg

Dagbrottstillägg (50 % av underjordstillägg),	
Fr o m 2025-05-01	1 634 kr/månad
Fr o m 2026-05-01	1 698 kr/månad

Ovanstående gäller vid mer än 50 % arbete av månadens arbetstid i dagbrott.

4.1.5 Yrkeserfarenhetstillägg

Förare som arbetat 1 år eller mer med för yrket motsvarande förutsättningar och relevant erfarenhet (avser inte förare under utbildning = lärling)	
Fr o m 2025-05-01	890 kr/månad
Fr o m 2026-05-01	917 kr/månad

4.1.6 Gruvpension

Gruvpension – avsätts till arbetare som arbetat mer än 50 % under jord respektive kalendermånad (får inte utbetalas som kontant lön).	
Fr o m 2025-05-01	1 740 kr/månad
Fr o m 2026-05-01	1 792 kr/månad

4.2 Timbaserade rörliga tillägg

4.2.1 Underjordstillägg (timbaserat)

Underjordstillägg fr o m 2025-05-01	22,85 kr/timme
Underjordstillägg fr o m 2026-05-01	23,74 kr/timme

4.2.2 Dagbrottsstillägg (timbaserat)

Dagbrottsstillägg, (kan inte överstiga helt dagbrottsstillägg)	
Fr o m 2025-05-01	11,42 kr/timme
Fr o m 2026-05-01	11,87 kr/timme

4.2.3 Ob-ersättningar

1 a) Helgfria dagar måndag – fredag kl. 18.00 – 24.00 såvida högre belopp inte anges i 2a eller 2b	<u>månadslön</u> 600
1 b) Måndag – lördag mellan kl. 00.00 – 06.00 såvida högre belopp inte anges i 2a eller 2b	<u>månadslön</u> 400
2 a) Helger Från lördag kl. 06.00 till måndag kl. 06.00 samt från 15.00 dag före helgdag till kl. 06.00 dag efter helgdag såvida inte högre belopp anges i 2b	<u>månadslön</u> 300
2 b) Från nyårsafton kl. 06.00 till den 2 januari kl. 06.00 Från skärtorsdag kl. 19.00 till påföljande vardag kl. 06.00 Från pingstafton kl. 00.00 till påföljande måndag kl. 06.00 Från midsommarafton kl. 06.00 till påföljande måndag kl. 06.00 Från julafton kl. 06.00 till tredjedag jul kl. 06.00	<u>Månadslön</u> 150

4.2.4 Övertidsersättning

Övertidsersättning utbetalas för tid utöver ordinarie arbetstid per dygn eller under fastslagen rasttid. Förutom övertid tillkommer eventuell Ob-ersättning och fasta månatliga tillägg. Fr o m 2025-05-01 Fr o m 2026-05-01 Om övertid tas ut som lön tillkommer ersättning för övertidstimmar. Värdet av övertidstimmar beräknas enligt § 3 Löner 3.7, Tabell 2 vid utbetalning i lön. Vid kompensationsledighet se § 5 Frånvaro och ledighet, 5.8.	42,49 kr/timme 43,76 kr/timme
---	--

4.2.5 Beredskapsersättning

a) Måndag – fredag Fr o m 2025-05-01 Fr o m 2026-05-01	279 kr/dygn 287 kr/dygn
b) Lördag, söndag och helgdag Fr o m 2025-05-01 Fr o m 2026-05-01	1 063 kr/dygn 1 095 kr/dygn
c) Nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, pingstafton, pingstdagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton Fr o m 2025-05-01 Fr o m 2026-05-01	1 356 kr/dygn 1 397 kr/dygn

4.2.6 Utryckningsersättning

Utbetalas i normalfallet om en arbetare, för att utföra övertidsarbete, återvänder till arbetsplatsen sedan han lämnat denna för dagen och avbrottet inte är hänförligt till normalt måltidsuppehåll eller annat uppehåll på grund av privat önskemål. Utryckningsersättning utbetalas om övertidsarbetet påbörjas:

a) mellan kl. 06.00 – 24.00 på vardagar Fr o m 2025-05-01 Fr o m 2026-05-01	116 kr/gång 119 kr/gång
b) mellan kl. 00.00 – 06.00 på vardagar, samt på lördagar, söndagar och helgdagar Fr o m 2025-05-01 Fr o m 2026-05-01	157 kr/gång 162 kr/gång

Utbetalas också om arbetare kallas till övertidsarbete i anslutning till ordinarie arbetstid och detta påbörjas minst 2 timmar före ordinarie arbetstids början.

4.2.7 Ersättning vid byte av skiftlag

Arbetare som beordras byta skiftlag och får besked om detta senast: 7 dagar innan får ingen extra ersättning för bytet.

Arbetare som beordras byta skiftlag och får besked mindre än 7 dagar innan får övertidsersättning eller kompensationsledighet för 2 skift efter skiftbytet.

Vid återgång till ordinarie skiftlag inom 7 dagar utgår ingen ersättning för återgångstillfället.

§ 5 Frånvaro och ledighet

5.1 Sjuklön

5.1.1 Sjuklönens storlek och sjuklöneperioden

5.1.1.1 Utdrag ur 6 och 7 § § lagen om sjuklön (1991:1047)

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjuklöneperiod som den tidigare. Om arbetaren under de senaste tolv (12) månaderna haft 10 karensavdrag enligt nedan, förs inga ytterligare karensavdrag.

5.1.1.2 Månadsavlönade

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetaren beräknas enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av sjuklön/ sjukavdrag	Sjuklön/sjukavdrag
För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden görs karensavdrag med: (karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande)	$(\text{månadslönen} + \text{rörliga tillägg} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$	Per frånvarotimme
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjuklöneperioden utgår sjuklön med:	$80 \% \text{ av } (\text{månadslönen} + \text{rörliga tillägg} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$	Per frånvarotimme
Från och med dag 15 görs avdrag med:	$(\text{månadslönen} + \text{rörliga tillägg} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$	Per frånvarotimme
Vid hel kalendermånads frånvaro görs avdrag med:	Hel månadslönen	Per kalendermånad

5.1.2 Sjukanmälan och intyg

5.1.2.1 Sjukanmälan

Arbetaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, ska anmälan ske så fort hindret upphört.

5.1.2.2 Intyg m.m.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare och betalar då kostnader som är förenade med intygets utfärdande.

5.1.2.3 Försäkrän

Arbetaren ska efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkrän om att han har varit sjuk och i vilken omfattning arbetarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkrän ska överlämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklön innan arbetaren har lämnat försäkrän.

5.2 Föräldrapenningtillägg

Arbetare som är tjänstledig pga. barns födelse eller adoption har rätt till Föräldrapenningtillägg (FPT) enligt vid var tid gällande avtal mellan Svenskt Näringsliv & LO. Ansökan om ersättning görs av arbetaren direkt till AFA Försäkring.

5.3 Driftuppehåll

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande. Driftuppehåll görs för arbete under § 7.2.1 a, b och f enligt följande;

Nyår	48 timmar
Trettondagen.....	24 timmar
Påsk	107 timmar
1 maj	24 timmar
Kristi Himmelsfärds dag.....	24 timmar
Nationaldagen.....	24 timmar
Pingst.....	54 timmar
Midsommar	72 timmar
Alla Helgons dag	24 timmar
Jul	72 timmar

Driftuppehåll görs under storhelger för arbete under § 7.2.1 c, d, g1 och g enligt följande;

Nyår	48 timmar
Påsk	107 timmar
Pingst.....	54 timmar
Midsommar	72 timmar
Jul	72 timmar

5.4 Nationaldagen

Parterna är överens om att bytet från annandag pingst till nationaldagen som allmän helgdag inte ska påverka arbetares arbetstidsmätt. Arbetare som är anställd på nationaldagen erhåller i tidbank eller på annat sätt 2,3 timmar beräknat för en heltidsarbetande arbetare. Detta gäller inte semestervikarier och feriearbetare.

Vid kontinuerlig skiftgång finns beräkningen med i arbetstidsmättet.

5.5 Ledighet för uppdrag

Arbetare har rätt till obetald ledighet för deltagande i politiska val samt för offentliga uppdrag samt fackliga uppdrag för sin organisation i den omfattning förtroendemannalagen medger. Arbetaren ska anmäla sådan tjänstledighet till arbetsgivaren senast 14 dagar innan uppdraget ska börja eller, om så inte kan ske, så snart arbetaren får veta att denne behöver vara tjänstledig av ovan angivna skäl. Arbetaren ska i samband med anmälan om tjänstledighet uppge hur lång tid tjänstledigheten beräknas vara.

5.6 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök, vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare. Företagsläkare är läkare i företagshälsovården eller annan anvisad läkare
- Nära anhörigs frånfälle

- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig, förutom om arbetaren har rätt till tillfällig föräldrapenning. Barn för vilket föräldrarna har gemensam vårdnad anses som hemmaboende hos båda föräldrarna.

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och mor- och farföräldrar.

Om en medarbetare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska denne erhålla permission för den tiden.

En förutsättning för rätt till bibehållen lön är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

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

5.7 Hälsoundersökning och information från företagshälsovård

Arbetare har rätt till betald ledighet för besök hos företagshälsovården efter kallelse därifrån. Information anordnad av företagshälsovården som rör risker för olycksfall och ohälsa är obligatorisk. Tid för hälsoundersökning vid företagshälsovården och ledighet för medgiven information på arbetstid jämställs med arbetad tid.

Hälsoundersökning och information anordnad av företagshälsovården på arbetstid ersätts vid varje tillfälle med förlorad arbetsförtjänst enligt § 3 Löner 3.3.1 och 3.3.2 och § 4 Tillägg.

Hälsoundersökning och information från företagshälsovård som infaller på ledig tid ersätts vid varje tillfälle med gällande grundlön enligt § 3 Löner 3.3.1 och 3.3.2

5.8 Kompensationsledighet

Överenskommelse om ledighet som kompensation för utfört arbete kan träffas med arbetare. Övertidstimmar sparas i tidbank där varje arbetad övertidstimme motsvarar en timmes kompensationsledighet. Inget löneavdrag görs när kompensationsledigheten tas ut. Övertids- och eventuell Ob-ersättning ska vara utbetald vid det tillfälle som övertidsarbetet utfördes. Ledigheten bör tas ut så snart det är möjligt men utan att driften påverkas ogynnsamt.

5.9 Arbetstidsförkortning enligt treval

Anställd arbetare som har arbetat ett helt kalenderår (intjänandeår) har rätt till arbetstidsförkortning som omfattar 38,8 timmar. Uttag sker under kalenderår som infaller närmast efter intjänandeår. Vid annan sysselsättningsgrad än heltid intjänas arbetstidsförkortningen i motsvarande grad.

Varje arbetare ska senast den 31 januari varje år göra ett av följande val:

1. Uttag av arbetstidsförkortningen i tid, 38,8 timmar.
Arbetare som väljer uttag i ledig tid kan inte spara tid från ett kalenderår till ett annat.
2. Avsättning till pensionspremie motsvarande 2,4 % av den månadslön inklusive fasta tillägg (se § 4 Tillägg 4.1) som utbetalats under föregående kalenderår.

Avsättningen görs som en komplettering till premien för Avtalspensionen SAF-LO i samband med ordinarie inbetalning. Arbetare som väljer avsättning till pensionspremie behöver inte göra nytt val av försäkringsgivare utan avsättningen görs i enlighet med tidigare gjort val för Avtalspensionen SAF-LO.

3. Kontant ersättning i form av ett engångsbelopp motsvarande 2 % av den månadslön som utbetalats under föregående kalenderår.

Arbetare som inte gör något av de tre valen får av arbetsgivaren sin arbetstidsförkortning avsatt som pensionspremie. Tid som inte tagits ut i ledig tid avsätts också till premiepension.

Arbetare som slutar sin anställning under perioden ersätts, per anställningsdag, med lön av arbetsgivaren med;

$\frac{38,8}{365} \times \text{antal anställningsdagar.}$

Ledigheten förläggs under uttagsåret efter samråd mellan arbetsgivare och arbetare. Hänsyn till verksamheten ska så långt det är möjligt tas. Arbetsgivaren ska vid förläggning av ledigheten så långt det går ta hänsyn till arbetarens önskemål.

5.10 Tjänstledighet och annan frånvaro

Vid frånvaro del av dag eller hel dag eller för en kortare period än en avlöningsperiod/kalendermånad görs löneavdrag per timme för varje frånvarotimme då arbete skulle utförts. För beräkning se § 3 Löner 3.7 Tabell 2.

Avdraget kan inte bli större än månadslönen för avlöningsperioden/kalendermånaden.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag.

Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag görs härutöver avdrag med lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

5.11 Semester

Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår är intjänandeår.

5.11.1 Semesterledighet

Kollektivavtalets semesterbestämmelser är inget hinder för att träffa lokala eller enskilda överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas. Exempel på lokal överenskommelse är avsteg från 12 § Semesterlagen som innebär att fyra veckors sammanhängande semester kan förläggas till annan tid än juni - augusti.

5.11.2 Semesterlön och semesterersättning

5.11.2.1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semestertillfället aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag

- 0,8 % av aktuell månadslön

- 0,52 % per betald semesterdag av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen

Med monadslön avses här aktuell månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande sysselsättningsgrad se 5.11.2.4.

Med rörliga lönedelar avses här tillägg för obekvämt arbetstid, övertidstillägg, tid ur tidbank, komptid, som ersatts med lön, övertidstimme som ersatts med lön, beredskapsersättning m.m. samt bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

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

Semestertillägg 0,52 % förutsätter att full betald semester har intjänats. Om det inte är så uppjusteras semestertillägget genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet intjänade betalda semesterdagar.

5.11.2.2 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag och semestertillägg beräknat enligt 5.11.2.1. Innan semesterersättning beräknas ska alla dagar omvandlas till brutto-semesterdagar. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 5.11.2.4.

5.11.2.3 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön se 5.11.2.1.

5.11.2.4 Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Beträffande begreppet månadslön se 5.11.2.1.

5.11.2.5 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

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

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

5.11.2.6 Sparande av semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 5.11.2.2 utan hänsyn till om full semester intjänats. Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid se 5.11.2.4.

5.11.2.7 Semesterberäkning vid skiftarbete (nettosemester)

Om inte de lokala parterna enas om annat så beräknas antal netto-se-
mesterdagar enligt följande oberoende av skiftens längd. Beräkna
genomsnittligt antal arbetsdagar per kalendervecka, vid oregelbunden
förläggning så kan det krävas flera veckor för att få fram ett representa-
tivt underlag. Antalet semesterdagar bestäms utifrån den skiftform som
tillämpas vid uttagstillfället.

Beräkningsformel:

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar}$$

= antal nettosemesterdagar som skall utläggas = antal semesterdagar som
ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettose-
mesterdagar).

Exempel: 19 skift/5 kalenderveckor = 3,8 arbetsdagar/5 = 0,76 x 25 bruttoda-
gar = 19 nettosemesterdagar. Brutet tal avrundas uppåt till närmaste heltal

Om arbetaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del
av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang
räknas som hel dag.

När semester utläggs för sådan arbetare konsumeras en hel semesterdag
även för den dag arbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Om arbetarens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per
vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att
svara mot den nya arbetstiden. Vid brutet tal avrundas uppåt till närmaste
heltal.

Beräkning av semestertillägg 0,8 % och 0,52 % vid tillämpning av nettose-
mesterberäkning.

Semesterdagar	Semestertilläggen %	
25	0,80	0,52
24	0,83	0,54
23	0,87	0,57
22	0,91	0,59
21	0,95	0,62
20	1,00	0,65
19	1,05	0,68
18	1,11	0,72
17	1,18	0,76
16	1,25	0,81
15	1,33	0,87

5.11.3 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som inte varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

5.11.4 Lön för nyanställd vid semesterstängning

Vid semesterstängning under huvudsemester har nyanställd arbetare som har intjänat färre än 10 betalda semesterdagar rätt till ledighet med bibehållen lön (förskottssemester) upp till 10 dagar. Överenskommelse om förskottssemester ska vara skriftlig.

En sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetare ska innehålla en reglering – i enlighet med nedanstående – av hur förskottssemester ska återbetalas för det fall anställningen upphör inom en femårsperiod.

Upphör anställningen inom fem år från dess början har arbetsgivaren rätt att göra avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma regler som gäller för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemesteren. Förskottssemester avräknas med 1/5 per semesterår.

Avdrag görs inte om anställningen upphört på grund av

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

5.11.5 Ansökan om föräldraledighet under sommaren

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska arbetstagare som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 april. 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

Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en ansökan om föräldraledighet ska 13 § föräldraledighetslagen tillämpas.

§ 6 Resor och traktamente

6.1 Rätt till traktamente

Tillkommer arbetare vid arbete på förrättningsort belägen minst 50 km från verksamhetsorten, under förutsättning att övernattning skett på förrättningsorten. För utbetalning av resor och traktamenten krävs att arbetare lämnar underlag, t.ex. reseräkning. Boende ska vara av godtagbar standard.

6.2 Traktamentsersättning

Traktamente utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria avdragsbelopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och meddelanden.

Traktamente som inkluderar kost och logi utges med för närvarande heldag 260 kr och nattschablon 130 kr, totalt högst 390 kr per dygn. Då arbetsgivaren tillhandahåller fri kost och logi görs avdrag enligt Skatteverkets föreskrifter och meddelanden.

6.3 Förrättning under helg, söndag eller fridag

Under pågående förrättning utges ersättning för hemresa vid veckoslut enligt inkomstskattelagens bestämmelser.

6.4 Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Arbetaren är berättigad till traktamente även för dag, då han på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta; dock utgår traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte utgör något hinder för detta kan arbetsgivaren beordra hemresa. Ersättning för hemresan betalas då i stället för traktamente.

Arbetaren är skyldig att inom två dagar anmäla inträffad arbetsoförmåga. Sker inte sådan anmälan och uppvisas inte läkarintyg på arbetsgivarens begäran, har arbetaren inte rätt till förmåner som nämnts i 6.4 första stycket.

6.5 Resor utom arbetstid

Vid resor utom arbetstid träffas enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetare.

6.6 Resor med egen bil i tjänsten

Arbetsgivaren har inte rätt att fordra att i företaget anställd arbetare använder egen bil i tjänsten. Arbetare har inte heller rätt att fordra att få använda egen bil i tjänsten.

Om både arbetsgivaren och arbetare är överens om att arbetaren ska använda egen bil i tjänst gäller 6.6.1 och 6.6.2. Skriftlig överenskommelse krävs.

6.6.1 Förutsättning för bilersättning

En förutsättning för tillämpning av reglerna om bilersättning är att arbetaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden enligt generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

6.6.2 Ersättning vid användning av egen bil i tjänsten

Om arbetsgivaren och arbetaren är överens om att arbetaren ska använda egen bil i tjänsten enligt i 6.6.1 angivna förutsättningar, utges särskild bilersättning enligt följande:

- 1000 mil	30 kr/mil
1001 – 2000 mil	26 kr/mil
2001 – mil	24 kr/mil

§ 7 Arbetstider

7.1 Tillämpningsområde

Arbetstidsreglerna i detta avtal ersätter Arbetstidslagen 1982:673 i tillämpliga delar

7.1.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstidens förläggning för olika arbetsgrupper eller för den enskilde arbetaren bestäms genom lokal överenskommelse.

Om inte överenskommelse utifrån skiftformer enligt tabell 1 och 2 nedan kan nås gäller arbetsledningens ståndpunkt till dess frågan lösts genom central förhandling eller på annat sätt. Detta förutsätter dock att man iakttagit reglerna i 7.2.1, 7.3, 7.4 och 7.6."

Företag som i en entreprenad är underentreprenör har rätt att tillämpa huvudentreprenörens förhandlade och godkända arbetstider, detta meddelas på arbetsplatsanmälan.

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden ska betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala och inte medräknas.

Raster inräknas inte i den ordinarie arbetstiden. Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetare inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Rast ska vara fastlagd i tid och längd. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbets- och produktionsförhållanden. Måltidsuppehåll och pauser ska räknas in i arbetstiden.

Lokala avtal om flexibel arbetstid kan utan hinder av detta avtal träffas.

7.2 Årsarbetstid

Årsarbetstid, vilken i medeltal per helgfri vecka motsvarar en veckoarbetstid om

Tabell 1

Arbete under jord	Årsarbetstid ca	Tim/helgfri vecka
a) Dagarbete	1804 timmar	36 timmar
b) Diskontinuerligt tvåskiftsarbete	1754 timmar	35 timmar
c) Diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag med storhelgsuppehåll	1719 timmar	34 timmar
d) Kontinuerligt tvåskiftsarbete med storhelgsuppehåll	1719 timmar	34 timmar
e) Kontinuerligt tvåskiftsarbete utan storhelgsuppehåll *)	1719 timmar	34 timmar
f) Diskontinuerligt treskiftsarbete	1714 timmar	34 timmar
g) Kontinuerligt treskiftsarbete *)	1719 timmar	34 timmar

Tabell 2

Arbete ovan jord	Årsarbetstid ca	Tim/helgfri vecka
a) Dagarbete	2007 timmar	40 timmar
b) Diskontinuerligt tvåskiftsarbete	1905 timmar	38 timmar
c) Diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag med storhelgsuppehåll	1907 timmar	38 timmar
d) Kontinuerligt tvåskiftsarbete med storhelgsuppehåll	1910 timmar	38 timmar
e) Kontinuerligt tvåskiftsarbete utan storhelgsuppehåll *)	1859 timmar	37 timmar
f) Diskontinuerligt treskiftsarbete	1905 timmar	38 timmar
g) Kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsuppehåll	1809 timmar	36 timmar
h) Kontinuerligt treskiftsarbete utan uppehåll vid storhelgsuppehåll *)	1759 timmar	35 timmar

*) Vid kontinuerlig drift ska årsarbetstidsmåttan divideras med 52,18 (exklusive semester). Det faktiska arbetstidsmättet blir då t.ex. vid tillämpning av h) ovan 33,75 timmar (1759/52,18).

Ovanstående tabell över godkända skiftformer innefattar beslut om förläggningen av avtalade viloperioder enligt punkt 7.3 och 7.4 nedan.

För att införa andra skiftformer än ovan angivna krävs lokal överenskommelse.

Vid tillämpning av andra arbetstidsformer än ovan angivna och av parterna godkända beräknas årsarbetstiden med formeln: veckoarbetstiden x 50,18 (exklusive semester).

Veckoarbetstidsmått ska avrundas till närmaste tiondels timme.

Arbetstidsmått i denna punkt är normerande och kan inte under- eller överskridas. Detta innebär att vid andra än i denna punkt angivna skiftformer ovan jord justeras arbetstidsmåttet i enlighet med de centrala parternas särskilda beräkningsmodell. Vid arbete under jord kan arbetstidsmåttet per helgfri vecka aldrig underskrida 34 timmar.

Vid diskontinuerligt 2-skift under jord, samt vid 2-skiftsarbete ovan jord ska, om arbetstid förläggs mellan 22 – 06, veckoarbetstiden minskas med 10 minuter per halvtimme som förlagts inom denna tidsram. Vid förläggning av arbetstid mellan angivna klockslag uppgående till icke full halvtimme ska de 10 minuternas förkortning proportioneras i förhållande därtill.

Arbetare som fullgjort 40-timmarsperiod (exklusive övertidsarbete) i dagarbete ovan jord får tillgodoräkna sig 36 minuters betald ledighet. Med arbetad tid jämföras tid då arbetaren haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, haft kompensationsledighet för övertidsarbete samt varit ledig under arbetstidsschemat infallande helgdagar måndag – fredag.

De lokala parterna har – i samband med förhandlingar om arbetstidens förläggning – även att ta hänsyn till hur rast/paus ska förläggas och hur rasttiden ska beräknas.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska följande regler tillämpas.

I den ordinarie arbetstiden inräknas tid för ned- och uppfart vid arbetspassets början och slut. Vid rast ovan jord gäller att tiden för förflyttning från arbetsplatsen till schaktet inte ingår i rasttiden. Tiden för upp- och nedfart ingår dock i rasttiden. In- och utfart jämföras med upp- och nedfart. Vid rast under jord gäller att tiden för förflyttning från arbetsplatsen till anvisad raststuga inte ingår i rasttiden.

7.2.1 Arbetstidens förläggning

Ordinarie arbetstid förläggs efter lokal förhandling. Den ordinarie arbetstidens längd bör i normalfallet inte överstiga 8 timmar per dygn. Kan överenskommelse inte träffas efter lokal eller central förhandling, gäller arbetsgivarens ståndpunkt, varvid nedanstående förläggningsregler ska iakttas.

Arbetstiden förläggs enligt arbetstidsformer angivna i punkt 7.2 ovan, varvid förläggning ska ske inom följande ramar: (MHU= med storhelgsuppehåll, UHU=utan storhelgsuppehåll)

Under jord

- a) Dagtid 06 – 18 måndag – fredag
- b) D2 05 – 00 måndag – fredag
- c) D2+MHU måndag – fredag mellan 05 – 00 samt
lördag – söndag mellan 06 – 18
- d) K2MHU samtliga dagar förutom helg mellan 05 – 24
- e) K2UHU samtliga dagar mellan 05 – 24
- f) D3 dygnet runt söndag 22 – fredag 22
- g1) K3MHU samtliga dagar dygnet runt förutom helg,
se definition helg
- g2) K3UHU samtliga dagar dygnet runt

Ovan jord

- a) Dagtid 06 – 18 måndag – fredag
- b) D2 05 – 00 måndag – fredag
- c) D2+MHU måndag – fredag mellan 05 – 00 samt
lördag – söndag mellan 06 – 18
- d) K2MHU måndag – söndag mellan 05 – 24
- e) K2UHU måndag – söndag mellan 05 – 24
- f) D3 dygnet runt söndag 22 – fredag 22
- g) K3MHU samtliga dagar förutom helg, se definition helg
- h) K3UHU samtliga dagar, dygnet runt

Tider för driftuppehåll för a, b, c, d, f, g1 och g framgår av § 5.3.

7.3 Dygnsvila

Varje arbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, beräknat från arbetspassets början.

Avvikelse från ovanstående får göras tillfälligt mot bakgrund av sakliga driftskäl eller av skäl som inte kunnat förutses, t.ex. haveri. Arbetare ska då ges motsvarande viloperiod i anslutning till arbetspassets slut.

Om det av sakliga skäl inte går att ge den motsvarande viloperioden enligt ovan ska den motsvarande viloperioden förläggas snarast, dock

efter samråd med arbetaren, inom 7 kalenderdagar med det antal timmar dygnsvilan varit kortare än 11 timmar.

Exempel: Har arbetaren enbart fått 8 timmars dygnsvila ska den motsvarande viloperioden förlängas med tre timmar så att den sammanlagt uppgår till 14 timmar.

Då arbetare har beredskapstjänst ska denne under en vecka ha sammanlagt 84 timmars dygnsvila. Om arbetare får färre timmars dygnsvila under beredskapsvecka ska kompensation utgå på så sätt att arbetarens tidbank tillförs lika många timmar som dennes dygnsvila understigit 84 timmar.

Vid beredskapsperiod som är kortare eller längre än 7 dagar ska dygnsvilomåttet beräknas som antalet beredskapsdygn x 12 timmar.

Exempel: Har arbetare erhållit 80 timmars dygnsvila under beredskapsvecka ska arbetstidsbanken tillföras 4 timmar.

För dygnsvila utlagd på ordinarie arbetstid utbetalas lön och ersättningar som om arbete utförts.

7.4 Veckovila

Arbetare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar om de lokala parterna inte enas om annat.

För varje arbetstidsschema ska anges en fast indelning som visar sjudagarsperioder för beräkning av veckovilan. Periodindelning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med de lokala parterna.

Om arbetare under en sjudagarsperiod inte erhållit veckovila enligt ovan ska arbetaren under nästföljande sjudagarsperiod erhålla 72 timmar sammanhängande ledighet.

Till veckovila räknas inte tid då arbetare har beredskapstjänst, dvs. står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppstår.

Undantag från arbetsgivarens skyldighet att bereda veckovila får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte annat förutses av arbetsgivaren.

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. För veckovila utlagd på ordinarie arbetstid utbetalas lön och ersättningar som om arbete utförts.

7.5 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses att arbetstagaren utanför ordinarie arbetstid är skyldig att vara anträffbar och utan dröjsmål efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte enas om annat gäller följande.

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild arbetstagare. Schema över beredskapen skall delges den enskilde arbetstagaren i god tid innan påbörjad beredskap. Beredskapsperioder ska inte förläggas med tätare intervall än var fjärde vecka för den enskilde arbetstagaren. Undantag från detta får göras tillfälligtvis, exempelvis under semesterperioder eller vid frånvaro, enligt följande.

Förekommer beredskap med tätare intervall än var fjärde vecka utgår ett kompletterande tillägg motsvarande 50 procent av gällande beredskapsersättning enligt mom. 2. Tillägget utgår för varje beredskapsdygn som arbetaren är i beredskap. Dock kan beredskap inte förläggas med tätare intervall än var tredje vecka för den enskilda arbetaren.

Vid byte av beredskap på arbetstagares initiativ, så kallade frivilliga byten, utgår inte något kompletterande tillägg.

Beredskapsersättning utgår enligt § 4.2.5.

7.6 Nattarbete

Den ordinarie arbetstiden för nattarbete ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till fast eller rullande period om 12 månader.

Nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte omfatta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod.

7.7 Avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila

Lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning ska i förekommande fall omfatta överenskommelse om avsteg från regler om natt, dygns- och veckovila.

7.8 Flextid

Detta avtal hindrar inte att företagsvisa avtal om individuell flextid träffas.

7.9 Arbetstidsbank

Vid företaget ska en arbetstidsbank finnas.

Till arbetstidsbank förs exempelvis arbetstidsförkortning för dagarbete ovan jord, inte schemalagd kompensationsledighet för nationaldagen och tid som fullgjorts i overtidsarbete som avses uttas som kompensationsledighet, samt annan lokalt överenskommen inarbetad tid.

7.10 Övertid

Som övertidsarbete räknas allt arbete utöver det ordinarie arbetstids-schemat. Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår.

Då arbetare erhåller kompensationsledighet enligt § 4 Tillägg, 4.2.4 ska den lediga tiden återföras till övertidssaldot.

§ 8 Arbetsmiljö och Företagshälsovård

8.1 Arbetsredskap och skyddskläder

Arbetsgivaren ska tillhandahålla nödvändiga arbetsredskap och skyddskläder. Det åligger arbetaren att vårda verktyg, maskiner, material och kläder. Han/hon är ersättningsskyldig för genom bevislig vårdslöshet uppkomna skador eller bortkommen utrustning.

8.2 Företagshälsovård

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

De lokala parterna ska samråda om vilka resurser företagshälsovården behöver för att vara en ändamålsenlig resurs för de anställda. De olika behoven och kraven ska vara styrande, eftersom förhållandena skiftar mellan olika företag inom samma bransch. Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

I företagshälsovårdens uppgifter kan ingå att:

- ge råd och medverka vid planering av större förändringar i företaget så att sunda och säkra arbetsförhållanden skapas
- följa upp arbetsmiljöförhållanden som kan påverka de anställdas hälsa och anpassning
- utgöra en aktiverande resurs samt ta fram underlag för beslut om arbetsanpassning och rehabilitering. Syftet bör vara att arbeta dels med förebyggande åtgärder för att minska sjukskrivningar och förtidspensioneringar, dels rehabilitera anställda som drabbats av sjukdom så att de kan återinträda i arbetet
- aktivt arbeta för att förebygga missbruk av alkohol och droger i företagen, med t.ex. information och provtagning. I förekommande fall även med rehabilitering.

Företagshälsovård ska utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Dess personal har samma tystnadsplikt som motsvarande yrkesgrupper inom samhällets sjuk- och hälsovård.

§ 9 Förhandlingsordning

9.1 Tvisters handläggning

Twist om tolkning eller tillämpning av lag eller detta avtal med bilagor samt med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter. Uppnår de lokala parterna inte enighet kan tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling enligt huvudavtalet mellan SAF och LO.

När arbetsgivare respektive arbetslag och/eller arbetare är part enligt detta avtal gäller generellt en rätt att begära biträde av respektive lokal part eller ME Nord, ME-Grupp eller IF Metalls avdelning.

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan. Förhandling bör vid lokal förhandling respektive central förhandling vara slutförd inom en månad respektive två månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

9.1.2 Protokoll och justering

Vid förhandling ska föras protokoll som ska vara utsedda justeringsmän tillhanda inom en månad efter sista förhandlingssammanträdet. Protokollet ska vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en månad från mottagandet.

9.1.3 Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger. Skulle part inte justera protokoll inom föreskriven tid, ska förhandling anses avslutad när endera parten inlämnat skriftligt besked till motparten.

9.2 Lokal förhandling

9.2.1 Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten med undantag av rättstvist om lön och twist om giltigheten av uppsägning enligt 9.2.2 och 9.2.3 nedan.

Lokal förhandling ska begäras snarast inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Framställningen ska vara skriftlig.

9.2.2 Rättstvist om lön m.m.

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL respektive tvist om arbetsskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket MBL, ska anses ha uppkommit då lokal facklig organisation till lokal arbetsgivarpart skriftligen delgett motparten att den av arbetaren i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträds av organisationen. Har sådan tvist uppkommit, ska lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom sex arbetsdagar.

9.2.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetare inte erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han ska iaktta, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras en månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vid tvist om tidsbegränsad anställnings giltighet ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att arbetaren underrättat arbetsgivaren härom.

9.3 Central förhandling

9.3.1 Allmän rättstvist

Kan enighet inte uppnås vid lokal förhandling, åligger det den part som vill fullfölja ärendet, att skriftligen begära central förhandling hos central motpart med undantag av förhållanden som beskrivs i 9.3.2 och 9.3.3. Central förhandling ska begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

9.3.2 Rättstvist om lön m.m.

Vid tvist enligt 9.2.2 ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

9.3.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist enligt 9.2.3 ska förhandling begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

9.4 Arbetsdomstolen

9.4.1 Allmän rättstvist

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen, ska talan väckas vid domstolen, med undantag av 9.4.2, 9.4.3 och 9.4.4 inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

9.4.2 Rättstvist om lön m.m.

Vid tvist enligt 9.3.2 ska talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

9.4.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist enligt 9.3.3 ska talan väckas vid Arbetsdomstolen inom två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

9.4.4 Tvist om semesterersättning m.m.

Uppkommer tvist om semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal rörande semester, ska arbetstagarparten väcka talan om saken senast inom två år från utgången av det semesterår då arbetaren enligt kollektivavtalet skulle ha erhållit den förmån som anspråket hänför sig.

9.5 Preskription

9.5.1 Preskriptionstid

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag skriftligt besked föreligger om att part anser förhandling avslutad.

Begär part inte förhandling eller väcker han inte talan inom ovan föreskrivna tidsfrister, förlorar han rätten till förhandling respektive talan.

9.6 Tillämpning av 38 § MBL inom Gruventreprenadavtalets område

9.6.1 Gemensamma utgångspunkter för kvalitet och kompetens

Parternas uttalade vilja är att ge förutsättningar till en kompetens- och kvalitetshöjning i branschen genom att aktivt verka för ett anlitande av seriösa maskinentreprenörer i medlemsföretagen.

Varje maskinentreprenör/maskincentral ska svara för att rätt kvalitet och kompetens uppnås inom parternas avtalsområde genom att

- planera och genomföra arbetet rätt från början
- arbeta in kvalitet i verksamheten bl.a. genom kompetenshöjande åtgärder, egenkontroll och erfarenhetsåterföring
- anlita samarbetspartners som t.ex. entreprenörer, konsulter och leverantörer som har minst samma kvalitetskrav som maskinentreprenören/maskincentralen i sin verksamhet.

Varje maskinentreprenör/maskincentral bör därutöver internt upprätta en så kallad kvalitetsmanual.

9.6.2 Primär förhandling genom upprättande av förteckning m.m.

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt 38 § 1 st MBL vid utlämnande av arbete inom eget avtalsområde på entreprenad är fullgjord när förutsättningarna enligt nedan är uppfyllda.

IF Metalls lokalavdelning godkänner förtecknad underentreprenör om nedanstående förutsättningar och villkor är uppfyllda och dess innehåll iaktas och kontrolleras fortlöpande.

Förteckning innehållande företagets organisationsnummer, namn, antal anställda samt adress och telefonnummer över underentreprenörer som företaget har för avsikt att anlita tillställs IF Metalls lokalavdelning.

De tilltänkta underentreprenörerna ska genom arbetsgivarens försorg vid förtecknandet vara av Skatteförvaltningen kontrollerade.

Skattekontrollen ska innehålla uppgift om

- innehav av skattsedel F eller A eller båda
- registrering för mervärdesskatt
- registrering för uppbördsredovisning av källskatt och arbetsgivaravgifter.

Därutöver ska uppgift inhämtas om eventuella betalningsanmärkningar eller betalningsplaner.

Tilltänkt underentreprenör ska inneha följande handlingar och uppfylla nedanstående villkor:

- F-skattebevis
- Registreringsbevis
- Momsregistreringsbevis
- Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lager och förordningar
- Erforderliga dokument för ifrågavarande maskiner och arbete, t.ex. utbildningsbok eller yrkesbevis. Arbetare som anställts för yrkesinproduktion under högst 2 månader är undantagen krav på erforderliga dokument.
- Trafiktillstånd, där sådant erfordras enligt lag
- Företagsförsäkring, minst omfattande anläggningsmaskinförsäkring, ansvarsförsäkring och företagsrättsskyddsförsäkring
- Bundenhet av kollektivavtal för ifrågavarande arbete – Gruventreprenadavtalet.

9.6.3 Arbetsplatsanmälan

Alla företag ska innan arbetet påbörjas till IF Metall lämna arbetsplatsanmälan enligt särskilt framtagen blankett. På blanketten redovisas om företaget avser att tillämpa huvudentreprenörens arbetstider eller annan förhandlad arbetstidsform.

9.6.4 Primär förhandling i övriga fall

Arbetsgivare har i övriga fall att primärförhandla med IF Metalls lokalavdelning enligt 38 § MBL för anlitande av underentreprenör.

9.6.5 Maskincentralöverenskommelsen

Maskincentral, som är ansluten till ME, ska behandlas som underentreprenör enligt 9.6.2.

Med maskincentral avses maskin- respektive lastbilcentral som drivs i form av ekonomisk förening eller aktiebolag.

9.6.6 Avförande av entreprenör från förteckning

Uppstår situation där förtecknad underentreprenör inte uppfyller vad som anges i denna överenskommelse eller om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL har IF Metalls lokalavdelning rätt att avföra sådan underentreprenör från förteckningen. IF Metalls lokalavdelning ska skriftligen meddela arbetsgivaren detta och ange skälen därför samt underrätta ME:s region och berörd underentreprenör.

9.6.7 Primär förhandling vid anlitande av bemanningsföretag

Arbetsgivares skyldighet att primärförhandla enligt 38 § 1 st. MBL vid utlämnande av arbete inom eget avtalsområde genom inhyrning är fullgjord när förutsättningarna enligt nedan är uppfyllda.

IF Metalls lokalavdelning godkänner bemanningsföretaget för löpande anlitande under tolv månader om nedanstående förutsättningar och villkor är uppfyllda och dess innehåll iakttas och kontrolleras fortlöpande.

Förteckning innehållande bemanningsföretagets organisationsnummer, namn, antal anställda samt adress och telefonnummer tillställs IF Metalls lokalavdelning tillsammans med förhandlingsframställan.

Det tilltänkta bemanningsföretaget ska genom arbetsgivarens försorg vid förhandlingen vara av Skatteverket kontrollerad.

Därutöver ska uppgifter inhämtas om eventuella betalningsanmärkningar eller betalningsplaner.

Vid förhandlingen ska följande uppgifter behandlas och kontrolleras:

- 1) Bundenhet av kollektivavtal för ifrågavarande arbete – LOs Bemanningsavtal

- 2) Registreringsbevis
 - 3) Erforderliga dokument för ifrågavarande arbete, t.ex. utbildningsbok eller yrkesbevis.
 - 4) I vilka situationer arbetsgivaren har behov av att anlita bemanningsföretaget. Exempelvis vid kortare frånvaro av den egna personalen på grund av sjukdom, vård av sjukt barn eller semester.
- Ett godkännande för löpande anlitan­de av ett bemanningsföretag innebär ingen inskränkning av veto­rätten enligt 39 § MBL.

§ 10 Förteckning över särskilda överenskommelser

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket

- FORA-försäkringar
- Överenskommelse förhandlingsordning m.m. enligt huvudavtalet SAF-LO
- Pensionsavtal SAF-LO 2009-01-01
- Avtal om omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv/LO
- Avtal om föräldrapenningtillägg Svenskt Näringsliv/LO
- Utvecklingsavtalet

§ 11 Giltighet och uppsägning

11.1 Gruventreprenadavtalets giltighetstid

Detta avtal med bilagor gäller från och med 2025-05-01 till och med 2027-04-30.

11.1.1 Uppsägning

Avtalet gäller efter avtalstidens utgång för ett (1) år i sänder, om avtalet inte sägs upp för omförhandling senast två (2) månader före avtalsperiodens utgång. Sker uppsägning för omförhandling fortsätter avtalet att gälla även efter avtalsperiodens utgång med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Uppsägning ska ske skriftligen och vara motparten tillhanda senast den sista för uppsägning bestämda dagen.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF) och inhyrning av bemanningsföretag

B1.1 Kvalificering av KFF

Arbetare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning, har en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om maximalt sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut. Genom lokal överenskommelse kan perioden för kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd period.

Arbetare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in ny sådan rätt om arbetaren varit tillsvidareanställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller på samma sätt som företrädesrätt enligt LAS vid driftsenheten och förutsätter att medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga. Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd och riksavtalet. Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Den sammanlagda anställningstid på 18 månader som krävs för intjänande av ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt behöver inte i sin helhet utgöras av tillsvidareanställning. Den sista anställningen ska ha utgjort en tillsvidareanställning från vilken arbetaren sagts upp på grund av arbetsbrist.

B1.2 Tillåten inhyrning under tid med KFF

Under tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning av bemanningsföretag ske under sammanlagt 30 arbetsdagar. Inhyrning under en sammanhängande period i kontinuerligt skiftgående verksamhet kan ske under 40 kalenderdagar. Inhyrning kan också ske för

att säkerställa produktionen under den tid då arbetsgivaren löser bemanningsbehovet genom återanställning, eller då synnerliga skäl föreligger.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt än vad som anges i första och andra stycket, punkt B1.2, ska föregås av lokal överläggning. För det fall den lokala fackliga organisationen vid överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet ska tillgodoses genom återanställning, och företaget väljer att återanställa gäller bestämmelserna i punkt B1.3. För det fall företaget väljer att lösa personalbehovet genom inhyrning trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggningarna motsatt sig detta gäller punkt B1.4.

B1.3 Återanställning

Om den lokala fackliga organisationen vid överläggningar enligt punkt B1.2 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att frångå turordningen med det antal arbetare som efter avrundning till närmsta heltal motsvarar en tredjedel av det antal arbetare som återanställs. För det fall överenskommelse tidigare träffats om vilken turordning som ska gälla vid återanställning ska dock denna turordning tillämpas. Ytterligare undantag från turordningen kräver lokal överenskommelse.

B1.4 Avlösen av KFF

Om arbetsgivare, trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggning enligt punkt B1.3 motsatt sig inhyrning, väljer att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag, ska arbetsgivaren lösa av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten för det antal arbetare med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt som motsvarar antalet inhyrda. Rätt till lösen tillfaller arbetare i den turordning de har företrädesrätt till återanställning. Avlösen utgörs av ett belopp som motsvarar tre månadslöner (fast kontant månadslön) beräknat på den lön arbetaren uppbar vid anställningens upphörande.

B1.5 Förfarande vid återanställning

För att påskynda återanställningsprocessen kan företaget per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetare som omfattas av turordningen för återanställning. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som senast inom fem arbetsdagar från det meddelandet skickades.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och en accept således inte innebär att återanställning är garanterad.

När svar från arbetare inkommit sker urvalet enligt punkt B1.3 för återanställning bland de arbetare som svarat att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

Inledning

Maskinentreprenörerna och IF Metall har träffat följande överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter.

Arbetsgivare, som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på betalningsförmedlaren överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse och efter samråd med den lokala fackliga organisationen låta uppbörden ske via betalningsförmedlaren och via annan bank eller post.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra regler för redovisningen enligt punkt 4.

1. Uppbörd av fackföreningsavgift

Arbetsgivaren ska, på sätt som nedan anges, medverka till uppbörden av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter.

Avdrag av fackföreningsavgift får endast ske för de arbetare som lämnat skriftlig fullmakt till arbetsgivaren att göra avdrag. Avdrag görs fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast en månad efter det att fullmakt överlämnats till arbetsgivaren.

2. Avdrag och inbetalning

Arbetsgivaren gör i samband med ordinarie löneutbetalning avdrag för av arbetarparten beslutad medlemsavgift.

Medlemsavgift skall anges i kronor och/eller i procent av bruttolönen. Om medlemsavgiften helt eller till del är angiven som en procentsats av bruttolönen får procentsatsen anges med högst två decimaler.

Eventuell högsta respektive lägsta medlemsavgift ska vara angiven i helt kronor. Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.

Avdrag för fackföreningsavgift görs efter samtliga i lag eller annan författ-

ning reglerade avdrag, samt närmast efter samtliga avdrag, som avser av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet. Det lönebelopp som återstår efter det att arbetsgivaren har gjort de avdrag som ska göras före avdrag för fackföreningsavgift benämns här nettolön.

Arbetsgivaren ska göra avdrag enbart om fullt avdrag kan göras från nettolönen. Det innebär att nettolönen minst måste motsvara fackföreningsavgiften.

Summan av de medel som arbetsgivaren gjort avdrag för inbetalas till förbundet i anslutning till företagets ordinarie löneutbetalning. Arbetsgivarens ekonomiska ansvar är begränsat till redovisning av de avgifter som dragits.

3. Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetarparten ska senast under november månad varje år skriftligen eller på motsvarande sätt underrätta arbetsgivaren om de avdrag för fackföreningsavgifter, som ska tillämpas under kommande kalenderår.

Lämnas inte uppgifter enligt första stycket tillämpas oförändrade avdrag under kommande kalenderår.

Arbetarparten överlämnar till arbetsgivaren en förteckning över de nya medlemmar, för vilka avgift ska dras. Samtidigt överlämnas erforderliga fullmakter. Avdrag ska ske från och med den avlöningsperiod de lokala parterna enas om.

4. Redovisning

Arbetsgivarens uppgifter lämnas på redovisningslista eller enligt lokal överenskommelse. Förbundet ska till arbetsgivare, som så önskar, överlämna förtryckta redovisningsblanketter.

För redovisning enligt redovisningslista gäller följande.

- På redovisningslistan anges arbetsgivarens namn, arbetsplats och organisationsnummer. Dessutom anges samtliga arbetare för vilka avgifter dragits under perioden med angivande av namn och personnummer samt summan av för varje arbetare avdraget belopp.
- Uppgift ska också lämnas om arbetare för vilka avdrag inte gjorts under föregående månad på grund av att nettolönen inte medgett fullt avdrag samt det inte gjorda avdragets storlek.
- Uppgiftsskyldigheten gäller endast arbetare som lämnat fullmakt. Vid frånvaro som sträcker sig över flera hela redovisningsperioder ska uppgift att lön inte uppburits lämnas endast vid första redovisningstillfället.

- Arbetsgivaren bör informera representant för verkstadsklubben om arbetare som har nyanställts.
- Uppgift ska också lämnas om arbetare som slutat sin anställning eller dragit tillbaka sin fullmakt.

5. Giltighetstid

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid som mellanvarande kollektivavtal och löner och allmänna villkor och därefter med 14 dagars uppsägningstid.

Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år.

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

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

Anmärkning.

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

Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr för åsidosättandet av ordningsföreskriften till berörd arbetstagare.

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

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då

anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 9 Gruventreprenadavtalet enligt följande.

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

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

Avsättningens storlek

Parterna är överens om att under avtalsperioden 2023-2025 utöka avsättningen till deltidspension

utöver den nu gällande avsättningen om 0,4 procent.

Fr.o.m. den 1 maj 2025 avsätts 0,2 procent av den totala lönesumman, till en sammanlagd avsättning om 0,6 procent.

Fr.o.m. den 1 maj 2026 avsätts 0,1 procent av den totala lönesumman, till en sammanlagd avsättning om 0,7 procent.

Avsättningen debiteras automatiskt av Fora och kräver inga ytterligare åtgärder från arbetsgivaren.

Förhandlingsschema

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av förhandling	
Allmän rättstvist Undantag: Tvist om giltighet av uppsägning och avskedande Rättstvist om lön	Inom 4 månader från kännedom. Saknas kännedom inom 2 år. Undantag: Rättstvist om lön	Påbörjas snarast efter inkommen förhandlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 1 månad efter motpart fått del av förhandlingsframställan	
Tvist om giltighet av uppsägning och avskedande	Inom 1 månad från besked om uppsägning eller avskedande Saknas skriftligt besked med uppgift om åtgärd för att bestrida 1 månad från dag då anställningen upphör	Påbörjas snarast efter inkommen förhandlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 1 månad efter motpart fått del av förhandlingsframställan	
Rättstvist om lön 35 § MBL	Arbetsgivaren begär förhandling inom 6 arbetsdagar	Påbörjas snarast efter inkommen förhandlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 1 månad efter motpart fått del av förhandlingsframställan	
11 § MBL	Arbetsgivaren begär på eget initiativ vid viktigare förändring	Påbörjas snarast efter inkommen förhandlingsframställan	

Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan förhandling
Inom 1 månad från avslutande av lokal förhandling. Undantag: Rättstvist om lön	Påbörjas snarast efter inkomsten förhandlingsframställan. Förhandling bör vara avslutad inom 2 månader efter motpart fått del av förhandlingsframställan	Inom 4 månader efter avslutande av central förhandling. Undantag: Rättstvist om lön Tvist om giltighet av uppsägning Tvist om semesterersättning
Inom 1 månad från avslutande av lokal förhandling	Påbörjas snarast efter inkomsten förhandlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 2 månader efter motpart fått del av förhandlingsframställan	Inom 2 veckor efter avslutande av central förhandling
Inom 10 arbetsdagar efter avslutande av lokal förhandling	Påbörjas snarast efter inkomsten förhandlingsframställan. Förhandling bör vara slutförd inom 1 månad efter motpart fått del av förhandlingsframställan	Inom 10 arbetsdagar efter avslutande av central förhandling
Snarast i förhållande till ärendets karaktär	Påbörjas snarast efter inkomsten förhandlingsframställan	

In- och utlåning av arbetstagare mellan företag

1 Tillämpningsområde

Vid in- och utlåning av arbetstagare inom Gruventreprenadavtalet gäller reglerna i denna bilaga. In- och utlåning får endast ske till och från företag som är bundna av ovan nämnda kollektivavtal.

Denna bilaga är inte tillämplig vid in- eller uthyrning av arbetstagare.

2 Arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar

Arbetsgivaren har arbetsgivaransvaret för arbetstagaren även under den period arbetstagaren lånas ut till annat företag. Det inlånandet företaget ansvarar för arbetsmiljön, i förhållande till inlånad arbetstagare, under inlåningsperioden.

Utlånad arbetstagare kvarstår i anställningen och behåller sin plats i turordningen hos arbetsgivaren. Uppstår arbetsbrist hos inlånande företag ska inlånad arbetstagare först omfattas av driftsinskränkningen. Inlånande företag får inte vidareutlåna inlånad arbetstagare.

3 Samtycke till utlåning

Utlåning av arbetstagare får ske endast om berörd arbetstagare lämnar sitt samtycke till utlåningen, inför varje enskild utlåning.

4 Kortvarig in- och utlåning

In- och utlåning under högst 15 arbetsdagar per sexmånadersperiod får ske utan iakttagande av reglerna i punkterna 5–6. Lokal facklig organisation ska dock skriftligen informeras om in- och utlåningen.

5 Utlåning

Utlåning ska föregås av överenskommelse med lokal facklig organisation. Överenskommelse ska träffas om arbetsgivaren, det inlånande företaget och utlåningen som sådan uppfyller kraven enligt denna bilaga.

Utlåningsperiodens längd får inte överstiga åtta veckor. Överenskommel-

se om längre utlåning kan dock i särskilda fall träffas med lokal facklig organisation.

6 Inlåning

Inlåning ska föregås av förhandling med lokal facklig organisation.

7 Lönehantering

Utlånad arbetstagare ska erhålla samma lön som övriga arbetstagare på arbetsplatsen, dock lägst bibehållen lön.

SÖKORDSREGISTER

A

Adoption, 24
Alkohol- och drogmissbruk, 10
Anmäla inträffad arbetsoförmåga, 32
Annan frånvaro, 27
Anställnings upphörande, 13
Anställningsavtal, 7, 13
Anställningsintyg, 13
Arbete ovan jord, 15
Arbete under jord, 15
Arbetsanpassning, 41
Arbetsbrist, 12-13, 50
Arbetsgivarintyg, 13
Arbetsledningsrätt, 9
Arbetsmiljö, 41
Arbetsplatsanmälan, 34, 46
Arbetsredskap, 41
Arbetsskada, 26
Arbetstagare börjar och slutar sin anställning, 18
Arbetstid, 9, 18, 19, 21-23, 26, 29, 33-34, 36, 38
Arbetstidens förläggning, 34, 36, 39
Arbetstider, 9, 46
Arbetstidsbank, 39
Arbetstidsförkortning, 8, 18, 27
Arbetstidsmått, 35
Avdelningsombud, 7
Avlösen av KFF, 51
Avslutande av förhandling, 42
Avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila, 39
Avtalets omfattning, 7

B

Befattningstillägg, 19
Begränsningsperiod, 16
Begära biträde, 39
Behovsanställning, 11
Bemanningsföretag, 12, 46-47, 50-51
Beredskapsersättning, 21, 28-39
Beredskapstjänst, 38-39
Beräknas årsarbetstiden, 36
Beräkning av värdet av övertidstimme, 18
Beräkningsfaktor, 8
Beräkningsperiod, 34, 39
Betald ledighet, 26
Bilersättning, 33

Bindande, 8
Bisyssla, 10
Boende, 26
Byte av skiftlag, 22

C

Central förhandling, 8, 12, 34, 36, 42, 43, 57, 59
Central överenskommelse, 8

D

Dagarbete, 35
Dagarbete ovan jord, 36, 39
Dagbrottstillägg, 19, 20
Driftsinskränkning, 12
Dygnsvila, 37, 38
Dygnsvila utlagd på ordinarie arbetstid, 38

E

Egen bil i tjänsten, 30
Enskild överenskommelse, 30
Enskild överenskommelse, 8
Ersättningsskyldig, 38
Ersättningsskyldighet, 9

F

Fasta tillägg, 8, 14, 19, 27
Feriearbete, 11, 17
Flexibel arbetstid, 34
Flexetid, 39
Fredsplikt, 10
Fridagar, 8, 14
Frånvaro, 21, 23, 27, 28-29, 34, 39, 47, 54
Färdigutbildning, 16
Föreningsrätt, 7, 9
Föreskrifter, 9-10, 32
Företagets egendom, 9
Företagshälsovård, 25-26, 41
Företrädesrätt, 12-13, 50-51, 56
Förfarande vid återanställning, 51
Förflyttning från arbetsplatsen, 36
Förhandlingsordning, 42, 48
Förhandlingsschema, 58
Förläggning av ledigheten, 27
Försäkrar, 24
Föräldrapenning, 24, 26, 48

G

Genomsnittliga veckoarbetstiden, 17
Godkända skiftformer, 35
Grundlön, 14-17, 26
Grupppension, 18, 20

H

Handledare, 16
Handledning, 11
Helgdagar, 8, 14, 36
Hemresa vid veckoslut, 32
Hälsundersökning, 26

I

Information på arbetstid, 26
Innestående lön, 13, 31
Intjänandeår, 27-29
Intyg, 13, 24

K

Kalendermånad, 8, 14, 18, 20, 23, 27, 29, 40
KFF, 12, 50
Klubb, 7-8
Kompensationsledighet, 21-22, 26, 36, 39-40
Konkurrerande verksamhet, 10
Kontinuerlig drift, 35
Kortvarig anställning, 11-12
Kost och logi, 32

L

Ledighet: Ansökan om ledighet, 9
Ledighet för uppdrag, 25
Lokal förhandling, 8, 36, 42-43, 57, 59
Lokal överenskommelse, 8, 10-12, 24, 28, 34, 36, 39, 50-54
Lokala parter, 7-9, 11-12, 30, 36, 38, 41-42, 54
Lokalavdelning, 7-8, 45-46
Läkarintyg, 32
Lärling, 14-16, 19
Lön under uppsägningstid, 13
Löne- och reseförskott, 18
Löneavdrag, 26-26
Lönerevision, 14-15

M

Missbruk, 10-12, 41
Mobiltelefon, 9
Måltidsuppehåll, 21, 34

Månadslön, 8, 13-14, 17-18, 20, 23, 27-29, 51

N

Nationaldagen, 8, 24-25, 39

Nattarbete, 39

Netto-semesterdagar, 28

Nyanställd vid semesterstängning, 31

Nära anhörig, 25-26

O

OB-ersättningar, 20

Obetalda semesterdagar, 29

Olycksfall, 24, 25, 30

Ordinarie arbetstid, 20-22, 29, 34, 36, 38-40

Ordningsregler, 9

P

Parter, 7-8

Pauser, 34

Pensionspremie, 27

Permission, 25-26, 36

Preskriptionstid, 44

Protokoll och justering, 42

Provanställning, 12, 14, 17

Provanställningens avbrytande, 12

Provtagning, 10, 41

R

Raster, 34

Rasttiden, 36

Rehabilitering, 41

Reseräkning, 32

Resor, 30

Resor utom arbetstid, 30

Rörliga lönedelar, 28

Rörliga tillägg, 17, 20

Rörliga tillägg, 8

S

Saklig grund, 11

Sammanhängande semester, 28

Semester, 28-29, 34

Semesterberäkning vid skiftarbete, 30

Semesterdagar, 28-31

Semesterersättning, 27

Semesterledighet, 31

Semesterlön, 28

Semesterlönegrundande frånvaro, 28-29
Semestertillägg, 28-30
Semesterår, 28-29, 31, 44
Sjukanmälan, 24
Sjuklön, 23-24
Skiftformer, 34-36
Skolungdom, 11, 17
Skriftlig överenskommelse, 12, 33
Skyddskläder, 41
Sparade semesterdagar, 28
Specifikation av lön, 17
Sysselsättningsgrad, 27-29
Säkerhetsföreskrifter, 9-10

T

Tidbank, 25, 28, 38
Tidsbegränsad anställning, 111, 14, 17, 31, 43,
Tillfällig föräldrapenning, 26
Tillräckliga kvalifikationer, 50
Tillsvidareanställning, 11-12, 50
Tillämpning av 38 § MBL inom Gruventreprenadavtalets område, 44
Timlön, 11, 14, 17, 18
Tjänstledighet, 25, 27, 31
Traktamente, 32
Traktamente vid olycksfall och sjukdom, 32
Traktamentsersättning, 32
Treskiftsarbete, 35
Treval, 27
Turordning, 12, 51
Tvist om lön, 43
Tvisters handläggning, 42
Tvåskiftsarbete, 35
Tvåskiftsarbete med helguppehåll, 35
Tvåskiftsarbete utan helguppehåll, 35
Tystnadsplikt, 41

U

Undanta, 12
Underentreprenör, 34, 45, 46
Underjordstillägg, 19, 20
Uppsägning, 11-13, 31, 42-44, 50, 58
Uppsägningstid, 9, 11, 13, 49, 55
Utan giltig orsak, 28
Utbetalning av lön, 18
Utbetalning av semesterlön, 29
Utbildningsbok, 16, 45, 47
Utbildningsböcker, 13

Utrustning, 9, 13, 41, 45
Utryckningsersättning, 21

V,W
Veckoarbetstidsmätt, 36
Veckovila, 38
Veckovila utlagd på ordinarie arbetstid, 38
Viloperiod, 35, 37, 38
Visstidsanställning, 12

Y
Yrkesbevis, 13, 16, 45, 47
Yrkeserfarenhetstillägg, 19
Yrkesgrupper, 15
Yrkesintroduktion, 16, 45

Å
Årsarbetstid, 34-36
Återbetalas, 31

Ä
Ändrad sysselsättningsgrad, 39

Ö
Överenskommelse, 8-12, 14, 18, 24, 26, 28, 31, 33, 34, 36, 39, 42, 46, 48, 50, 53-55, 60
Överenskommelse om förskottssemester, 29
Övertid, 21, 40
Övertidsersättning, 21-22
Övertidssaldot, 40
Övertidstimmar, 18, 21, 26
Övriga arbetstagare, 16
Övriga avtal, 48

**Maskinentreprenörerna**

Box 1609

111 86 Stockholm

Tel 08-762 70 65

Besöksadress: Storgatan 19, 5 tr

www.me.se

**IFMETALL****IF Metall**

105 52 Stockholm

Tel 08-786 80 00

Besöksadress: Olof Palmes
gata 11

www.ifmetall.se

GRUVENTREPRENADAVTALET 2025

Ett kollektivavtal mellan
Maskinentreprenörerna och IF Metall

www.ifmetall.se
www.me.se

© 2025