

## Slutlig hemställan

Till

Teknikarbetsgivarna

IF Metall

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Teknikarbetsgivarna och å andra sidan IF Metall, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalsperioden omfattar tiden den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025. Den första avtalsperioden omfattar tiden 2023-04-01 - 2024-03-31. Den andra avtalsperioden omfattar tiden 2024-04-01 – 2025-03-31.

Det samlade avtalsvärdet är 7,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för de åtgärder vi föreslår.

För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2024. Dessa 0,2 procent belastar avtalsvärdet.

En lönepott bildas den 1 april 2023 om 4,1 procent och en lönepott den 1 april 2024 om 3,1 procent.

Den 1 april 2023 höjs avtalets lägsta lön per månad med 1 350 kr för heltidsanställd vuxen arbetstagare samt med därav följande förändringar i enlighet med det mellan parterna gällande avtalet.

Vid beräkning av lönepotten 2024 ska den lägsta månadslön som används vid beräkningen vara 28 211 kr.

Lägsta löneökning per månad för en heltidsanställd ska uppgå till ett kronotal som beräknas på samma sätt som tidigare.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med denna slutliga hemställan med **bilagor** samt snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar i enlighet härmed.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Svar på denna slutliga hemställan ska lämnas till oss fredagen den 31 mars kl. 17 i våra lokaler, Storgatan 5.

Stockholm den 31 mars 2023

  
Erland Olauson

  
Jan-Peter Duker

Hemställan godkännes

  
För Teknikarbetsgivarna

  
För IF Metall

## Angående förhandlingarna mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall

OPO har begärt besked från parterna om de förändrade avtalsbestämmelser och övriga överenskommelser som parterna träffat avtal om. Med anledning därav konstateras att parterna i förhandlingarna mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall förhandlat fram förändringar av Teknikavtalet IF Metall i enlighet med bilagda dokument.


Teknikarbetsgivarna har för sin del klargjort att en förutsättning för genomförande av förändringarna är att parterna träffar avtal för en längre tid än ett år.

IF Metalls uppfattning är att förändringarna ska genomföras oavsett avtalsperiodens längd.


Stockholm den mars 2023

IF Metall

Stockholm den 15 mars 2023

  
Teknikarbetsgivarna

Stockholm 16 mars 2023

  
IF Metall

## **1.x Ändringar avseende Allmänna anställningsvillkor**

### **1.x.1 § 6 Semester**

#### **§ 6 Mom 7 Semesterförläggning tillförs ett nytt tredje stycke med följande lydelse**

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska arbetstagare som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 april. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

#### **Anmärkning**

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

### **1.x.2 § 9 Anställningens ingående och upphörande**

#### **§ 9 Mom 3 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt tillförs ett nytt andra stycke med följande lydelse**

Detsamma gäller visstidsanställda som har företrädesrätt enligt mom 2, under förutsättning att anställningen upphör till följd av en driftsinskränkning där tillsvidareanställda arbetstagare sagts upp. Visstidsanställningen ska vidare antingen ha sagts upp på grund av arbetsbrist orsakad av driftsinskränkningen, eller löpt ut inom en period som börjar två månader före den första uppsägningen till följd av driftsinskränkningen och slutar när perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds.

#### **§ 9 Mom 3 nuvarande andra stycket Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt blir nytt tredje stycke och får följande lydelse**

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga berättigade och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd sammanhängande period.

### **1.x.3 § 9 Anställningens ingående och upphörande**

#### **§ 9 tillförs ett Mom 10 med följande lydelse**

#### **Mom 10 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 § andra stycket LAS regler om när uppsägningstiden börjar löpa.

ORIGINAL

## Förhandlingsprotokoll

I Teknikavtalet IF Metalls löneavtal gäller följande för lägsta löneökning under avtalsperioden den 1 april 2023 - 31 mars 2025.

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska en avstämning avseende löneutvecklingen under avtalsperioden ske den 1 juni 2023 respektive den 1 juni 2024 avseende envar av perioderna den 1 april 2023 t.o.m. den 1 juni 2023 respektive tiden därefter t.o.m. den 1 juni 2024. Löneökningen per månad för en heltidsanställd ska då uppgå till lägst 700 kr respektive 525 kr.

Stockholm den 31 mars 2023



Teknikarbetsgivarna



IF Metall