

Lackavtalet



I maj 2023 – 30 april 2025

Kollektivavtal

Parter

- Motorbranschens Arbetsgivareförbund
- Svenska Målareförbundet

Avtalsområde

beträffande arbets- och löneförhållanden för verkstäder med bil och industrilackering

Giltighetstid

1 maj 2023 – 30 april 2025

Innehållsförteckning

§ 1	Giltighetsområde	3
§ 2	Ordinarie arbetstid.....	3
§ 3	Skiftarbete	5
§ 4	Minimilöner.....	6
§ 5	Ersättning för arbete på övertid och obekväm tid.....	8
§ 6	Ackordsarbete.....	10
§ 7	Avlöningsdag	12
§ 8	Semester	13
§ 9	Helglön	15
§ 10	Permission	17
§ 11	Resekostnader m m.....	17
§ 12	Olycksfallsersättning	18
§ 13	Sjuklön m.m.	19
§ 14	Obligatoriska personalförsäkringar.....	20
§ 15	Arbetets ledning m m.....	21
§ 16	Provanställning.....	21
§ 17	Uppsägning	21
§ 18	Permittering.....	22
§ 19	Ordningsregler m m	23
§ 20	Arbetsmiljö	24
§ 21	Förhandlingsordning m m	27
§ 22	Giltighetstid och uppsägning.....	28
	Icke nivåpåverkande lönehöjningar (INL)	29
	Övergångsbestämmelser för avtalsåren 2020, 2022	30
	Överenskommelse om permitteringslön.....	31
	Utbildningsavtal.....	35
	Överenskommelse angående yrkesnämnd.....	40
	Utvecklingsavtalet, kompletteringar	41
	Överenskommelse i och med antagandet av utvecklingsavtalet	43
	Regler för månadslön.....	45
	Kompetensutveckling inom lackeringsbranschen.....	50
	Blankett Anpassad Hälsoundersökning.....	51

§ 1 Giltighetsområde

Mom 1

Erhåller företag under kollektivavtalets giltighetstid medlemskap i Motorbranschens Arbetsgivareförbunds lackeringssektion för företaget i dess helhet eller viss arbetsplats, vinner detta avtal genast tillämpning för ifrågavarande företag resp. arbetsplats och skall på sådan grund, så snart framställning därom göres, förhandlingar upptagas för fastställande av lönetariff, i händelse sådan finns bestämd i avtalet.

Mom 2

Finns i fall, som i mom 1 ovan sägs, ännu bestående kollektivavtal, gäller nämnda avtal intill den dag, då det tidigast kan utlöpa, såvitt överenskommelse om kortare giltighetstid ej träffas.

§ 2 Ordinarie arbetstid

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden skall i genomsnitt vara 40,0 timmar per helgfri vecka.

Om förläggningen av arbetstiden under varje avtalsår träffas överenskommelse för varje särskilt företag. Kan lokal eller individuell överenskommelse ej uppnås, skall veckoarbetstiden jämnt fördelas måndag fredag och förläggas mellan kl 06.30-16.30.

Heltidsanställd arbetare äger rätt att för varje arbetsvecka tillgodoräkna sig 64 minuters kompensationsledighet. Vid kortare arbetstid än ordinarie dagtidsarbete utgår kompensationsledighet i proportion härtill.

Denna regel gäller ej vid skiftarbete.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstugaren kan uttag av kompensationsledighet ske i form av kontant betalning som motsvarar aktuell lön per timme.

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

Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren och får ej innebära olägenheter för produktionens behöriga gång.

Vid uttag av kompensationsledighet utbetalas medeltimförtjänst enligt § 10 för de lediga timmarna.

Protokollsanteckning

Då arbetsgivarens verksamhet betjänar annat industriföretag, skall, därest de lokala parterna ej träffar annan överenskommelse, den arbetstidsförläggning och det schema för förkortning av arbetstiden följas, som iakttages av industriföretaget.

Parterna är överens om att bytet från annandag pingst till nationaldagen som allmän helgdag inte skall påverka arbetares arbetstidsmått. Parterna rekommenderar därför de lokala parterna att finna lösningar med anledning härav. Om de lokala parterna inte kan enas om annat så skall årligen 2 timmar och 15 minuter tillföras kompensationsledighetsaldot för heltidsarbetande arbetare.

Mom 2

Om den närmare förläggningen och indelningen av den dagliga arbetstiden träffas överenskommelse för varje särskilt företag. Intill dess så skett, tillämpas hittillsvarande ordning.

Mom 3

Arbetare är skyldig att ställa sig till efterrättelse de anordningar för arbetstidens kontrollerande, som arbetsgivaren vidtager.

Mom 4

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

Mom 5

Påsk, pingst, midsommar-, jul och nyårsafton är fridagar.

Mom 6

När motiv föreligger för arbetsgivaren eller arbetaren att förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller enligt mom. 1 träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetare som berörs.

Arbetsgivaren skall underrätta den fackliga organisationen om överenskommelse med enskilda arbetare.

Sådan överenskommelse upphör senast tolv månader efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

§ 3 Skiftarbete

Skiftarbete kan, därest uppgörelse träffas mellan arbetsgivaren och de berörda arbetarna och godkännes av de avtalsslutande organisationerna, utföras i 2 skift mellan kl 05.30 och 22.30 måndag fredag.

Med frångående av vad som i § 2 mom. 1–3 stadgas, är den ordinarie arbetstiden 40,0 timmar per vecka vid 2-skiftarbete. Arbetstiden förlägges måndag–fredag:

1:a skiftet kl 05.30–14.00

2:a skiftet kl 14.00–22.30

med raster à 15 min. å vardera skiftet.

Såsom skiftarbete betraktas ej tillfälligt skiftarbete, d v s sådant som pågår kortare tid än en vecka (12 skift).

Vid arbete i 2 skift utgår för tid som ligger utanför ordinarie arbetstid ett tillägg av 25 %, beräknat på den ordinarie tidlönen enligt § 4. Detta tillägg utgår utöver tidlönen och ackord.

Ersättning för obekvämtid utgår inte vid skiftarbete.

För övertidsarbete i samband med skiftarbete – arbete utöver 8,0 timmar per skift – utgår ersättning enbart med övertidsersättning enligt § 5.

Protokollsanteckning

Arbetare med tvåskiftarbete äger för varje skiftvecka tillgodoräkna sig 160 minuters kompensationsledighet. Rätt till kompensationsledighet med 160 minuter förutsätter att arbetaren utfört arbete fem sammanhängande arbetsdagar på tvåskift. Vid kortare skiftarbete utgår kompensationsledigheten i proportion härtill. Vid uttag av kompensationsledighet utbetalas medeltimförtjänst enligt § 10 för de lediga timmarna.

§ 4 Minmilöner

Mom 1

Vid varje arbetsplats skall alla anställda arbetare åtnjuta viss minimilön, varmed förstås den lägsta lön som inom angivna yrkesgrupper får utgå.

Mom 2

Minimilönerna inom de särskilda grupperna utgör i kr per timme:

Lägsta tidlöner

		1 maj 2023	1 maj 2024
t)	Lackeringstekniker, vars befattning innehåller att utföra samtliga på en lackeringsverkstad förekommande arbeten, kunna materialens egenskaper och utföra färgbrytning och nyansering samt vid behov instruera medarbetare och handha kundkontakter	161,80	168,03
a)	Lackerare som arbetat minst 4 år i yrket och är fullt kompetent att utföra alla förekommande arbeten på lackeringsverkstaden (dock ej textning)	156,05	162,28
b)	Lackerare som arbetat minst 3 år i yrket	151,62	157,85
c)	Lackerare som arbetat minst 2 år i yrket	145,85	150,66
d)	Lackerarbiträde 18 år eller äldre som arbetat minst 1 år i yrket	143,29	148,02
e)	Lackerarbiträde 18 år	133,90	138,32
f)	Lackerarbiträde 17 år	95,15	98,29

Protokollsanteckningar

1. Vid inplacering i yrkesgrupp t), lackeringstekniker, är innehållet i befattningen det centrala, ej det kontinuerliga utförandet av varje i befattningen nämnd syssla, för vilka kvalifikationskrav angivits, men kunskapen skall finnas.
2. Med vuxen arbetare avses arbetare, som uppnått 18 års ålder.
3. Tempoarbetare och rengöringsarbetare, som uppnått 20 års ålder, inplaceras i yrkesgrupp b).
4. Transport- och lagerarbetare, som uppnått 20 års ålder, inplaceras i yrkesgrupp c).
5. Städare och diversearbetare, som uppnått 20 års ålder, inplaceras i yrkesgrupp d).
6. För arbetare, som ej uppnått 17 års ålder, bestämmes lönen genom fri överenskommelse mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetare.
7. Vuxen arbetare, som genomgått 48 veckors omskolningskurs till billackerare, må ej placeras i lägre yrkesgrupp än c).
8. Arbetare som godkänd genomgått gymnasieskolans 3-åriga yrkesutbildning eller annan av yrkesnämnden jämförbar, godkänd yrkesutbildning med inriktning lackerare, inplaceras i yrkesgrupp b).
9. En arbetare skall kunna i sin anställning öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget, INL. (Se vidare INL sid 29.)
10. Med lackerare i tidlönetabellen avses även plastreparatörer.

§ 5 Ersättning för arbete på övertid och obekväm tid

Mom 1

Som övertidsarbete räknas arbete utöver arbetstidsmättet per dag enligt det för arbetaren gällande arbetstidsschemat.

Mom 2

Då övertidsarbete påfordras, skall arbetsgivaren med motivering därom lämna meddelande i så god tid på dagen som möjligt och helst före sista måltidsrasten. Det åligger dock arbetsgivaren att inskränka dylikt arbete till sådant som icke utan stor olägenhet kan uppskjutas till ordinarie tid.

Vid påfordran av arbete utöver ordinarie arbetstid ska skälig hänsyn tas till arbetarens familjesituation.

Mom 3

För övertidsarbete under de två första timmarna utöver den ordinarie arbetstiden, varav högst en före den ordinarie arbetstiden, förlagda antingen i omedelbart samband med den ordinarie arbetstiden eller skild från densamma genom en måltidsrast, betalas 60 % förhöjning beräknad på avtalets lägsta tidlön i den grupp arbetaren tillhör.

Allt annat övertidsarbete betalas med 110 % förhöjning beräknad på avtalets lägsta tidlön i den grupp arbetaren tillhör.

Mom 4

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren kan kompensation för övertidsarbete erhållas i form av ledighet. För övertidsarbete kl 06–22 helgfria måndagar–fredagar utgår ledighet med 1 1/2 timme och för övertidsarbete under annan tid ledighet med 2 timmar för varje övertidstimme – vid övertidsarbete utbetalas därvid ej någon lön. I stället utbetalas medeltimförtjänst enligt § 10 för de lediga timmarna.

Mom 5

Om det till följd av omständigheter, som icke beror på arbetaren, uppstår avbrott i arbetet i direkt anslutning till den ordinarie arbetstidens slut, skall det högre procenttillägget tillämpas omedelbart efter det två timmar förflutit från den ordinarie arbetstidens slut.

Mom 6

Om annat inte skriftligen överenskommits i samband med lönerevision betalas för arbete på obekvämtid följande tillägg i kr/timme:

Fr o m den avlöningsperiod som innehåller	1 maj 2023	1 maj 2024
Dagtid 17.00–22.30	25,40	26,25
Nattid 22.30–06.30	32,65	33,75
Lördag 06.30–12.30	25,40	26,25
Tillägg under helger och veckoslut	72,25	74,65

Anmärkningar

1. Tillägget för helger och veckoslut betalas från kl 12.30 på lördag och kl 22.30 på dag före helgdag till kl 22.30 på söndag, och helgdag eller när fler sådana följer på varandra till kl 22.30 den sista av dem.
2. Där förhållandena så påkallar äger de lokala parterna träffa överenskommelse om andra tider än ovan sägs. Sker detta skall örestalen justeras i motsvarande mån.
3. Tillägg för arbete på obekvämtid skall ej utgå vid inarbetning av hel dag eller del av dag.
4. Sådan skriftlig överenskommelse som sägs i stycke 1 upphör senast 12 månader efter det att arbetaren eller arbetsgivaren sagt upp överenskommelsen. Målareförbundets lokala avdelning kan säga upp överenskommelsen för den anställdes vägnar om överenskommelsen är uppenbart oskälig, med en uppsägningstid om tre månader.

Ob-tillägg och övertidstillägg skall ej utgå samtidigt.

§ 6 Ackordsarbete

Mom 1

Ackordsarbete bör användas i alla sådana fall, där detsamma är möjligt att genomföra. Lokal överenskommelse kan träffas om tillämpning av speciella ackord eller ackordslistor (enskilda ackord eller lagackord). Om 1976 års ackordsprislista gällande billackering tillämpas, skall följande ortstillägg utgå:

Fr o m den avlöningsperiod som innehåller:	
1 maj 2023	1 maj 2024
264,5 %	276,4 %

Ackordlista med däri intagna enskilda ackord skall gälla antingen under viss på förhand bestämd tid eller tillsvidare med en månads uppsägning. Överenskommelse för viss tid skall övergå att gälla tillsvidare, därest den ej med en månads varsel blivit uppsagd till utgången av den överenskomna giltighetstiden.

Införs av arbetsgivaren ny arbetsmetod, nytt material eller förändrade maskinella anordningar, som medför ökad eller minskad produktionskapacitet för arbetarna, må förhandlingar upptagas för justering av ackord.

Ackord, som av endera parten påvisas vara felaktigt, kan under avtalstiden ändras.

Därest lokal enighet ej uppnås om ackordsarbete, må endera parten påkalla huvudorganisationernas medverkan.

Mom 2

Överenskommelse om ackord skall träffas före arbetets påbörjande mellan arbetsgivaren eller dennes representant och den eller de arbetare, som skall utföra arbetet.

Ackordsarbetets art och omfattning bör fastställas på härför avsedd ackordssedel, arbetsorder, lönesammandrag eller dylikt, som arbetsgivaren tillhandahåller och varav ackordstagaren skall erbjudas kopia eller avskrift.

Mom 3

Arbetena skall utföras enligt verkstadsledningens instruktioner.

Arbetsgivaren bör tillse att ackordsarbete fördelas mellan arbetarna så rättvist som möjligt.

Mom 4

Vid ackordsarbete skall arbetarnas tidlön för avlöningsperioden vara garanterad.

Mom 5

Vid tillämpning av tidackord skall lokal överenskommelse träffas om penningfaktorerna för de olika yrkesgrupperna.

Mom 6

Vid blandackord skall grunderna för detsamma fastställas genom lokal överenskommelse.

Mom 7

Parterna är ense om att arbetsstudier kan användas vid fastställande av ackord.

Mom 8

Vid tillämpning av lagackord skall, såvida ej annan lokal överenskommelse träffas, ackordsöverskottet – mellanskillnaden mellan det totala ackordsbeloppet och det belopp som erhålles genom multiplikation av respektive lagmedlems använda ackordstid med lagmedlemmens minimilön enligt § 4 – fördelas enligt följande:

Yrkesgrupp

t) och a)	100 % av tiden
b)	90 % av tiden
c)	75 % av tiden
d)	50 % av tiden
e)	25 % av tiden

Protokollsanteckningar

1. b) – arbetare som deltagar i allt förekommande arbete (även lacksprutning) erhåller 100 % av tiden.
2. e) – arbetare erhåller 25 % av tiden efter 6 månaders anställning i företaget.

§ 7 Avlöningsdag

Avlöningsperioden omfattar två kalenderveckor. Avlöningen utbetalas omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut varannan helgfri torsdag i andra veckan efter avlöningsperiodens brytande. Infaller helgdag eller fredag på torsdag eller fredag, utbetalas avlöningen på onsdag.

Det står de lokala parterna fritt att överenskomma om avlöningens utbetalande genom exempelvis giro, bank eller check och även införa längre avlöningsperiod än 14 dagar.

Parterna är ense om månadslöneregler, se avsnitt Regler för månadslön.

Övergång till månadslön sker efter överenskommelse mellan företaget och lokal facklig organisation.

Arbetsgivaren och arbetaren kan vid övergång till månadslön överenskomma om förskottsbetalning. Återbetalning av förskottet sker enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren, dock längst vid de följande 5 avlöningsdagarna.

Protokollsanteckningar

1. Avlöningsbesked med uppgift om firma, utbetald lönesumma samt innehållet skatteavdrag, skall tillhandahållas arbetstagaren vid varje avlöningstillfälle.
2. Om arbetsgivaren så begär, är arbetarna skyldiga att dagligen lämna tidsuppgifter på ackords- och timtid enligt av arbetsgivaren angivet system.
3. Vid avsked eller permittering erhåller arbetare på begäran omedelbart sin innestående lön jämte arbetsintyg. Beror avskedet på arbetaren själv, utbetalas avlöningen först kommande avlöningsdag.
4. Utbetalas ej avlöning å fastställd tid på avlöningsdagen, äger arbetare att i väntetidsersättning erhålla sin tidlön tills avlöningen utbetalats, dock för högst 4 timmar.

Utbetalas avlöningen ej på fastställd dag, erhåller arbetare väntetidsersättning med sin tidlön under högst 14 arbetsdagar.

§ 8 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör, i syfte att följa gällande regler för förläggning av huvudsemester, senast den 1 mars efterhöra arbetstagarnas önskemål om förläggning av semester under perioden 1 juni till 31 augusti respektive år.

Uttag av sparade semesterdagar skall göras i den tidsföljd de har tjänats in.

För intermittent deltidsarbetare läggs semestern ut på så många arbetsdagar av 25 som motsvarar deltidsarbetarens andel av full arbetstid. Uppstår brutet tal skall höjning ske till närmast högre hela tal.

Vid tidsbegränsade anställningar om högst tre månader ska semesterledighet inte läggas ut. Istället betalas semesterersättning med 13 procent av intjänad lön.

Mom 2

Underlag för beräkning av semesterlön är arbetarens medeltimförtjänst under det närmast föregående kalenderåret. Medeltimförtjänsten beräknas genom att summan av tidlön och ackord, ersättning för restid, övertidstillägg, samt övriga semesterlönegrundande tillägg, divideras med antalet arbetade timmar. Den sålunda framräknade medeltimförtjänsten ökas med 4,2 % som motsvarar helglön.

Är medeltimförtjänsten ej representativ med hänsyn till grunderna för beräkning av semesterlön enligt detta avtal kan medeltimförtjänsten anpassas.

För arbetare med rätt till semesterlön, för vilken medeltimförtjänsten enligt ovan ej kan beräknas, uppskattas medeltimförtjänsten med hänsyn till den lön som arbetaren sannolikt skulle ha uppburit under kalenderåret närmast före semesteråret om han då utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

För varje betald semesterdag multipliceras den sålunda beräknade medeltimförtjänsten med 8. Semesterlönen per dag erhålls genom att multiplicera det sålunda framräknade beloppet med 1,22. Semesterlönen kan därvid uträknas enligt följande formel:

Semesterlönen per dag = medeltimförtjänsten x 1,042 x 8 x 1,22.

Semesterlönen i kronor per dag skall dock uppgå till följande belopp för respektive semesterår:

	230401–240331	240401–250331
Vuxna arbetare	1 559 kr	1 610 kr
Minderåriga arbetare	1 154 kr	1 192 kr

Har arbetaren under intjänandeåret (1 april–31 mars föregående år) helt eller delvis haft kortare arbetstid än 40 timmar i genomsnitt per vecka, ändras talet 8 respektive lägsta semesterlönebeloppet per dag med hänsyn härtill.

För sparad semesterdag beräknas semesterlönen på samma sätt som för övrig semester, som utgår det semesterår den sparade semestern förläggs. Hänsyn tas dock till arbetstidsmättet under det intjänandeår under vilket lönen för semesterdagen tjänats in.

Semesterersättning beräknas på samma sätt som semesterlön, varvid beaktas aktuellt intjänandeår.

Mom 3

Snarast möjligt, dock senast inom 3 veckor efter återinträde i arbetet efter frånvaro på grund av sjukdom skall arbetaren genom uppgift från allmän försäkringskassa eller, om arbetsgivaren så begär, genom intyg av läkare styrka, att frånvaron ägt rum på grund av sjukdom. Om så ej sker eller om arbetaren icke anmält sjukdomsfallet, kvalificerar frånvaron icke till semester eller semesterlön. Härjämte skall vid långvarig sjukdom, som varar över ett årsskifte, läkarintyg om sjukdomen lämnas efter kvalifikationsårets slut.

Mom 4

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser skall kunna träffas.

Mom 5

Om en nyanställd arbetares betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om arbetaren i annat fall vill ha längre ledighet än vad som motsvarar antalet betalda semesterdagar kan arbetsgivaren och arbetaren överenskomma om tjänstledighet eller betald ledighet under erforderligt antal dagar.

Under betald ledighet erhåller ackordsarbetare medelförtjänsten på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalsstatistik. Timavlönade arbetare erhåller sin ordinarie timlön.

Överenskommelse om tjänstledighet eller betald ledighet skall vara skriftlig.

Om överenskommelse om betald ledighet träffats och arbetarens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började görs avdrag från innesående lön och/eller semesterersättning med det belopp som betalats under sådan ledighet. Avdrag skall dock inte göras om anställningen upphört på grund av

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

Anmärkning

Om arbetaren erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semester i 29 a § tredje stycket semesterlagen.

§ 9 Helglön

Helglön betalas ej till arbetare, som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet.

I de fall sådana arbetare har regelbundet tillägg utöver den fasta lönen skall dock sådant tillägg utgå även för helgdag.

Arbetare med 2 månaders obruten anställning erhåller, om han fortfarande kvarstår i tjänst, helglön motsvarande hans medeltimförtjänst på tidlön plus ackord enligt andra kvartalet.

Medeltimförtjänsten multipliceras med antalet arbetstimmar enligt för arbetaren ordinarie arbetstidsschema som skulle ha gällt om den helglöneberättigade dagen hade varit ordinarie arbetsdag för följande dagar:

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Ovanstående gäller under förutsättning att helgdagen infaller på veckodag som för företaget normalt är arbetsdag.

För arbetare med upparbetad helglönerätt för vilken bibehållen lön ej kan beräknas, uppskattas helglön med hänsyn till den lön som arbetaren sannolikt

skulle ha uppburit enligt ovan nämnda statistik om han då hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Överlåtelse av företag må icke inverka på arbetares rätt till helglön enligt denna bestämmelse.

Arbetsgivaren kan innehålla helglön för arbetare som avsiktligt eller av uppenbar vårdslöshet är olovligt frånvarande vid arbetstidens slut eller början före respektive efter helglöneberättigad dag enligt för arbetaren gällande arbetstidschema. Vid semester eller annan beviljad ledighet förskjuts dessa tidpunkter i motsvarande mån.

Helglön betalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod, inom vilken helgdagen infaller.

Protokollsanteckningar

1. Avbrott i anställningen anses ej föreligga vid arbetares övergång från en verkstad till en annan inom samma koncern.
2. Vid skriftligt beviljad ledighet – oberoende av anledning – utgår helglön för de helglöneberättigade dagar som infaller under de 30 första kalenderdagarna under ledigheten. Återgår arbetare i tjänst vid arbetsplatsen under minst en månad skall därefter infallande ledighet räknas som ny helglöneberättigad period. Beräkningen skall ske med utgångspunkt från första respektive sista tjänstgöringsdag i den aktuella perioden. Uppbär arbetaren i samband med ledighet för studier statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag skall helglönen minskas med motsvarande belopp.
3. Arbetare, som har rätt till sjukpenning för annars helglöneberättigad dag, har ej rätt till helglön för sådan dag.

Vid sjukskrivning med rätt till sjukpenning del av dag utgår dock helglön för den del av dagen arbetaren ej är sjukskriven.

§ 10 Permission

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

Anmärkning

Med bibehållen lön förstås för tidlönearbetare hans tidlön och för ackordsarbetare hans medeltidsförtjänst på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalsstatistik.

Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan saknas av annan läkare
- nära anhörigs frånfälle
- nära anhörigs begravning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, far- och morföräldrar, sammanboende under äktenskapsliknande former och partner i registrerat partnerskap.

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

§ 11 Resekostnader m m

Mom 1

Träffar arbetsgivare överenskommelse med arbetare om att denne skall utföra tillfälligt arbete å annan arbetsplats än den ordinarie, skall ersättning för resekostnad och restid betalas av arbetsgivaren. Härvid skall restiden betalas med ordinarie tidlön. Särskild överenskommelse kan träffas om resa med egen bil varvid ersättning betalas med 25 kr/mil.

Mom 2

Vid arbete utom verkstaden utgår traktamente om färdvägen från arbetsplatsen till verkstaden respektive bostaden uppgår till minst 50 km och arbetaren på grund av tjänsteresan måste övernatta utanför sitt hem.

Traktamente för dag är 260 kronor. För avresedagar med avresa efter kl 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl 19.00 är beloppet dock 130 kronor per dag.

Vid längre bortovaro än 3 månader på samma ort är traktamente för heldag 182 kronor.

Om arbetsgivaren ej betalar kostnaden för logi utgår traktamente för natt med 130 kronor.

Svarar arbetsgivaren helt eller delvis för kost äger arbetsgivaren göra måltidsavdrag med 52 kronor för frukost, 91 kronor för lunch och 91 kronor för middag.

Parterna är överens om att följa skatteverkets vid varje tillfälle gällande föreskrifter för traktamentsersättning och bilersättning.

§ 12 Olycksfallsersättning

Vid under arbetets gång inträffat olycksfall, som kräver omedelbar läkar- eller sjukhusvård, erhåller arbetare den dag olycksfall inträffar dels bibehållen lön enligt § 10 för arbetstid, som förloras vid besök hos läkare eller på sjukhus, dels ock skälig ersättning för eventuella resekostnader, såvida ej sådan ersättning utgår på annan grund. Om besök enligt ovan sker under pågående sjukperiod tillämpas i stället bestämmelserna i § 13 mom. 3. Om besöket inträffar efter den 14:e kalenderdagen i sjukperioden utges varken sjuklön eller permissionslön. Kostnadsersättning utgår endast i den mån kostnaden ej ersätts av allmän försäkringskassa, genom AMF-försäkringar eller på annat sätt.

Samma gäller om olycksfallet icke medför arbetsoförmåga men nödvändiggör besök under arbetstid hos läkare eller på sjukhus även annan dag än den då olycksfallet inträffade.

§ 13 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätt till sjuklön

Arbetare har rätt till sjuklön enligt vad som följer av detta avtal. I övrigt gäller lagen om sjuklön. Rätten till sjuklön är begränsad till de första 14 kalenderdagarna i varje sjukperiod.

För arbetare, som visstidsanställts för kortare tid än en månad, inträder rätten till sjuklön först sedan arbetaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 2 Anmälan och styrkande av sjukdom m.m.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Arbetaren skall vidare meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

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

Arbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning han ej kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Arbetaren har ej rätt till sjuklön, innan han lämnat denna försäkran.

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan så begär skall arbetaren dessutom styrka arbetsoförmågan med läkarintyg, vilket utvisar att arbetsoförmåga föreligger samt sjukperiodens längd för att arbetaren skall ha rätt till sjuklön. Arbetsgivare kan anvisa särskild läkare att utfärda sådant läkarintyg. Kostnaderna för intyg som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaderna för intyg från annan läkare. Från och med den åttonde kalenderdagen skall arbetaren alltid styrka arbetsoförmåga med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger ej om arbetaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Mom 3 Beräkning av sjuklön

Sjuklön betalas för sådan tid som arbetaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid, om han ej varit sjuk. Sjuklön betalas dock inte för sjukfrånvaro upp till 1/5 av den genomsnittliga veckoarbetstiden (karensavdrag).

Anmärkning

Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

Sjuklönen utgör 80 % av arbetarens aktuella förtjänst per timme, beräknad enligt nedan.

Med aktuell förtjänst avses

- för arbetare med enbart timlön, timlönen
- för övriga arbetare, arbetarens medeltimförtjänst enligt senast kända kvartalsstatistik
- för arbetare vars arbetstid är förlagd till obekväm tid, sådan Ob-ersättning som arbetaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som samma sjukperiod som den tidigare. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av den genomsnittliga veckoarbetstiden har gjorts.

Om arbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karenstillfällen betalar arbetsgivaren sjuklön om 80 procent även för sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden.

För arbetare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % fr o m första sjukdagen, betalas sjuklön även för sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden

§ 14 Obligatoriska personalförsäkringar

Mom 1

Arbetsgivaren skall i enlighet med överenskommelser mellan SAF och LO, vilka i särskild ordning antagits av förbunden, teckna och vidmakthålla följande försäkringar för arbetare:

- Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
- Omställningsförsäkring, AGB och omställningsstöd
- Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
- Avtalspension SAF LO, ASL
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA
- Försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT

Anmärkingar

Ovannämnda försäkringar tecknas via Fora AB, 101 56 STOCKHOLM, Tel. 08 787 40 10, www.fora.se.

Mom 2

Företag är skyldigt erlägga avgift till Lackerarnas Yrkesnämnd enligt särskilt träffad överenskommelse.

§ 15 Arbetets ledning m m.

Mom 1

Med iakttagande av lag och avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett dessa är organiserade eller ej.

Mom 2

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränk.

Mom 3

Anser arbetare, att avskedandet ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Mom 4

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

§ 16 Provanställning

Om en arbetssökandes kvalifikationer och arbetsförutsättningar bedöms böra särskilt prövas mot bakgrund av de krav det tilltänkta arbetet ställer må avtal om anställning på prov ingås för en tid av högst sex månader. Om arbetsgivare eller den anställde vill bryta anställningen före provperiodens slut eller inte vill att anställningen ska fortsätta efter provperiodens slut, ska underrättelse om detta ske till motparten 14 dagar i förväg. Provanställd omfattas av turordning vid uppsägning. Provanställning av arbetstagare får icke medföra inskränkning i den företrädesrätt som tillkommer andra arbetstagare.

Protokollsanteckning

Anställning på prov skall ej förekomma av arbetare som har flerårig yrkesvana och som är känd för och varit anställd hos arbetsgivaren inom de senaste två åren.

Provanställningsavtal skall vara skriftligt.

§ 17 Uppsägning

Mom 1

Lagen om anställningsskydd gäller.

Underlåter arbetstagaren att iaktta i lag föreskriven uppsägningstid, skall skadestånd enligt 38 § lagen om anställningsskydd svara mot i avtalet angiven tidlön för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits.

Mom 2

De lokala parterna må överenskomma om turordning vid uppsägning och återanställning.

Protokollsanteckning

Den omständighet att hänvisning i avtalet gjorts till lagen om anställningsskydd skall ej medföra att parterna vid eventuella tvister yrkar skadestånd för brott mot kollektivavtalet då överträdelse av lagen skett.

Mom 3 Tjänstgöringsbetyg och arbetsgivarintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som arbetstagaren har varit anställd
- de arbetsuppgifter han har haft att utföra
- samt, om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida ska arbetsgivaren, om arbetstagaren så begär, lämna arbetsgivarintyg. Arbetsgivarintyget ska lämnas utan oskäligt dröjsmål.

Mom. 4 Uppsägning under ledighet 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 graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist när den är föräldraledig, innehåller 11 § LAS regler om när uppsägningstiden börjar löpa.

§ 18 Permittering

Den av SAF och LO träffade överenskommelsen om permitteringslön gäller på avtalsområdet (se avsnitt permitteringslön).

§ 19 Ordningsregler m m

Mom 1

Allt arbete skall utföras väl och efter avtalsenligt givna föreskrifter, och äger arbetsgivaren att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där så erfordras.

Mom 2

Ledighet på grund av havandeskap eller barns födelse regleras enligt lag. Arbetare, som enligt lag har rätt att avhålla sig från arbetet i samband med barns födelse, skall, om han önskar sådan ledighet, underrätta arbetsgivaren därom i god tid och senast en månad i förväg samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

Motsvarande gäller även arbetare som enligt lag äger rätt till ledighet i samband med att arbetstagaren i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

Mom 3

Arbetare äger rätt att för deltagande i politiska och kommunala val samt för utförande av uppdrag för sin organisation erhålla erforderlig ledighet.

Anmälan om sådan ledighet skall göras till arbetsgivaren om möjligt dagen före.

Arbetare bör erhålla ledighet för att kunna delta i av Svenska Målareförbundet och Landsorganisationen i Sverige anordnad facklig kurs. Begäran om dylik ledighet bör framställas i god tid.

Mom 4

Där anslag å arbetsplatsen finnes anbragt, innefattande förbud mot rökning, eller där meddelande lämnats av arbetsledare angående förbud mot rökning å viss arbetsplats, är arbetare skyldig ställa sig detta till efterrättelse.

Papper, trassel och annat avfall lägges i därför avsedda kärl under förutsättning, att sådana finnes i omedelbar närhet av arbetsplatsen.

Mom 5

Arbetare kan vägra att utföra körning på allmän väg med fordon som icke uppfyller kraven om trafikdugligt fordon.

Alla för arbetets utförande erforderliga materialier och verktyg bekostas och tillhandahålles på arbetsplatsen av arbetsgivaren. Material och verktyg skall av arbetaren väl behandlas, så att de ej skadas eller förfäres.

Arbetsgivaren är skyldig ansvarighetsförsäkra sina arbetare för skada, som under arbetet kan vållas annan person eller annans egendom.

Mom 6

Legitimerade ombud från organisationerna äger att för kontrollerande av avtalets efterlevnad besöka arbetsplatserna och erhålla nödiga upplysningar. Besök skall anmälas till arbetsgivaren eller dennes representant, därest någon av dessa finns på arbetsplatsen. Ombuden från arbetarorganisationen äger rätt att för medlemmarnas räkning uppbära fordringar hos arbetsgivaren.

Mom 7

Arbetsgivaren och en företrädare för de anställda skall vid anställning av arbetskraft som saknar branschvana, informera om skillnaden mellan att anställas som kontraktslärling och att anställas för utförande av visst arbete. Sådan information skall vid anställande av minderårig ges jämväl till målsman.

§ 20 Arbetsmiljö

Mom 1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att uppnå en bra arbetsmiljö. Lackeringsbranschens företag har många gemensamma arbetsmiljöfrågor beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser.

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

Parternas gemensamma syfte är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetssjukdomsfall och arbetsrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningar. Detta kan åstad-kommas genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktionsprocess.

Parterna är överens om att samarbetet i företagen mellan arbetsgivaren och de anställda bör utvecklas och stärkas.

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljöfrågorna definieras i gällande lagstiftning på området.

Mom 2 Lackavtalets arbetsmiljöråd

Parterna är ense om att Lackavtalets arbetsmiljöråd arbetar utifrån inriktningen i mom 1. Arbetsmiljörådets huvuduppgift är att handlägga arbetsmiljöfrågor av branschgemensam övergripande natur. I arbetsmiljörådet ska beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kunna fattas. Arbetsmiljörådet bör sammanträda minst två gånger per år. I arbetsmiljörådet ingår två representanter från vardera parten. Beslut ska tas i enighet.

Mom 3 Arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning

Arbetsgivare är skyldig att ordna arbetsplats och tillhandahålla utrustning och material i enlighet med gällande lag och förordning.

Risker för ohälsa och olycksfall ska motverkas genom lämpligt produktval. Arbetsgivaren ska tillhandahålla den personliga skyddsutrustning som arbetet kräver.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetare överdragskläder samt ombesörja tvätt och lagning av desamma. Arbetare ska ha rätt att erhålla ett rent ställ överdragskläder en gång per vecka. Vid arbete då särskilt stark nedsmutsning förekommer, ska arbetare ha rätt att erhålla rena överdragskläder med tätare intervaller. Dessa överdragskläder förblir arbetsgivarens egendom.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetare skyddsskor, dock högst 2 par per 12 månaders period.

Med hänsyn till de hälsorisker som kan föreligga vid sprutning av polymera plastprodukter av 2-komponenttyp ska friskluftsapparat tillhandahållas.

Mom 4 Dokumentation

På varje arbetsställe ska det finnas tillgängligt, arbetsmiljölagen med tillhörande förordning jämte de författningar som innefattar ändringar i eller tillägg, samt sådana anvisningar, föreskrifter och meddelanden, som utfärdas med stöd av arbetsmiljölagen för den på arbetsstället bedrivna verksamheten.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetsplatsen tillhandahålla aktuella säkerhetsdatablad för de kemiska produkter som hanteras i verksamheten.

Mom 5 Glasögon

Till arbetstagare som använder glasögon i tjänsten tillhandahåller arbetsgivaren vartannat år ett par glasögon som behövs för arbetet samt bågar till ett värde av max 500 kr. Arbetsgivaren anvisar optiker. Om särskilda skäl medför att glasögon behöver bytas tidigare tillhandahåller arbetsgivaren även sådana glasögon.

Protokollsanteckning

I Arbetsmiljöverkets föreskrift Belastningsergonomi, AFS 2012:2 anges i kommentaren till § 5 bl a följande:

”Synhjälpmedel och belysningsförhållanden

Att kunna se det man arbetar med utan ansträngning är viktigt för att minska risken för olycksfall och belastningsbesvär.

För att kunna utföra arbetet på ett bra sätt behövs först och främst tillräckligt med ljus, som varken bländar eller ger besvärande reflexer.

Om belysnings- och synförhållandena är bristfälliga kompenserar man detta genom att spänna inte bara musklerna i och kring ögonen, utan även muskler i t.ex. nacke och axlar.

Man rättar in sin arbetsställning för att kunna se arbetsobjektet. När sikten är skynd och saker ligger i vägen blir också arbetsrörelserna mer ansträngda.

För att inte få spänningar är det viktigt att ofta ta pauser och variera arbetet med annat även vid bra synförhållanden, särskilt om arbetet är synkrävande.

Även om syn- och belysningsförhållandena är fullgoda kan man emellanåt tvingas inta påfrestande arbetsställningar för att kunna se.

Det kan då vara nödvändigt att i stället använda sig av individuellt utprovade synhjälpmedel, särskilt anpassade för arbetet.

Sådana hjälpmedel är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagarna.

Exempel på sådana synhjälpmedel är arbetsglasögon, speciell platsbelysning eller förstöringsglas, däremot inte normala läsglasögon.”

Mom 6 Temperaturförhållanden

Arbetsgivaren är skyldig att å arbetsplatsen ordna med fullgod belysning och är ansvarig för att arbetsplatsen är tillfredsställande uppvärmd, normalt minst +15°C. Temperaturen kan temporärt nedgå under +15°C, då exempelvis bilar körs in och ut på verkstaden. Så kan även vara fallet undantagsvis vid andra tillfällen.

Parterna är vidare medvetna om att visst arbete, såsom rengöring och sandblästring ibland utföres utomhus.

Mom 7 Företagshälsovård

Företagshälsovården ska bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Företagshälsovården ska i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områden arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

För arbetstagare anordnar och bekostar arbetsgivaren vartannat år, dock längst intill dess arbetsgivaren anslutit arbetarna till företagshälsovårdscentral, en hälsokontroll.

Denna skall vara minst enligt den modell ”**Anpassad hälsoundersökning – Lackerare**” som parterna enats om.

För hälsokontroll som företages under ordinarie arbetstid utgår ersättning med arbetarens medeltimförtjänst enligt § 10 lackavtalet för högst tre timmar. I förekommande fall kan dock längre tid komma ifråga varvid ersättning utgår även för sådan tid.

Lagstadgad läkarundersökning, så kallad medicinsk kontroll, med krav på tjänstbarhet för hantering av kemiska produkter innehållande isocyanater ska ske

i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Undersökningen ska resultera i ett tjänstbarhetsintyg, huruvida den anställda är tjänstbar för sitt arbete, eller ej.

Arbetsgivaren är skyldig att bokföra hälsoundersökningen och initiera till återbesök vid avtalsenlig tidpunkt.

§ 21 Förhandlingsordning m m

Mom 1

Ingendera av de i detta avtal inbegripna organisationerna var för sig, ej heller enskilda medlemmar av desamma, får träffa överenskommelse, som i något avseende upphäver eller kringgår avtalet under den tid detsamma är gällande.

Skall förändring i något avseende ske eller kompletterande bestämmelser tillföras avtalet under avtalstiden, skall detta för att få gällande kraft godkännas av resp. huvudorganisationer.

Mom 2

Tvister angående rätta innebörden av detta avtal, vilka under avtalets giltighetstid uppstår mellan arbetsgivare och arbetare eller deras organisationer, får icke föranleda stridsåtgärd från någondera parts sida. I första hand skall förhandling upptagas mellan de berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation (lokal förhandling). Sådan förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande. Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, må endera parten hänskjuta frågan till sitt förbund för förhandling mellan förbunden (central förhandling). Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enats om uppskov.

Gäller frågan tvist om ett arbetes utförande enligt given arbetsbeskrivning, kan organisationerna utse en teknisk kommitté, bestående av fyra ledamöter, två från vardera organisationen. Om majoritet för viss mening icke kan uppnås, skall organisationerna gemensamt utse femte ledamot, som har att avkunna skiljedom i tvisten.

Föreligger tvist angående innebörden och tolkningen av detta avtal och huvudorganisationerna icke kan enas om dess tolkning, kan frågan hänskjutas till arbetsdomstolens prövning, om endera parten så påyrkar.

§ 22 Giltighetstid och uppsägning

1. Avtalet gäller fr o m den 1 maj 2023 t o m den 30 april 2025. Avtalet prolongeras där efter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 30 april 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 28 februari 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 30 april 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sådan uppsägning ska göras skriftligen.

2. Avtal som har prolongerats i enlighet med andra meningen i föregående stycke prolongeras där efter för ett år i sänder om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 30 april respektive år. I sådant fall gäller på motsvarande sätt vad som anges i föregående stycke om begäran om förhandling och uppsägning med sju dagars ömsesidig uppsägningstid

Stockholm den 23 maj 2023

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Malin Weidenhajn

Svenska Målareförbundet

Johan Redén

Icke nivåpåverkande lönehöjningar (INL)

Parterna har enats om en fortsatt tillämpning av icke nivåpåverkande lönehöjningar (INL).

INL syftar till att en arbetares lön bör öka till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattning, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget.

Det är parternas avsikt att efterhand uppnå en sådan lönesättning att sådana individuella tillägg vid oförändrad sammansättning av arbetsstyrkan inte höjer lönenivån.

Parterna är vidare överens om att bedömningsgrunderna och genomförandet av individuell lönehöjning bör anpassas till de lokala förutsättningarna samt företagets struktur, verksamhet och förhållanden i övrigt. Detta kan ske genom en bedömning av kraven och svårighetsgraden i de olika befattningarna – arbetsuppgifterna. Hänsyn skall vidare tas till andra faktorer som anställningstid, år i branschen, mångkunnighet, arbetsresultat, ledare- och instruktionsförmåga, produktkännedom, kundkontakter och ansvar.

Etablerad praxis för lönejusteringar av ovan angivet slag bör bibehållas.

Kan överenskommelse om INL ej träffas vid arbetsplatsen äger endera parten påkalla lokal förhandling.

Övergångsbestämmelser för avtalsåren 2023, 2024

Fr.o.m. den avlöningsperiod som innehåller den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024 sker lönejusteringar enligt följande:

Tidlöner

Generell höjning av utgående tidlöner i kr/timme:

	1 maj 2023	1 maj 2024
Vuxna arbetare	7,36	6,23
Minderåriga arbetare och lärlingar	4,42	3,74

Timplönerna skall dock uppgå till lägst i § 4 mom. 2 angivna belopp.

Ackordslöner

	1 maj 2023	1 maj 2024
Ackord höjs generellt med	4,01 %	3,27 %
Vid blandackord ökas fast del och ackordsdel med	4,01 %	3,27 %

Nya medlemsföretag

Avtalets övergångsbestämmelser skall tillämpas för nya medlemmar i Motorbranschens Arbetsgivareförbund, som vinner inträde före den 1 juni 2023 respektive den 1 juni 2024, under förutsättning att motsvarande förändring icke tidigare skett.

Överenskommelse om permitteringslön

mellan

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF),

och

Landsorganisationen i Sverige (LO)

om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO.

I **Permitteringslön**

§ 1

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med §§ 7–9 nedan.

§ 2

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

§ 3

Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

§ 4

I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

§ 5

Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t.ex. strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.

§ 6

Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.

§ 7

För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden. Hur permitteringslönen närmare skall beräknas fastställs av förbundsparterna inom respektive avtalsområde.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat.

Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.

Anmärkning

Parterna är vidare överens om att med lön enligt § 7 motsvarande vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden avses för tidlönearbetare bibehållen tidlön och för ackordsarbetare genomsnittslönen på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalslönestatistik före permitteringen. Härjämte betalas i förekommande fall ob ersättning.

Vid företag som enbart tillämpar statistik avseende 2:a kvartalet respektive år skall permitteringslönen för ackordsarbetare ökas med de avtalsmässiga löneökningar som ägt rum under eller efter 2:a kvartalet och som inte ingår i statistiken.

§ 8

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

- a) arbetstagarens eget vållande,
- b) olovlig konflikt inom LOs område,
- c) semesterstängning i samband med huvudsemestern dock högst under de första 10 permitteringsdagarna,
- d) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

§ 9

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

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

II Inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO

§ 1

SAF och LO är ense om att för bestridande av viss del av företagens kostnader för permitteringslön enligt detta avtal inrätta en särskild permitteringslöneanordning SAF LO. Till anordningen ansluts företag inom avtalsområden som omfattas av permitteringslöneöverenskommelsen mellan SAF och LO.

§ 2

För finansiering av permitteringslöneanordningen disponeras ett utrymme motsvarande 0,05 % av lönesumman för arbetare vid företag anslutna till anordningen. För 1984 är dock utrymmet 0,09 %.

§ 3

Parterna har i sina förhandlingar utgått ifrån att permitteringslöneanordningen tillförs statsmedel om 300 kronor per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugoundra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår. Statsmedel utgår för högst tjugotre dagar för en arbetstagare under ett kalenderår.

§ 4

Arbetsgivare, som är ansluten till permitteringslöneanordningen äger från denna uppbära ett visst krontalsbelopp per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugoundra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår.

Storleken på krontalsbelopp till arbetsgivare fastställs av permitteringslöneanordningen.

§ 5

Huvudmän för permitteringslöneanordningen är SAF och LO. Permitteringslöneanordningens verksamhet leds av en styrelse med företrädare för SAF, LO och statsmakterna.

SAF och LO tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppgift att, efter samråd med statsmakterna, upprätta förslag till organisationsform för permitteringslöneanordningen samt om närmare regler för verksamheten och om förfarandet vid eventuella tvister. Arbetet skall bedrivas så, att parterna kan träffa fullständigt avtal om permitteringslöneanordningen att träda i kraft den 1 september 1984.

§ 6

Det förutsätts att till permitteringslöneanordningen kan anslutas företag inom sådana områden utanför SAF-LO-området där permitteringsrätt finns. Undantagna områden kan, om parterna på respektive område enas härom och med statsmakternas godkännande, anslutas till anordningen.

§ 7

SAF och LO är ense om att, sedan avtalet varit i kraft under två år, mot bakgrund av förekomst och finansiering av permitteringar under denna period, mellan parterna och statsmakterna uppta överläggningar rörande de frågor som regleras i § 3 ovan.

Utbildningsavtal

Detta avtal har träffats mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund å ena sidan och Svenska Målareförbundet å andra sidan.

Avtalet reglerar parternas samverkan i syfte att åstadkomma en tillfredsställande rekrytering och utbildning av lackerare inom lackeringsbranschen och den del av den yrkesförberedande utbildningen som bedrivs vid företag anslutna till Motorbranschens Arbetsgivareförbund.

Avtalets regler skall gälla för de delar av den yrkesförberedande utbildningen som genomförs vid företag i samråd med och under tillsyn av skol- eller arbetsmarknadsmyndighet eller helt i företagets egen regi och som följer av parterna godkända läroplaner.

Avtalet gäller ej facklig utbildning, undervisning i svenska för invandrare, utbildning i arbetsmiljö- och medbestämmandefrågor, ej heller sådan utbildning som ges skolpliktig ungdom i samband med studiebesök och praktikanter som arbetar vid företaget för att erhålla i studieplan fastställd praktik.

Parterna är eniga om att genom tillämpning av nedanstående regler verka för rekrytering och utbildning av lackerare vid företag med bil- och industri-lackering.

Beslut om utbildning skall ske enligt överenskommelse mellan de lokala parterna. Med lokala parter menas företaget och Svenska Målareförbundets lokala avdelning.

Yrkesförberedande utbildning på företag är

A Arbetsplatsförlagd utbildning

Arbetsplatsförlagd utbildning (APU) inom gymnasieskola, friskola eller annan utbildningsanordnare som följer en av gymnasieskolans, av LY, godkänd läroplan.

B Företagsförlagd utbildning eller praktik

Företagsförlagd utbildning eller praktik inom Lernias utbildningar, Komvux eller utbildningsanordnare (skola eller företag) som följer en, av LY, godkänd läroplan.

C Företagsintern utbildning, s.k. lärlingsutbildning

A

APU i regel inom gymnasieskolans Fordons- eller Byggprogram omfattar minst 15 veckor under utbildningsperioden. För övriga utbildningsanordnare kan längden på APU variera enligt rekommendation från LY. Vid s.k. gymnasial lärlingsutbildning ges all undervisning i yrkesämnet genom APU på företaget.

Den kommunala gymnasieskolan eller av kommunen utsedd utbildnings-anordnare eller av LY godkänd utbildningsanordnare är huvudman för utbildningens genomförande och meddelar den teoretiska undervisningens innehåll och krav. Undervisningen i yrkesämnet är i sin helhet eller i delar förlagd till företag och förmedlas av lärare, instruktör eller handledare som rapporterar genomgångna avsnitt till skolhuvudmannen. Undervisningen av gymnasieelever skall följa av Skolverket utfärdade program mål och kursplaner. Eleven är under utbildningen ej anställd av företaget utan är elev i gymnasieskola, friskola eller annan utbildningsanordnare. Företagets och skolans åtaganden under utbildningen regleras i ett särskilt avtal.

B

Företagsförlagd utbildning bedrivs i perioder eller dagar av den yrkesförberedande utbildningen, godkänd av LY.

Utbildningen kan bedrivas i form av miljöpraktik, färdighetsträning, specialutbildning eller projektarbete och skall följa en fastställd utbildningsform från något departement, Skolverket, Lernia, Komvux eller Länsarbetsnämnden. Företaget är ej huvudman för utbildningen och eleven är ej anställd. Företagets handledare, instruktör eller lärare planerar och genomför utbildningen på företaget och rapporterar genomgångna avsnitt till skolhuvudmannen eller beställaren.

C

Företagsintern utbildning s k lärlingsutbildning är en utbildning anordnad av företag där en av LY godkänd läroplan följs. Utbildningslängden är i regel 3 år. Eleven är under utbildningstiden anställd. Företaget är huvudman för utbildningen. Eleven skall genom företagets försorg ges möjlighet att under utbildningstiden läsa in allmänna ämnen som svenska, engelska och matematik på gymnasienivå och om företaget bedömer det lämpligt även teoriavsnitt inom yrkesämnet. Lärlingsavtal planläggs och upprättas genom företagets försorg.

Kommentarer till A, B och C

Yrkesförberedande utbildning föregås alltid av en lokal överenskommelse innan utbildningen startar. Se förslag enligt bilaga nr 1. För utbildning enligt A och B upprättas ett avtal mellan företag och skola. Se förslag enligt bilaga nr 2. Enligt C upprättas avtalet mellan företag och elev. Se förslag enligt bilaga nr 3. Bilagorna kan beställas från LY.

Vid utbildning enligt A, B och C skall företagets ordinarie arbetstid gälla för eleven.

All yrkesförberedande utbildning syftar till att ge eleven nya kunskaper, färdigheter och erfarenheter inom yrket enligt en av LY godkänd läroplan. Den praktiska delen av utbildningen skall om den sker direkt i produktionen, ledas av lärare, instruktör eller handledare och genomföras på ett sådant sätt att eleven uppnår den färdighet utbildningen syftar till.

Vid utbildning enligt A och B, där eleven icke erbjuds skollunch, är eleven berättigad av företaget att erhålla fri lunch eller kostnadsersättning. Ersättningen följer Riksskatteverkets normalbelopp för värdet av en fri måltid per dag.

För Företagsintern utbildning, enligt C, gäller dessutom följande:

§ 1 Anställning av elev

Elev skall vara tillsvidareanställd i företaget. De första sex månaderna av elevanställningen utgör provanställning.

Arbetsgivaren äger anställa/utbilda elev endast i den mån han i sin verksamhet har möjlighet att under den fastställda lärotiden meddela tillfredsställande kunskaper och färdigheter i det yrke som utbildningen avser.

Utbildningen är beroende av att utlärd arbetare finns anställda. Det skall därför tillses att antalet elever hos en och samma arbetsgivare inte är så stort, i förhållande till antalet utlärd arbetare, att utbildningen äventyras.

§ 2 Lönevillkor

Löner för elever i utbildning kr/timme:

		Fr o m den avlönings- period som innehåller	Fr o m den avlönings- period som innehåller
	6-månadersperiod	1 maj 2023	1 maj 2024
1	71,58	73,97
2	76,92	79,48
3	82,24	84,98
4	87,58	90,50
5	97,87	101,13
6	=c)*.....	145,85	150,66

* Se Lägsta tidlöner, Yrkesgrupp § 4 mom 2

§ 3 Arbetstid

Elev följer företagets ordinarie arbetstid.

§ 4 Arbetsgivarens skyldighet gentemot elev

Det åligger arbetsgivaren att anordna undervisningen på sådant sätt att elev kan förvärva tillfredsställande teoretisk kunskap och praktisk färdighet i det yrke som utbildningen avser.

Till elev, anställd i företaget, betalar arbetsgivaren lön enligt § 2.

Förläggs undervisning i yrkesteoretiska- eller allmänna ämnen i undantagsfall utanför ordinarie arbetstid, skall eleven erhålla motsvarande betald ledighet på tid som bestäms enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och elev.

För att erhålla LYs Certifikat skall eleven erbjudas möjlighet att delta i Yrkesnämndens årliga slutprov. För att kunna erhålla LYs Certifikat krävs bl a godkänt betyg i svenska, matematik och engelska motsvarande gymnasieskolans kurs A.

Kommentar

Arbetsgivaren är enligt avtalet skyldig att sörja för såväl praktisk som yrkesteoretisk undervisning under ledning av yrkeskunnig personal. Den teoretiska undervisningen, som i vissa fall kan meddelas av gymnasieskolan, skall i princip försiggå inom den ordinarie arbetstidens ram. Arbetsgivaren skall till avdelningen meddela vem som är företagets kontaktman för utbildningen.

§ 5 Elevens åligganden

Det åligger eleven att efter anvisningar av arbetsgivare, arbetsledare eller utlärar yrkesarbetare att efter bästa förmåga tillägna sig kunskap och färdighet i yrket samt att iaktta för eleven gällande ordnings- och skyddsföreskrifter.

Elev skall under tredje utbildningsåret få orientering i avtalsfrågor enligt mellan parterna träffad överenskommelse.

§ 6 Anställningens upphörande

För uppsägning eller hävande av anställning gäller reglerna i lagen om anställningsskydd. Vid eventuell permittering eller uppsägning på grund av arbetsbrist skall elev i utbildning undantas från turordningen. Vid provanställning skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

§ 7 Övriga arbetsvillkor

För elev anställd i företaget skall mellan organisationerna träffade riksavtal gälla med de undantag som anges under avsnitt C i detta avtal.

Kommentar

Genom denna bestämmelse kommer också innehållet i andra mellan avtalsparterna träffade överenskommelser om riktlinjer för utbildning att

gälla och som villkor för anställningen innehållet i andra mellan parterna träffade kollektiva avtal. Till elev, som är anställd i företaget, utgår sålunda lön enligt mellan parterna gällande särskilda bestämmelser om utbildningslön. Kollektivavtalets bestämmelser om semester- och helglön gäller. Avtalets bestämmelser om ackordsarbete gäller i princip för anställd elev. Det är angeläget att understryka, att ackordsarbete alltid måste föregås av tillfredsställande grundutbildning för arbetet ifråga samt att eleven ej binds vid ett och samma ackordsarbete längre tid än som motiveras av utbildningshänsyn.

Då lärling efter överenskommelse mellan arbetsgivare och ackordslag deltar i ackordsarbete, äger han rätt till del i eventuellt ackordsöverskott för det antal ackordstimmar han deltagit i ackordet enligt följande grunder:

6-månadersperiod	del av ackord i procent
1	0
2	10
3	30
4	40
5	50
6	75

Lärlingens lön utgår därvid i enlighet med avtalets bestämmelser och den är garanterad.

Stockholm den 11 maj 2004

Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Leif Haglund

Svenska Målareförbundet
Hans-Åke Engdahl

Överenskommelse angående yrkesnämnd

mellan

Motorbranschens Arbetsgivareförbund,

och

Svenska Målareförbundet

Förbunden är eniga om att verka för en tillfredsställande rekrytering och utbildning av lackerare.

§ 1

För behandling av frågor rörande yrkesutbildningen inom avtalsområdet tillsätter förbunden en särskild yrkesnämnd. Nämndens ledamöter utses för en tid av tre år och skall bestå av två representanter från vardera parten.

§ 2

Det ankommer på yrkesnämnden

- att öva tillsyn över och främja utvecklingen av yrkesutbildningen inom avtalsområdet,
- att utarbeta riktlinjer för yrkesutbildningens bedrivande,
- att upprätthålla kontakt med befintliga skolor för yrkesutbildning inom avtalsområdet.

Stockholm den 7 mars 1988

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Göran Ljungström

Svenska Målareförbundet

Arne Dahlberg

Utvecklingsavtalet, kompletteringar

Komplettering och ändringar till Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK av den 15 april 1982

(Utvecklingsavtalet i sin helhet finns i särskilt häfte)

Ändringar: § 10 och § 16 mom. 1 1:a och 2:a styckena har följande lydelse:

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. Överenskommelse kan träffas om att mötet förläggs på sådan tid då företaget har låg beläggning på verkstaden. I annat fall förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Då mötet förläggs på ordinarie arbetstid, skall i den betalda tiden om 5 timmar inräknas tid som åtgår för förflyttning till och från mötet.

Anteckningar

Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om formerna för redovisning av vilka som äger rätt till ersättning samt för hur lång tid ersättningen skall utgå i samband med fackligt möte.

Tid som åtgår för facklig information utom den ordinarie arbetstiden är ej att anse som arbetad tid i arbetstidslagens respektive arbetstidsavtalets mening. Ordinarie arbetstid, som måste friläggas för facklig information, skall dock betraktas som arbetad tid.

Parterna är ense om att företaget ej skall belastas med rese- eller traktamentskostnader för arbetstagare som deltar i fackligt möte enligt § 10 första stycket, vare sig det fackliga mötet förläggs under eller utom ordinarie arbetstid.

I de fall företagsstrukturen eller de lokala förhållandena så kräver kan informationen till de anställda samordnas mellan två eller flera företag.

§ 16 Förhandlingsordning

Mom. 1. Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL eller enligt § 8 mom. 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförs, skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt. Framställning om central förhandling skall göras skyndsamt och vara arbetsgivareförbundet tillhanda senast inom 14 dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingar upptas skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena MBL.

Överenskommelse i anslutning till antagandet av utvecklingsavtalet

mellan

Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF)

och

Svenska Målareförbundet

I anslutning till att parterna denna dag träffat överenskommelse om antagande av utvecklingsavtalet har MAF och Svenska Målareförbundet också enats om följande tillämpningsbestämmelser utöver vad som anges i den av MAF, Svenska Målareförbundet, SIF, Ledarna och CF tecknade överenskommelsen om antagande av utvecklingsavtalet.

Tillämplig lön vid betald facklig information

Då facklig medlem är frånvarande enligt § 10 i utvecklingsavtalet beräknas lönen för tidlönearbetare såsom hans tidlön och för ackordsarbetare såsom hans medeltimförtjänst på tidlön och ackord enligt senast kända kvartalsstatistik. Då övertidstillägg skall utges tillämpas det i mellanvarande kollektivavtal om lönen intagna övertidstillägget i § 5 mom. 3.

Överenskommelse rörande lokal arbetstagarorganisation

Följande regler skall gälla rörande lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL vid tillämpning av samma lags 11, 12, 19 och 21 §§ samt enligt det mellan parterna träffade utvecklingsavtalet.

Tillämpningen av överenskommelse skall ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i respektive företag. Parterna är ense om att aktivt verka för att överenskommelsen anpassas i företagen enligt reglerna i densamma. Överenskommelsen är ej att betrakta som medbestämmandeavtal enligt 32 § MBL.

Informations- och förhandlingsskyldighet

Arbetsgivaren fullgör sin primära informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 12, 19, 21 §§ MBL samt i frågor i anslutning till utvecklingsavtalet gentemot lokal avdelning eller kontaktombud i företaget.

Utseende av kontaktombud

Kontaktombud utses bland de anställda vid företaget av lokal avdelning. Vid företag, där antalet medlemmar i Svenska Målareförbundet ej överstiger 10, utses högst ett kontaktombud. Vid företag, där Svenska Målareförbundets medlemsantal överstiger 10 kan vid behov ytterligare kontaktombud utses.

Protokollsanteckning

Kontaktombud äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL samt utvecklingsavtalet och således ej rörande s.k. rättstvister.

Om kontaktombud saknas skall förhandling och information ske gentemot Svenska Målaresförbundets lokala avdelning.

Facklig förtroendeman

Den som utses till kontaktombud är därmed såvitt gäller MBL-frågor utsedd till facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagen.

Protokollsanteckningar

1. Detta innebär ingen inskränkning för lokal avdelning att utse kontaktombud även för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.
2. Den lokala avdelningen skall skriftligen meddela respektive företag vem som utsetts till kontaktombud. Motsvarande meddelande skall lämnas till företaget, om facklig organisation beslutat att kontaktombuds förordnande skall upphöra.

I samband med anmälan till företaget bör avdelningen även ange sådan facklig utbildning, som kontaktombud redan genomgått inom medbestämmandeområdet och likaledes tidigare genomgången utbildning för facklig förtroendeman.

Ledighet och ersättning till kontaktombud

Ledighet och ersättning till kontaktombud regleras enligt förtroendemannalagen.

Mandattid

Mandattiden som kontaktombud gäller tills vidare, om inte avdelningen fattar annat beslut.

Förordnandet gäller dock längst till dess anställning upphör.

Adjunktion

Kontaktombud äger rätt att vid behov adjungera lokal avdelning till förhandling.

Utvidgade befogenheter för kontaktombud

Överenskommelsen innebär inget hinder för den lokala avdelningen att utvidga kontaktombudets befogenheter utöver dem som anges i överenskommelsen.

Stockholm den 5 april 1984

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Svenska Målaresförbundet

Regler för månadslön

För månadslön gäller följande kompletterande regler. Paragrafhänvisningarna hänför sig till Bil- och industrilackeringsavtalet.

1 Månadslönens beräkning

Månadslönen avvägs med utgångspunkt från arbetets art samt arbetarens duglighet och prestation.

2 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör:	Lön per timme utgör:
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$	$\frac{\text{månadslönen}}{175}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion härtill.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtas ej eventuell premielönedel.

3 Lön för del av löneperiod

Om en arbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utgår – förutom eventuell premielönedel – lön per timme om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden och i andra fall lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

4 Löneberäkning vid sjukfrånvaro

Begränsningar och inskränkningar i rätten till sjuklön samt villkoren i övrigt härför enligt § 13 gäller även månadsavlönade arbetare.

Sjuklön utges längst t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden. Vid fortsatt sjukfrånvaro görs sjukavdrag.

a) Sjuklön

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till arbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande:

För varje timme arbetaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times 40}$$

för sjukfrånvaro upp till 1/5 av den genomsnittliga veckoarbetstiden (karensavdrag)

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times 40}$$

för sjukfrånvaro överstigande 1/5
av den genomsnittliga
veckoarbetstiden

Anmärkning

Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

Arbetare, som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid erhåller, för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden, dessutom 80 % av denna som sjuklön.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som samma sjukperiod som den tidigare. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av den genomsnittliga veckoarbetstiden har gjorts.

Om arbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karenstillfällen betalar arbetsgivaren sjuklön om 80 procent även för sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden.

För arbetare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön med 80 % redan från första ersättningsdagen, betalas sjuklön även för sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden.

Anmärkning

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ersätts talet 40 med genomsnittlig arbetstid helgfri vecka.

Sjukavdraget skall ej göras för tid då arbetaren har kompensationsledighet på grund av tvåskiftsarbete eller overtidsarbete.

b) Sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag frånvaron omfattar görs sjukavdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{365}$$

365

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

5 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times 40}$$

Anmärkning

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ersätts talet 40 med

genomsnittlig arbetstid per helgfri vecka. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetarens hela månadslön.

6 Löneberäkning vid annan frånvaro

Vid frånvaro del av dag eller hel dag för period om högst fem arbetsdagar görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid längre frånvaro än fem arbetsdagar görs avdrag med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas ej som frånvarodagar.

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

7 Övertidsarbete

För arbete, utfört på annan tid än den ordinarie arbetstiden, utgår lön per timme. Övertidstillägg utgår enligt § 5.

För övertidsarbete, som skall kompenseras med ledig tid utgår inte lön per timme. Vid uttag av kompensationsledighet görs ej löneavdrag.

8 Semester

Semesterlön för betald semester motsvarar utgående månadslön jämte semester-tillägg för varje semesterdag enligt följande:

- 0,8 % av arbetarens månadslön
- arbetarens genomsnittsförtjänst per timme under närmast föregående kalenderår på eventuella premielönedelar, ersättning för restid, tillägg för arbete på obekvämtid, övertidsersättning, samt övriga semesterlönegrundande tillägg multiplicerat med 9,76.

Genomsnittsförtjänsten på rörliga lönedelar uppräknas med 4,2 %, vilket motsvarar helglön.

- Om semesterlönen per dag understiger det belopp som gäller för respektive semesterår enligt § 8 semester, ges en extra semesterutfyllnad per dag för att lägsta semesterlön per dag skall uppnås.

Kontroll av om semesterutfyllnad skall utgå görs på följande sätt. Först beräknas semesterlönen per dag enligt följande:

Månadslönen x 4,6 % + semestertillägget per dag enligt ovan

Talet jämförs med lägsta semesterlön per dag för respektive semesterår enligt § 8 Semester.

Har arbetaren under intjänandeåret helt eller delvis haft kortare arbetstid ändras beloppen i proportion till arbetstiden.

Vid annat arbetstidsmätt än 40 timmar i genomsnitt per vecka förfäres på sätt som anges i § 8 mom. 2.

Semestertillägg enligt ovan betalas i anslutning till semestern.

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av utgående månadslön per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg enligt ovan.

Semesterlön och semesterersättning beräknas på samma sätt för sparade semesterdagar som för betalda semesterdagar i övrigt. För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 % av arbetarens aktuella månadslön.

Överenskommelse enligt § 8 mom. 5 Semester för nyanställda kan träffas. Under betald ledighet, enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren, görs inte löneavdrag.

Om anställningen upphör inom fem år och avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning skall göras enligt § 8 mom. 5 fjärde stycket, sker det enligt punkten 7 ovan men räknat på den lön som gällde under ledigheten.

9 Helglön

Vid helgdag som infaller måndag–fredag utgår betalning för eventuell premielönedel enligt § 9.

10 Resekostnader m m

För restid utöver arbetstidsmättet per dag utgår restidsersättning med lön per timme.

Anmärkning

Där månadslön innehåller premielönedel må lokal överenskommelse träffas om ersättningen. Träffas ej sådan överenskommelse utgår till arbetaren 50 % av hans medeltimförtjänst på premielönedelen enligt senast tillgängliga kvartalslönestatistik, dock lägst 95 % av den totala lönen.

11 Permission

Vid tillämpning av § 10 görs ej löneavdrag.

Anmärkning

Där månadslön innehåller premielönedel må lokal överenskommelse träffas om ersättningen. Träffas ej sådan överenskommelse utgår till arbetaren hans medeltimförtjänst på premielönedelen enligt senast kända kvartalslönestatistik.

12 Permittering

Löneavdrag sker ej om rätt till permitteringslön föreligger. Rörliga lönedelar beräknas enligt de grunder som anges i anmärkningarna till §§ 5 och 7 i permitteringslöneöverenskommelsen.

13 Löneutbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad. Löneutbetalning skall ske senast den 25:e i månaden. Infaller den 25:e på lör , sön , helg- eller fridag enligt avtalet utbetalas lönen vardagen före. Premielönedelar och andra rörliga lönedelar samt löneavdrag regleras vid avlöningstillfället närmast efter månadens utgång.

Kompetensutveckling inom lackeringsbranschen

Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för branschens fortlevnad.

Företagen har ett grundläggande ansvar för att dess behov av kompetens hos samtliga anställda fortlöpande tillgodoses. Planerings- och utvecklingssamtal liksom arbetsplatsträffar kan vara värdefulla verktyg härvidlag. Särskild uppmärksamhet bör riktas till arbetare med lång anställning och bristfällig utbildning samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning. Varje anställd har ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer. Mot bakgrund av dess betydelse för företagets utveckling är det viktigt att den personliga kompetensutvecklingen kopplas till arbetsorganisation och lönesystem.

Om en anställd begär en särskild utvecklingsplanering skall sådan ske.

Kvinnor och män skall ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

En gemensam uppgift för såväl ledning som anställda är att få till stånd en kontinuerlig dialog och ett aktivt utvecklingsarbete för att dels höja företagets samlade kompetens dels öka den enskildes förmåga att möta förändringar.

En gemensam uppgift härvid för de lokala parterna är att få till stånd ett kontinuerligt och aktivt utvecklingsarbete. De lokala parterna skall diskutera och bör träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

På endera parts begäran skall överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

De centrala parterna har en viktig uppgift i att stödja och stimulera de lokala parternas arbete med förnyelse och kompetensutveckling. Detta sker inom ramen för LYN.

För vuxna arbetstagare anordnar och bekostar arbetsgivaren vartannat år, dock längst intill dess arbetsgivaren anslutit arbetarna till företagshälsovårdscentral, en hälsokontroll. Denna skall vara minst enligt den modell "Anpassad hälsoundersökning – Lackerare" som parterna enats om. För hälsokontroll som företages under ordinarie arbetstid utgår ersättning med arbetarens medeltimförtjänst enligt § 10 lackavtalet för högst tre timmar.

I förekommande fall kan dock längre tid komma ifråga varvid ersättning utgår även för sådan tid.

Lagstadgad läkarundersökning, så kallad medicinsk kontroll, med krav på tjänstbarhet för hantering av kemiska produkter innehållande isocyanater ska ske i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Undersökningen ska resultera i ett tjänstbarhetsintyg, huruvida den anställde är tjänstbar för sitt arbete, eller ej.

Arbetsgivaren är skyldig att bokföra hälsoundersökningen och initiera till återbesök vid avtalsenlig tidpunkt.

//Ur gällande kollektivavtal mellan Motorbranschens Arbstagivareförbund och Målarna

Undersökningen avser:

Anmärkning

- Lagstadgad läkarundersökning *med krav* på tjänstbarhetsbedömning (enl "Medicinska kontroller i arbetslivet")
- Lagstadgad läkarundersökning *utan krav* på tjänstbarhetsbedömning (enl "Medicinska kontroller i arbetslivet")
- Anpassad hälsoundersökning

- Se Bilaga 1-2!
- Se Bilaga 1!
- Se nedan!

Namn	Personnummer																		
Företag																			
Sysselsättning	Längd	Vikt	BMI (vikt i kg / längd x längd i m)																

Kontroll	Resultat	Kontroll	Resultat
<i>Blodprov</i>			
B-Hb (blodvärde)	Blodtryck
<i>Urinprov</i>			
U-protein (äggvita)	Syn
U-glykos (socker)	Hörsel

Efter läkares bedömning	Fortsatt utredning/ anmärkning	Resultat, kommentar
Sr, sänkningsreaktion alt. CRP ("snabbsänkningsreaktion")	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
EKG	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Arbete där bly hanteras (t ex färger innehållande bly)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Arbete med vibrerande verktyg eller maskiner	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Annat	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Box 5384, 102 49 Stockholm

tel 08 762 71 00

info@transportforetagen.se

transportforetagen.se

Svenska Målareförbundet

Box 1113, 111 81 Stockholm

tel 010 458 64 00

post@malarna.nu

malarna.nu