

**ÖVERENSKOMMELSE**  
mellan  
**Föreningen Industriarbetsgivarna**  
och  
**Unionen**  
**(Byggnadsämnesindustrin)**

Föreningen Industriarbetsgivarna och Unionen är överens om avtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt övriga frågor enligt nedan.

**1 Avtalets giltighetstid**

Parterna är överens om att avtalet om Allmänna Anställningsvillkor, som upphör att gälla den 31 mars 2025, ska gälla med angivna ändringar och tillägg från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2025 - 2027.

Tidplan och procedur m m för omförhandling framgår av Industriavtalet.


**2 Fredsplikt**

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

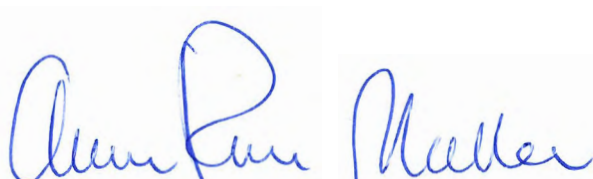
**3 Överenskommelsens omfattning**

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga C**
- Förändringar allmänna anställningsvillkor och anställningsvillkor, **Bilaga D**
- Arbetsgrupp harmonisering ATK-system, **Bilaga E**
- Industrigemensamma arbetsgrupper, **Bilaga F**

Stockholm den 1 april 2025



Föreningen Industriarbetsgivarna



Unionen

## Förhandlingsprotokoll Byggnadsämnesindustrin

**Art:** Förbundsförhandling

**Parter:** Föreningen Industriarbetsgivarna  
Unionen

**Tid:** 1 april 2025

**Plats:** Stockholm

**Ärende:** Avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027

**Närvarande:** Industriarbetsgivarna  
Kristina Karmestedt Estman  
Mirjam Olofsson

Unionen  
Anna-Karin Mattsson  
Elin Svensson

---

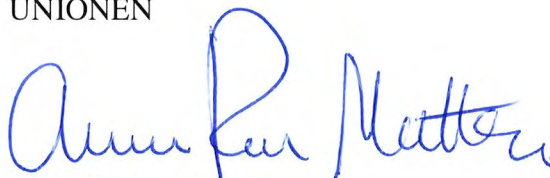
- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 april 2025 inlets den 19 december 2024 och avslutats den 1 april 2025. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om ytterligare avsättning till system för arbetstidsförkortning (arbetstidskonton) med 0,5 % (1 dag) per den 1 april 2025. Vid uttag per den 1 januari 2026 ska avsättningen proportioneras i förhållande till 9 månaders intjänande under 2025. Uttag i tid beräknas till 6 timmar (9/12 av en 8 timmar).
- § 4 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 5 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN  
INDUSTRIARBETSGIVARNA



Kristina Karmestedt Estman

UNIONEN



Anna-Karin Mattsson

## Avtal om lönebildning i företagen Unionen

Industriarbetsgivarna och Unionen är ense om följande avtal för Industriarbetsgivarnas medlemsföretag inom Byggnadsämnesindustri och Buteljglasindustri och Unionens medlemmar vid dessa företag.

### 1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen. Information om företagets utveckling till fackliga företrädare är härvid betydelsefull.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

### 2. Principer för lönesättningen i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och insatser. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativ, idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens. Vid teknisk förändring ska ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda sålunda till företagets produktivitetsutveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.



Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

### 3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

#### 3:1

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Häri ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

#### 3:2

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och berörd medlem i Unionen. Dialogen bör således behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål - allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt - med koppling till individuell löneutveckling.

#### 3:3

I löneprocessen ingår att parterna går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om löneredvisionsdatum och de lokala kriterierna för löneredvisionen och tidsplan för löneprocessen.

Förhandling sker om de individuella lönerna enligt överlämnat förslag från arbetsgivaren eller den lokala tjänstemannaparten (tjänstemannaklubb eller representant för tjänstemännen vid företaget).

#### 3:4

Med utgångspunkten att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning. Om en tjänsteman inte skulle erhålla lönehöjning ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och dessa bör överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

### 3:5

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

### 3:6

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för Unionens medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med 2,9 % för 2025 respektive 3,0 % för 2026, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 481 kr/mån 2025 respektive 512 kr/mån för 2026. Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt punkt 3:3 inte träffas gäller som lönerevisionsdatum den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 23 263 kronor 2025 respektive 23 960 kronor 2026. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

## 4 Förhandlingsordning och fredsplikt

### 4:1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt punkt 3:3 kan endera parten påkalla central förhandling.

### 4:2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för Lönefrågor.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Industriarbetsgivarna respektive Unionen utser två ledamöter var.

## 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2027.



## Omfattnings- och tillämpningsregler Unionen och Sveriges Ingenjörer

### 1. Omfattningsregler

#### 1.1 Omfattning

Lönebildningsavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för lönerevisionsdatum.

#### 1.2 Undantag

Lönebildningsavtalet omfattar dock inte tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum:

- a) tillhör undantagskretsen enligt punkt 1.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor,
- b) är under 18 år,
- c) har tidsbegränsad anställning,
- d) är provanställd,
- e) har fyllt 68 år,
- f) har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget,
- g) är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden.

#### *Anmärkning:*

*Tjänstemannen omfattas dock om den tidsbegränsade anställningen varat fortlöpande under sex månader eller längre.*

*Provanställd tjänsteman omfattas av lönebildningsavtalet om tjänstemannen har övergått från tidigare anställning och då omfattats av avtalet om allmänna villkor.*

*Tjänstemannen omfattas av löneavtalet om frånvaron beror på sjukdom eller föräldraledighet. Löneutvecklingen under ledigheten bör vara sådan att lönen vid återgången passar in i lönestrukturen.*

*När tjänstledig tjänsteman (g) återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.*

*Lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och då inte omfattades av lönebildningsavtalet, men som senare under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget.*



### 1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning sex månader efter löneredvisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning ska anmälan göras till företaget om krav på lönehöjning senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att löneredvisionen är genomförd.

*Anmärkning:*

*Om tjänstemannen försummar att göra anmälan inom den angivna tiden medför lönebildningsavtalet inte någon rätt att erhålla lönehöjning.*

### 1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare

För avtalsåret 2025 respektive 2026 gäller att, om företaget och en tjänsteman den 1 oktober 2024 respektive den 1 oktober 2025 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, omfattas tjänstemannen inte av lönebildningsavtalet.

*Anmärkning:*

*En förutsättning är att företaget och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande löneredvision.*

### 1.5 Redan genomförd löneredvision

Om de lokala parterna i avvaktan på ett nytt lönebildningsavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av ett senare lönebildningsavtal, såvida inte uttrycklig överenskommelse har träffats om annat.

## 2. Tillämpningsregler

### 2.1. Begreppet företaget

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

*Anmärkning:*

*Företaget betraktas dock som en helhet om*

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller*
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd*

## 2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande omräkning av retroaktiv lönehöjning. Omräkningen ska ske individuellt

- a) **Lönetillägg och ersättningar**  
Lönetillägg och ersättningar som är knutna till månadslönen ska omräknas retroaktivt.
- b) **Tjänstledighetsavdrag**  
Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt.
- c) **Sjuklön**  
Sjukavdrag under sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag för tiden därefter ska inte omräknas retroaktivt.

*Anmärkning:*

*Under 2025 innebär detta att sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen ska dock inte omräknas retroaktivt.*

Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/föräldrapenning som skulle utgått om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning ej kan erhållas från Försäkringskassan.

## 2.3 Arbetstidsförändring

Om den ordinarie arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte förändring till följd av överenskommelse om arbetstidsförkortning i central överenskommelse.

## 3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Det ligger i dessa löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilda tjänstemannen kan variera.

## 4 Premielön

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



## **5 Vissa pensionsfrågor**

### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Retroaktiv lönehöjning som utges till tjänsteman som slutat per löneredovisningsdatum eller senare är inte pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska dock lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska som pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla löneförändring från den dag löneförändring skett.

## FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR SAMT ARBETSTIDSAVTAL

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 2:1 får följande nya lydelse:

### **Mom 2:1 Definition av övertidsarbete**

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

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske - övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

### **Kommentar**

*Arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstidens längd räknas som övertid. Även deltidsanställda som beordras arbeta utöver sitt dagliga arbetstidsmått i deltidsanställningen äger rätt till övertidsersättning i enlighet med § 7.*

*En förskjutning av arbetstidens förläggning utan ökning av antalet arbetstimmar per dag medför därmed inte att det är övertidsarbete. Arbetstidsmättet är antalet arbetstimmar. Övertid uppstår därför inte om en tjänsteman, som varit frånvarande från arbetet till exempel två timmar en dag, samma dag arbetar in dessa två timmar efter kontorstid.*

*Om tjänstemannen däremot varit frånvarande på grund av exempelvis permission eller haft kompensationsledighet för tidigare utfört övertidsarbete eller uttag ur arbetstidsbank ska övertidsberäkningen påbörjas när den ordinarie arbetstiden slutar för dagen. Frånvaro av nu angivna anledningar inräknas således i den dagliga arbetstiden.*

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 3 får följande nya lydelse:

### **Mom 3:1 Beräkning av övertidsersättning**

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl 06 - 20 helgfria måndagar - fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpning av divisorerna i detta moment ska deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

(För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

---

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 4 strykes i sin helhet.

---

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 12; nytt mom 3:3 införes enligt nedan samt konsekvensändringar avseende numrering av nuvarande mom 3:3 – 3:8 genomföres.

### **Mom 3:3 Förtida upphörande av tidsbegränsad anställning**

En tidsbegränsad anställning enligt mom 2:1, som är längre än sex månader, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Anställningen kan dock tidigast upphöra efter två månaders anställning. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en tidsbegränsad anställning har föregåtts av en annan anställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om den tidsbegränsade anställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

---

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 2 mom 1 får följande nya lydelse:

### **Mom 1 Tillgänglig arbetstid**

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om 4 månader.

I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid och övertid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

**Kommentar**

Bestämmelsen har sitt ursprung i och grundas på den tvingande s k 48-timmarsregeln i EU:s arbetstidsdirektiv och innebär en begränsning av en tjänstemans totala tillåtna arbetstid.

Under en period om fyra månader får den totala arbetstiden – det vill säga ordinarie arbetstid och övertid – inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod. Fyramånadersperioden är fast, ej rullande.

Bestämmelsen innebär inte någon begränsning av arbetsuttaget för en enskild sjudagarsperiod. Varje sjudagarsperiod ingår i beräkningen och de dagar som tjänstemannen varit frånvarande från arbetet på grund av betald semesterledighet eller sjukledighet ska "vara neutrala". Detta innebär att tjänstemannen i beräkningen anses ha arbetat sitt ordinarie arbetstidsmått enligt det gällande individuella arbetstidsschemat. All tid som inte är arbetstid räknas vid genomsnittsberäkningen som vilotid – detta gäller även helgdagar.

-----

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 3 mom 1 (dygnsvila), anmärkning 4 samt till momentet hörande kommentarstext, får följande nya lydelse:

4. Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att, för lokal facklig organisation, kvartalsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför. Redovisningen ska innehålla uppgifter på namn på berörda tjänstemän, samt i förekommande fall, organisatorisk enhet och/eller befattning.

**Kommentar**

Om inte lokala parter kommer överens om annat ska dygnsvilan uppgå till minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod. 24-timmarsperioden räknas inte i fasta perioder utan startar vid arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

För att kunna göra avvikelser från reglerna om dygnsvila krävs omständigheter som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelser kompenseras enligt skissen nedan.

I första hand kompenseras avvikelser med att tjänsteman ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till arbetspasset som bröt dygnsvilan, d v s arbetsgivaren skjuter på återgången i arbete (se vid markering 1 i skissen nedan). Med motsvarande tid avses det antal timmar dygnsvila som tjänstemannen gått miste om. Vid förläggning av den förlängda viloperioden görs inget löneavdrag.

Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska motsvarande förlängd viloperiod utges inom sju dagar från arbetspasset som bröt dygnsvilan (se markering 2 i skissen nedan), räknat från kl 01.00. Vid förläggning av den förlängda viloperioden görs inget löneavdrag.

Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska timmarna läggas till tjänstemannens tidsbank (se markering 3 i skissen nedan).

*Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila ska kvartalsvis eller på annat sätt som lokala parter kommit överens om, redovisa till lokal facklig organisation vid vilka tillfällen detta gjorts och varför.*

*Reglerna om dygnsvila gäller inte då beordrad övertid delas upp eller förläggs åtskiljt från den ordinarie arbetstiden på begäran av tjänstemannen.*

*Beredskapstid, då tjänstemannen får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer, räknas som dygnsvila. Arbete under beredskapen bryter dock dygnsvilan*

---

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 4 mom 1 får följande nya lydelse:

### **Mom 1 Definition av övertidsarbete**

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

---

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 4 mom 2 får följande nya lydelse:

### **Mom 2 Allmän övertid**

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.



**Kommentar**

Arbete kan ske på övertid då särskilda skäl finns. Momentet innehåller bestämmelser om hur mycket övertid som får tas ut och hur detta ska ske.

Uttaget av allmän övertid är begränsat till 200 timmar per kalenderår.

Arbete som deltidsanställda tjänstemän utför utöver deltidsanställningens ordinarie arbetstid ska också avräknas från övertidsutrymmet.

Vidare är uttaget av övertid begränsat till 48 timmar under en fyraveckorsperiod alternativt 50 timmar under en kalendermånad. Ibland kan företagets situation vara sådan att produktionen inte kan avbrytas "utan avsevärda olägenheter för verksamheten". I sådana fall kan synnerliga skäl föreligga och de angivna timgränserna kan då överskridas.



## ARBETSGRUPP HARMONISERING ATK-SYSTEM

### **Direktiv**

Industriarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna kommit överens om att tillsätta följande arbetsgrupp.

Parterna konstaterar att det föreligger skillnader mellan de olika systemen/regelverken för Trevalet/ATK inom Industriarbetsgivarnas olika avtalsområden. Syftet med den tillsatta arbetsgruppen är att kartlägga likheter och skillnader mellan de olika regelverken samt utreda möjligheterna för ett - helt eller delvis - harmoniserat regelverk. Arbetet ska omfatta samtliga avtalsområden inom Industriarbetsgivarna.

Arbetsgruppen ska bestå av representanter från Industriarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna. Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat senast den DD Månad 202x.



## INDUSTRIGEMENSAMMA ARBETSGRUPPER

### **Direktiv för partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten**

Enligt arbetstidsdirektivet har en arbetstagare rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Medlemsstaterna får inte ställa upp villkor i nationell lagstiftning som innebär att denna rätt inskränks.

EU-kommissionen har framfört att Sveriges regelverk med intjänande- och semesterår avviker från hur flera andra medlemsländer implementerat arbetstidsdirektivets krav på årlig betald semester. Semesterlagen innebär att arbetstagare i vissa fall kan erhålla betald semester först efter tolv månaders anställning. Den svenska regeringen har svarat EU-kommissionen att den svenska regleringen inte bryter mot EU-rätten och i dagsläget finns det inte någon indikation på att regeringen överväger förändringar i semesterlagen. Detta förhållande kan dock ändras.

Med anledning av EU-kommissionens påpekande har facken inom industrin väckt frågan om den svenska semesterlagens regler om intjänande- respektive semesterår är förenliga med reglerna i arbetstidsdirektivet.

#### **Uppdrag**

Parterna inom industrin är överens om att undersöka möjligheten till att gemensamt analysera EU-rätten för att därefter utvärdera om det kan finnas behov av att vidta ändringar i semesterlagen till följd av arbetstidsdirektivet. Om parterna gemensamt skulle komma fram till att det kan finnas ett behov av att genomföra förändringar i semesterlagen ska parterna även överväga hur ändringar i lagen eller kollektivavtal skulle kunna utformas. Dessa underlag skulle parterna kunna använda för det fall Sverige hamnar i den situationen att lagen behöver ändras till följd av kraven i arbetstidsdirektivet.

Vid överväganden kring ändringar av semesterlagen ska parterna undersöka olika alternativa former av regleringar i lagen eller kollektivavtal. I detta arbete kan exempelvis jämförelser göras med andra länder inom EU. Eftersom semesterlagen bygger på en viss systematik kommer en eventuell förändring av lagen att vara komplex. Parterna är därför överens om att de ändringar som eventuellt kommer att föreslås ska vara tydliga och lätta att tillämpa i praktiken.

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av fyra representanter från arbetsgivarsidan och fyra representanter från arbetstagar sidan. Arbetsgruppen ska rapportera till Förhandlingsrådet och under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat till förhandlingsrådet senast den 30 september 2027.





## **Direktiv partsgemensam arbetsgrupp för att utreda möjligheten till att ta fram praktisk vägledning för lokala parter att hantera problem med droger på arbetsplatsen**

### **Bakgrund**

Parterna ser allvarligt på den växande problematiken kring droger och står enade i att arbetsplatser ska vara drogfria. Droger är ett stort problem och både arbetsgivare och anställda har rätt att kunna ställa krav på en drogfri och trygg arbetsmiljö.

Parterna har en lång tradition av att gemensamt lösa problem som uppstår på arbetsmarknaden och har stor tillit till denna förmåga. Samtidigt handlar det om svåra och känsliga frågor, där det behöver finnas en balans mellan intresset av att uppnå en drogfri arbetsplats och den anställdes personliga integritet.

### **Uppdrag**

Mot bakgrund av frågornas karaktär anser parterna att det är viktigt att utreda om det är möjligt att nå en partsgemensam hållning i hur arbetsgivare och anställda kan bemöta och hantera olika problem kopplade till droger på arbetsplatsen. Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp som ska diskutera och analysera följande områden.

1. Arbetsmiljö och säkerhet
2. Preventiva åtgärder i form av policy och riktlinjer, utbildning och medvetenhet m.m.
3. Kontrollåtgärder och den anställdes personliga integritet
4. Arbetsrättsliga åtgärder
5. Samverkan mellan parterna

Mot bakgrund av vad som framkommer i ovan diskussioner ska även arbetsgruppen utvärdera om det är möjligt att ta fram en praktisk vägledning för de lokala parterna inom området.

### **Arbetsgruppens arbete**

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan och tre representanter från arbetstagersidan. Arbetsgruppen ska under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska slutfört och rapporterat senast den 30 september 2026.