

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 20 Flygplatser

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Seko – Facket för Service och Kommunikation å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 20 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Flygplatser. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–5.

a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga:

Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

b) Branschbestämmelser – BB Flygplatser (bilaga 2),

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) samt

e) Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5).

§ 2 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM17, Prellön, TRAKT, AGS-KL, pensionsavtal, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat.

§ 3 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Övergångsbestämmelser

Parterna är överens om följande övergångsbestämmelser:

Att BÖK 20 Flygplatser börjar tillämpas 1 januari 2022 för företag som är medlemmar i Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation per den 1 november 2020. Dessa företag fortsätter till och med 31 december 2021 att tillämpa de löne- och villkorsavtal som gällde innan BÖK 20 Flygplatser tecknades.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 20 för perioden 2020-11-01–2023-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Avtalet är därtill möjligt att säga upp senast 2021-09-30, med en ömsesidig uppsägningstid av 6 kalendermånader. Avtalet löper då ut 2022-03-31.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

.....

För Seko – Facket för Service och Kommunikation

.....

Avtalsutkast

Löneprocess

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivaren har enligt detta avtal ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att kontinuerlig dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt, enligt grundläggande principer i § 1 och med stöd av ”Centrala parter syn”, än som beskrivs i denna paragraf.

Överläggning

Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna redogör under överläggningen för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstagande. I detta ingår att gå igenom arbetsgivarens verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier.

Vid överläggningen går parterna igenom förutsättningar och en tidsplan för löneöversynen.

För part med centralt fastställt utrymme i *Särskilda lönebestämmelser* (Underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling.

De lokala parterna ska eftersträva att det finns samverkansformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Löneöversyn

Dialogmodell

Chef och medarbetare för en dialog om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. I dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.

Förhandling

I fall då löneöversynen genomförs som förhandling har chef och medarbetare samtal om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål utan att något förslag till ny lön lämnas.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Förslaget till fördelning ska bygga på företagets lönepolitik och väl kända kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna förslaget till fördelning av löneutrymmet på individnivå och parterna ska enas om förslaget till nya löner.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya löner avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs.

Avstämning

Efter att förslag till nya löner lämnats enligt dialogmodellen genomförs avstämning. Vid avstämningen ska speciell uppmärksamhet ägnas åt gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynen i syfte att lägga en god grund för nästa.

Inför avstämningen ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå. De nya lönerna biläggs anteckningarna från avstämningen och är därefter fastställda.

Om förslaget innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagarpart särskilt anges.

Utöver de nya lönerna har resultatet av avstämningen inte kollektivavtalsställning.

§ 3 Central konsultation

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i samtliga faser i löneprocessen, med syfte att stödja parterna nå samsyn.

Löneöversyn kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Om löneöversynen avslutas i oenighet efter partsgemensam konsultation, ska grunderna för oenigheten protokollföras.

§ 4 Central förhandling

Central part kan påkalla central förhandling senast två veckor efter det att den lokala löneöversynen avslutats i oenighet.

§ 5 Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar ska föras under fredsplikt.

Särskilda lönebestämmelser

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande särskilda lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av procent av lönesumman för kollektivet av medlemmar i Seko som är tillsvidareanställda med månadslön och beräknas enligt nedan.

2022

Utrymmet utgörs av 2,4%

§ 2 Lägsta löner

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstagaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket fr.o.m. 2021-01-01 uppgå till lägst 22 969 kronor och fr.o.m. 2022-01-01 uppgå till lägst 23 520 kronor.

Branschbestämmelser för Flygplatser

Innehåll

Inledande bestämmelser

- § 1 Inledning
- § 2 Tillämpningsområde

Anställningen

- § 3 Intyg om arbetsförmåga
- § 4 Anställningsform

Under anställningen

- § 5 Allmänna åligganden
- § 6 Utbildning m.m.
- § 7 Bisysslor
- § 8 Hälsundersökningar m.m.
- § 9 Avstängning m.m.
- § 10 Disciplinpåföljd
- § 11 Omreglering på grund av sjukersättning

Arbetstid

- § 12 Arbetstid
- § 13 Flexibel arbetstid

Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

- § 14 Avlöningsförmåner
- § 15 Löneform
- § 16 Beräkning av lön i vissa fall
- § 17 Samordning
- § 18 Övertid
- § 19 Obekväm arbetstid
- § 20 Jour och beredskap
- § 21 Förskjuten arbetstid
- § 22 Färdtid

Ledighetsförmåner

- § 23 Allmänna ledighetsbestämmelser
- § 24 Ledighet för studier

§ 25 Semester

§ 26 Sjukdom m.m.

§ 27 Föräldraledighet

§ 28 Enskilda angelägenheter

Avslut av anställningen

§ 29 Uppsägningstid

§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

§ 31 Turordning och företrädesrätt

Övriga förmåner och bestämmelser

§ 32 Pensioner m.m.

Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Anställningsvillkoren i detta avtal ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.

För att möta verksamhetens behov och klara kompetensförsörjningen är det viktigt att tillämpningen av villkoren skapar förutsättningar för ett friskt arbetsliv och en god arbetsmiljö. Därmed ökar också förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Arbetsgivare bör också verka för att redan anställda arbetstagare i högre utsträckning ska arbeta heltid och att anställning vid på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetens tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren och arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning, skapar förutsättningar för att behålla och rekrytera personal. Avvikelser kan göras, där så anges, genom lokala kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Möjligheten till enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare för medlemmar i Kommunal, Transport samt Seko, är begränsad till vad som framgår av avtalstexten.

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning, statlig myndighetsföreskrift eller annat avtal, ska detta avtal och de till avtalet hörande bilagor tillämpas på arbetstagare, som är anställd hos arbetsgivare ansluten till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Anställningsform

Mom. 1 Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom. 2 Provanställning kan ske enligt 6 § LAS. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte har kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

Mom. 3 Oavsett vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande.

a) Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för en annan arbetstagare som är ledig från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

b) Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan en arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.

Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.

Mom. 4 Bestämmelsen i 5 a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

En allmän visstidsanställning eller en vikariatsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning respektive vikariatsanställning mer än 18 månader.

Anmärkningar

1. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

2. 18 månader motsvarar 548 anställningsdagar.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i mom. 3.

Lokalt kollektivavtal kan även träffas om avvikelse från övriga bestämmelser i denna bestämmelse.

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från 28 § LAS om skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning.

Under anställningen

§ 5 Allmänna åligganden

Mom. 1 Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema

eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

Anmärkningar

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.
2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

Mom. 2 Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande bilagor.

§ 6 Utbildning m.m.

Mom. 1 En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Mom. 2 När en arbetstagare i anställning deltar i utbildning utges ej kompensation för overtidsarbete enligt § 18. utges inte i fall som avses i denna bestämmelse. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme, på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning per timme som motsvarar fyllnadslön enligt § 18 mom. 4.

Mom. 3 Vid tillfälle då utbildning m.m. på arbetsgivarens initiativ har förlagts på arbetstagarens fridag, utges kompensation för overtidsarbete enligt § 18.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal, Transport samt Seko)

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 7 Bisysslor

Mom. 1 Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.
- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Mom. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 8 Hälsoundersökningar m.m.

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 1 Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild

uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan. Arbetsgivaren ska även informera arbetstagarorganisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

Alkohol- och drogtester

Mom. 2 Arbetsgivare kan genomföra alkohol- och drogtester när:

- a) ändamålet är att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol-, narkotika- eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom, eller om arbetstagarens hälsotillstånd är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär samt när det
- b) föreligger befogad misstanke om missbruk.

Anmärkningar

1. Arbetsgivare som avser att genomföra alkohol- och drogtester ska ha en skriftlig alkohol- och drogpolicy. Policyn bör vara väl förankrad
2. Arbetsgivare som, med hänvisning till punkten a) ovan, vill införa slumpvisa alkohol- och drogtester för grupper inom sin verksamhet ska förhandla med fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med enligt 11 § MBL.
3. Om det, utifrån av arbetsgivaren genomfört drogtest och/eller om det i övrigt föreligger grundad anledning att anta att en arbetstagares alkoholkonsumtion eller bruk av medicin som förskrivits av läkare, övergått till missbruk av sjukdomskaraktär ska arbetsgivaren utreda om behov av rehabiliterande insatser föreligger.
4. Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja lokala parterna att nå samsyn om policyn och om hur det slumpvisa testandet kan gå till.

Övriga hälsoundersökningar

Mom. 3 Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 9 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

Mom. 1 En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 2 Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

Mom. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Anmärkning

Lokal arbetstagarpart kan, för det fall arbetsgivaren avser att innehålla avlöningsförmåner, begära central konsultation i frågan.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

Mom. 4 Arbetsgivare kan meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Mom. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 26 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

Mom. 6 En arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Inför beslut om avstängning, förlängning av avstängning eller förbud att arbeta enligt mom. 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

§ 10 Disciplinpåföljd

Mom. 1 En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

Mom. 2 Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den

tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Mom. 3 Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 11 Omreglering på grund av sjukersättning

Mom. 1 Arbetstagare som beviljas sjukersättning från Försäkringskassan är skyldig att informera arbetsgivaren om sådant beslut.

Arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB), ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkningar

1. Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.
2. En arbetstagare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.
3. Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Mom. 2 Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

$$a \times (1 - b) = c$$

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

b = omfattningen av den partiella sjukersättningen (exempelvis 0,50 vid halv sjukersättning) och

c = den nya sysselsättningsgraden.

Mom. 3 En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 15 mom. 1 som månadslön.

Mom. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 29 Uppsägningstid m.m. föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning enligt SFB finns i 4 a § i LAS.

Arbetstid

§ 12 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande angivna tillägg. Tillägg och avvikelser kan finnas i branschspecifika bilagor.

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 2 Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkning

Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittert treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Anmärkning

Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagare ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.

Mom. 3 Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra säsonganpassad arbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagaren före beräkningsperiodens början får kännedom om hur arbetstagaren kommer att vara schemalagd under hela beräkningsperioden.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller om överläggningen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Avvikelser från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll.

b) anses studieledighet inte som arbetad tid,

c) anses kompensationsledighet inte som arbetad tid. För arbetstagare som arbetat allmän övertid under kalenderåret är det möjligt att återföra högst 50 timmar allmän övertid om den anställda under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagarorganisation ska informeras om återförandet innan detta får ske.

d) anses förlängd arbetstid, upp till motsvarande heltid, inte som mertid,

Anmärkning

Arbetstiden ersätts enligt § 18.

e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,

f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,

g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

h) för arbetstagare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader,

i) kan en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,

j) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar,

k) skall uttag av extra övertid enligt 8a § ATL föregås av lokal förhandling.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från

a) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,

b) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid ,

c) 13 § ATL om dygns- och nattvila,

d) 14 § ATL om veckovila och

e) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Lokalt kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 5, anmärkningen till mom. 6 g) och mom. 6 a) samt 6 i)–j).

Anmärkning

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från

- a) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- b) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL,
- c) om avvikelser från mom. 5.

§ 13 Flexibel arbetstid

Mom. 1 Tillämpning av flexibel arbetstid förutsätter att lokalt kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffas.

Mom. 2 Efter överläggning beslutar arbetsgivaren för vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten.

Lönebestämmelser

§ 14 Avlöningsförmåner och särskilda ersättningar

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 15-16, semesterlön, semester-ersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och overtidsarbete, tillägg för obekväm arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

Mom. 2 Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

Mom. 4 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista 5 dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

Anmärkingar

1. Utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställs senast i december månad.
2. Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande.
 - a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
 - b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
3. Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 15 Löneform

Månadslön

Mom. 1 Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Arbetstagare med kortare anställningstid kan få månadslön enligt detta moment.

Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Timlön

Mom. 2 Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om andra löneformer.

§ 16 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

Mom. 1 Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$\frac{a - b}{a} \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

Mom. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Mom. 3 Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

- a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med 2 decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 26 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.
3. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidсанställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidсанställd med full ordinarie arbetstid.

Karensavdrag

Mom. 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

- a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

- b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Övrigt

Mom. 5 En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 6 En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 1-3 samt 7 i denna bestämmelse. Har kollektivavtal träffats om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad istället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3 ska beräkning av karensavdrag göras enligt mom. 4 a) eller 4 b).

§ 17 Samordning

Mom. 1 Utges en avlöningsförmån eller annan anställningsförmån i samband med ledighet ska den minskas (samordnas) med belopp motsvarande ersättning enligt a)–c) som avser samma period.

- a) Ersättning enligt socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust.
- b) Försäkring som bekostats av arbetsgivaren.
- c) Arbetstagarens rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Samordning ska göras även om ersättningen inte utbetalas på grund av arbetstagarens eget handlande eller försummelse.

Har en arbetstagare fått avlöningsförmån eller annan anställningsförmån från arbetsgivaren utan att samordning gjorts är arbetstagaren återbetalningsskyldig. Arbetsgivaren kan avstå från krav på återbetalning om särskilda skäl föreligger.

Arbetsgivaren kan besluta att ersättning/förmån ska helt eller delvis undantas från samordning.

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken (SFB) eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

Mom. 3 Arbetsgivaren kan samordna avlöningsförmån med särskild avtalspension eller motsvarande förmån enligt kommunala pensionsbestämmelser som utges på grund av annan anställning eller uppdrag.

Mom. 4 En arbetstagare är skyldig att anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1 till arbetsgivaren.

§ 18 Övertid m.m.

Heltid

Mom. 1 En heltidsanställd arbetstagare, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Då en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertidskompensation arbetar i sin överordnades ställe, utges kompensation för övertidsarbete endast om den överordnade arbetstagaren har rätt till sådan kompensation.

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Mom. 2 För övertidsarbete enligt ovan under 2 timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 1 ½ timmes ledighet eller med ersättning enligt mom. 4. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 4. Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som

sammanlagt överstiger 2 timmar, inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass, vara kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete under jour och beredskap ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme om arbetet avslutats eller påbörjas mellan 22.00–06.00.

Anmärkningar

1. Om övertidsarbete påbörjas vid flera tillfällen under samma 30 minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.
2. Arbetstagare som, till följd av tidsomställningen vid övergång från sommartid till normaltid (vintertid), arbetar en extra timme under sitt ordinarie nattarbetspass ska ersättas med enkel övertid. Denna ersättning ska utges till såväl deltids- som heltidsanställd.

Deltid

Mom. 3 En deltidanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete) får, med i andra stycket angivet undantag, fyllnadslön för detta enligt mom. 4. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd. En deltidanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertidsarbete), får compensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

- a) arbete på fridag anses som kvalificerad övertid
- b) arbetstid som överstiger 8 timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på övertid.

Anmärkning

Med fridag enligt a) avses lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid.

Mom. 4 Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt följande.

Fyllnadslön	120 %	
Enkel övertid	180 %	av <u>månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 %	165

Anmärkning

För en deltidanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Kompensationsledighet bör tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt. Antal sparade timmar får uppgå till högst 80. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 5 Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal, Transport samt Seko)

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 19 Obekväm arbetstid

Mom. 1 Tillägg för obekväm arbetstid utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	Kr/tim	
	fr.o.m. 2021-04 -01	fr.o.m. 2022-04 -01

1. O-tilläggstid A

- | | | |
|--|--------|--------|
| – Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk. | 118,80 | 121,70 |
| – Tid från kl. 18.00 på dag före midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen. | | |
| – Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen. | | |

Anmärkning

Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)

- | | | |
|--|-------|-------|
| – Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag och helgdag varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag. | 60,60 | 62,10 |
| – Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag. | | |

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal, Transport samt Seko).

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen .

§ 20 Jour och beredskap

Mom. 1 Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är nödvändig. Arbetsgivarens val mellan jour och beredskap ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället, , för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete. Verksamhetens behov styr vilka krav som ställs på arbetstagaren under beredskapen.

Mom. 2 Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

<i>A Jour</i>	% av timlönen
Där arbetstagaren har beordrats jour	
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	30 %
för tid därutöver under kalendermånaden	59 %

B Beredskap

Där arbetstagaren har beordrats beredskap

för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden 14 %

för tid därutöver under kalendermånaden 28 %

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100 procent.

- a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 19.00 på dag före, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag eller lördag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag .

Mom. 3 För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Mom. 4 Om en arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

Mom. 5 Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet BIL 22

Mom. 6 Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till överläggning. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller överläggning inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal, Transport samt Seko).

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen .

§ 21 Förskjuten arbetstid

Mom. 1 Om en arbetstagar, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller i fall som avses i § 12 mom. 4, om säsonganpassad arbetstid.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
% av timlönen	64,4 %	32,3 %

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsetts i semesterlagen (SemL).

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal, Transport samt Seko).

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från denna bestämmelse.

Anmärkingar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen .

§ 22 Färdtid

Mom. 1 Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
% av timlönen	53 %	80 %

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 3 Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompensation för overtidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan kl. 08.00 och kl. 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på färdmedlet.

Mom. 4 Färdtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal, Transport samt Seko).

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkingar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

Ledighetsförmåner

§ 23 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Denna bestämmelse och §§ 24, 26-28 gäller ledighet och lön under ledighet.

Mom. 2 Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

Mom. 3 Redan påbörjad ledighet får inte bytas ut mot annan ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger det.

Anmärkning

Arbetstagare har med stöd av lag och avtal i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.

Mom. 4 Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 24, 26-28. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 5 Då arbetstagaren får lön under ledighet, och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

Mom. 6 Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

§ 24 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivaren medges behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan av arbetsgivaren även medges få fyllnadslön eller del därav.

Arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet.

§ 25 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 2 Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

Mom. 3 Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 10 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 5000 kr. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 3000 kr.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts genom att arbetstiden nedsatts enligt § 12 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 12 mom. 2 första stycket, som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagaren erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket
arbetstagaren fyller

kvalificerar sig arbetstagaren för

40 år

31 semesterdagar

50 år

32 semesterdagar

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan kontant ersättning kan växlas mot annan förmån. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

Semesterledighet del av dag

Mom. 6 En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till semestertimmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 16, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för omvandling till timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet vid del av dag tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$a/5 = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Omvandlade timmar som inte har nyttjats utges som kontantersättning ut vid semesterårets slut.

Mom. 7 Semesterledighet i timmar, enligt mom. 6, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

Mom. 8 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 15 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent och inkluderar då

semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 % respektive 15,36 %. Med lön jämföras här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

Mom. 9 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$5/ a \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 10 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti.

Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskoms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

Mom. 11 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 15 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 17, 26-27, samordningsbestämmelser, sjukdom och föräldraledighet. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 12 Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fredagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

Mom. 13 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

Mom. 14 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst 5 semesterdagar.

Beräkning av semesterlön

Mom. 15 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17 b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Mom. 16 Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg. Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 9, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

Mom. 17 För annan arbetstagare än i mom. 16 ska utöver mom. 1, 3–7, 9–15 och 18–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 6 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 6.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 18 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30. Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med

semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Mom. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 20 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 andra stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 21 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal, Transport samt Seko).

Mom. 22 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

§ 26 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,

b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller

c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges.

Mom. 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare.

Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

Arbetsgivaren kan besluta att efterge kravet i 9 § lagen om sjuklön (SjLL) på att arbetstagare ska lämna försäkran vid sjukdom.

Anmälan

Mom. 3 Arbetstagaren ska, för att ha rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

En arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Mom. 4 Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som ”arbete åt arbetsgivaren”.

Sjuklön

Mom. 5 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 15, 16 samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 19 och 20.

Vad som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, beräknas när det gäller

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- c) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och
- d) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

Anmärkning

Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat kollektivavtal om alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

Mom. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 procent av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Arbetstagare ska på begäran styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan.

Anmärkningar

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Mom. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 66,7 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivån enligt SFB.

Utges sjukpenning på fortsättningsnivån enligt SFB utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Arbetstagare ska på begäran styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan.

Mom. 8 Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

Mom. 9 En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 27 kap. 45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar med belopp motsvarande

77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 10 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård.

Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 11 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 66,67 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning på normalnivån enligt SFB. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivån utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Har rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 27 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå utges om

arbetstagaren före ledigheten varit sammanhängande anställd under minst 180 kalenderdagar hos arbetsgivare som tillämpat avtal tecknade av Sobona.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 3 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 4 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren i egenskap av blivande förälder rätt till ledighet för att besöka mödravårdscentral vid högst 2 tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 procent av lönen.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5 En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om dels avvikelser från

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnande behandling.

§ 28 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst 10 arbetsdagar per kalenderår. Som synnerliga skäl ska anses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Avslut av anställningen

§ 29 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1 För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt LAS om inte annat anges nedan.

Mom. 2 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader

Tidsbegränsade anställningar

Mom. 3 För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter motsvarande saklig grund enligt LAS.

En tidsbegränsad anställning som är avsedd att vara längre än 12 månader, kan utöver vad som anges ovan, avslutas av arbetsgivaren utan motsvarande saklig grund förutsatt att sådant besked lämnas inom tre månader från anställningens tillträdande. Vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida ska berörd arbetstagarorganisation informeras om beslutet.

Mom. 4 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 5 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 6 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 7 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och inte heller för tidsbegränsad anställning som vid anställningens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal med avvikelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal, Transport samt Seko).

Mom. 9 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Mom. 1 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas samtliga i berört lönekollektivavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

- a)** ersättning för overtidsarbete, fyllnadslön, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b)** sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

Anmärkning

Som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a)** tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b)** jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och

c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från mom. 2 c) för annan löneform än ackordslön enligt § 15 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

§ 31 Turordning och företrädesrätt

Mom. 1 Turordning sker enligt § 22 lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom. 2 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) och c), för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.

b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat eller allmän visstidsanställning som är kortare än 14 kalenderdagar.

Anmärkning

Efter 14 kalenderdagar ska vikariatet eller den allmänna visstidsanställningen erbjudas arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning.

c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 5, förflyttning.

d) För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Övriga förmåner och bestämmelser

§ 32 Pensioner m. m.

Pensionsavtal

Mom. 1 Arbetsgivare anslutna till Sobona omfattas av kommunala tjänstepensionsplaner tecknade tillsammans med SKR och därtill hörande kollektivavtalade försäkringar. De arbetsgivare som omfattas av PA-KFS 09 fortsätter att tillämpa dessa planer till dess att centrala parter enas om annat.

Arbetsgivare som utnyttjat KFS branschavtals möjlighet att genom lokalt kollektivavtal teckna annan avvikande tjänstepensions- och försäkringslösning ska senast 2021-12-31, efter förhandling med lokal part, istället övergå till att tillämpa kommunala tjänstepensionsplaner med därtill hörande kollektivavtalade försäkringar. Sådan lokal överenskommelse som gäller Svenska Kommunalarbetareförbundet ska godkännas av Kommunal centralt.

Anmärkningar

1. Verksamheter som förvärvas av eller på annat sätt införlivas i arbetsgivare som omfattas av PA KFS 09 kan tillämpa PA-KFS 09. Även arbetsgivare som tas in i företagskoncern, eller motsvarande, kan tillämpa PA-KFS 09 förutsatt att PA-KFS 09 tillämpas i den övriga koncernen.
2. Arbetsgivare som sedan tidigare efter godkännande tillämpar andra centralt kollektivavtalade tjänstepensionsplaner än de ovan angivna kan kvarstå i dessa och därtill hörande försäkringar och eventuella omställningslösningar.

Arbetskadeförsäkring

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL. Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

Avtalsgruppsjukförsäkring

Mom. 3 Arbetsgivaren ska teckna AGS-KL.

Tjänstegrupplivförsäkring och begravningshjälp

Mom. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Mom. 5 Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som enligt socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

Omställningsavtal/Trygghetsavtal

Mom. 6 Arbetsgivare omfattas av det centralt tecknade Kompetens- och Omställningsavtalet KOM-KR och ska följa dess reglering om årlig avsättning.

Anmärkning

De arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal fortsätter att tillämpa detta avtal till dess centrala parter enas om annat. Om arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal delar upp sin verksamhet i två eller flera företag omfattas även dessa nya företag av avtalet. För verksamheter som förvärfvas av eller på annat sätt införlivats i arbetsgivare som sedan tidigare tillämpar KFS Trygghetsavtal kan också tillämpa KFS Trygghetsavtal.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Branschbestämmelser

Anställningsformer

1. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat KFS branschavtal gäller:

Visstidsanställningar som påbörjats före 2021-12-31 omfattas ej av konverteringsreglerna i § 4 mom. 4.

2. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat HÖK/ÖLA/AB gäller:

Projektanställning som påbörjas innan 2021-12-31 enligt AB § 4 mom. 3 d) övergår inte till en tillsvidareanställning.

Övertid

3. Arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 80 sparade timmar får ta ut överskjutande timmar under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 80 sparade timmar per 2025-12-31.

Avvikelse från § 27 Semester mom. 4

4. För Seko utges inte engångsbelopp på 3 000 kronor respektive 5 000 kronor.

Föräldradighet

5. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS branschavtal Flygplatser gäller:

För barn födda senast 2021-12-31 gäller KFS branschavtal Flygplatser i dess lydelse 2020-11-01 ifråga om kvalifikationstid för föräldrapenningtillägg.

Uppsägningstider

6. Beslut om att tillämpa andra uppsägningstider med stöd av HÖK/AB som arbetsgivare fattat före 2022-01-01, gäller fortsatt.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från HÖK/ÖLA/AB

7. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade HÖK/AB och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar, samt därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Regleringen gäller ej arbetstagare som vid ovanstående tidpunkt omfattades av ÖLA tecknade med Seko eller Transport.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från KFS branschavtal Flygplatser

8. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare med anställningsavtal som ingåtts före 1998-09-01 och därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren samt

- varit anställd under minst 15 år eller
- fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år

är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 3 månader.

Övriga anteckningar

Införande av kontroll- eller bevakningssystem

1. Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parter MBL-förhandla och arbetsgivaren ska redovisa följande:

- Syfte med införandet
- Vem hos arbetsgivaren som ska ha tillgång till uppgifterna
- Hur länge uppgifterna ska sparas
- Hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införandet

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

2. Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt § 5 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Fysisk träning

3. Arbetstagare som ingår i räddningsstyrka ska på lämpligt sätt beredas möjlighet att upprätthålla fysisk förmåga för uppdraget.

Löneväxling och Pensionsavgifter

4. För arbetstagare som, efter övergång till BÖK, utan avbrott fortsatt omfattas av tjänstepensionsplaner tecknade av Sobona och SKR äger följande övriga anteckningar, rörande pensionsavgifter, i HÖK fortsatt giltighet:

- HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet

Punkt 13

- HÖK AkademikerAlliansen och därtill anslutna förbund

Punkt 9

- HÖK OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet

Punkt 5

- HÖK OFRs förbundsområde Läkarna

Punkt 12

- HÖK Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Punkt 15

- HÖK OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Punkt 5

Lokala avtal

- 5.** Lokala kollektivavtal som ingåtts före 2021-12-31 äger fortsatt giltighet.

Branschtillhörighet

- 6.** Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom Sobona och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i Sobona ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt för handlas/avtalas.

Centrala protokollsanteckningar Anteckningar till branschbestämmelser

Utvärdering av § 5 Allmänna åligganden

1. Då bestämmelsen är ny för en stor andel av arbetsgivarna enas centrala parter om att utvärdera tillämpningen av bestämmelsen. Särskild vikt ska i utvärderingen läggas på hur formuleringen - ”*Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter...*”, tillämpas i praktiken. Utvärderingen ska vara klar senast 2022-09-30 så att resultatet av utvärderingen ger parterna underlag inför nästkommande avtalsförhandlingar. Om bestämmelsen ska vara kvar i sin nuvarande lydelse ska parterna föra dialog med syfte att nå en tydligare samsyn av bestämmelsens innebörd.

Dygnsvila

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid. Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i Branschbestämmelse § 12 mom. 6 i). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Byta semesterdagtillägg mot lediga dagar

3. De centrala parterna konstaterar att § 25 Semester Mom. 21 och Mom. 22 innebär att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa lokalt kollektivavtal alternativt enskild överenskommelse om avvikelse från bestämmelsen. Det kan exempelvis innebära kollektivavtal eller enskilda överenskommelser om att byta semesterdagtillägg mot lediga dagar i den mån det är förenligt med verksamhetens behov och förutsättningar.

Pensionsavtal

4. Parterna är överens om att sådan överenskommelse som avses i BB § 32 moment 1 sista stycket syftar till underlättande av bytet av tjänstepensionsplan t.ex. genom att de med kort tid kvar i yrkeslivet kan kvarstå på den tidigare planen. Skulle lokala parter inte träffa sådan uppgörelse sker övergången genom att arbetsgivaren från 2022-01-01 tillämpar den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR.

Parterna är överens om att det som avses i anmärkning punkten 2 främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i punkten 2 är ändamålsenligt. Skulle lokala parter komma överens om övergång till den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR ska sådan lokal överenskommelse som gäller Seko godkännas av Seko – Facket för Service och Kommunikation centralt.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning

Grundläggande principer för lönesättningen

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Lönesättningen är ett av arbetsgivarens verktyg för att styra verksamheten. För att varje verksamhet ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt behöver arbetssätt och organisation anpassas efter lokala förutsättningar. Därför är löneavtalet utformat så att det stödjer en lokal lönebildning som utgår från verksamhetens behov och förutsättningar samt medarbetarnas prestation och resultat.

I lönepolitiken tydliggör arbetsgivaren sina ställningstaganden. För att skapa så god förståelse som möjligt för den lokala lönebildningen och för arbetsgivarens ställningstaganden bör dialog föras på arbetsplatsnivå om vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten och hur lönekriterierna ska förstås i respektive verksamhet.

Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Lönekriterier för lönesättning ska vara väl kända i organisationen och tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lokal löneöversyn

Överläggning

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv.

Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar till att önskvärd tydlighet uppnås. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare.

Lönebildningen har ett långsiktigt syfte. En väl diskuterad och definierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande inriktningarna för avtalsperioden.

Efter överläggningen tillämpas dialogmodell eller förhandling.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Löneöversyn sker årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för fastställt löneöversynsdatum. Den enskilde medarbetarens måluppfyllelse och resultat kopplat till företagets lönekriterier, under hela verksamhetsåret ligger till grund för löneöversynen.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Ändamålet med lönebildningen är att bidra till ökad effektivitet i verksamheten och därför är det också viktigt att ha ändamålsenlig lönespridning inom och mellan olika yrkesgrupper.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Löneöversyn

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.

Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldradighet.

Dialogmodellen

I en löneöversyn enligt dialogmodellen är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur samtalet genomförs. En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som i lönesättningen.

Förhandlingsmodellen

När löneöversynen genomförs som förhandling så är det viktigt att lokala parter är väl förberedda och har tillgång till samma underlag vid förhandlingen. Parterna bör också diskutera hur besked om de nya lönerna ska ges.

Avstämning

Avstämningen är det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet

mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande hur eventuella prioriteringar har slagit igenom i lönesättningen.

Vid avstämningen fastställs resultatet av löneöversynen. Då löneöversyn skett enligt dialogmodellen får listan med nya löner status som lokalt kollektivavtal.

Då löneöversyn skett enligt förhandlingsmodellen, fastställs nya löner i protokoll som är ett lokalt kollektivavtal.

Ingen eller ringa löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Ingen eller ringa löneökning ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Därvid kommer erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheten. Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

Chefens roll

En viktig förutsättning för att dialogmodellen ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag. Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningsbehoven ska analyseras.