

Kollektivavtalsvillkor inlämnade av SRAT till
Arbetsmiljöverket enligt 25 § lag om utstationering av
arbetstagare

Gym- och friskvårdsföretag

Parter: Almega Tjänsteföretagen, SRAT och Unionen

Giltighetstid: 2021-04-01- 2023-08-31

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga anställda i de gym- och friskvårdsföretag som är anslutna till Almega Tjänsteföretagen och som anges i särskild förteckning.

1.2 Tillämpning

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft från och med den första dagen nästa månad, såvida inte annan överenskommelse träffas i det enskilda fallet. Avtalet gäller mellan de parter som anges i begäran.

Om ett företag redan är bundet av ett annat tillämpligt kollektivavtal gäller det avtalet tills att giltighetstiden löpt ut, om inte någon annan överenskommelse träffas.

1.2.1 Avtalets dispositivitet

Om de lokala parterna önskar att avtalet i någon del ska ges annat innehåll prövas framställningen därom.

1.3 Undantag

Avtalet gäller inte arbetstagare i företagsledande befattning

1.4 Uppnådd pensionsålder

För arbetstagare som uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

§ 4 Arbetstid

4.1 Tillämpningsområde

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet och gäller samtliga arbetstagare som omfattas av detta avtal med i 4.2 angivna undantag. Parterna är eniga om att paragraftexten ligger inom ramen för EU:s

arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

För arbetstagare, som omfattas av denna paragraf, ska arbetsgivaren föra anteckningar om övertid och mertid. Berörd arbetstagare och kollektivavtalslutande facklig organisation har rätt att på begäran få ta del av dessa anteckningar för innevarande kalenderår och de två närmast föregående kalenderåren.

4.2 Undantag

Bestämmelserna i denna paragraf gäller ej för arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses som arbetsgivarens skyldighet att vaka över hur arbetet är anordnat eller har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

Arbetstagare, som träffar överenskommelse om att kompensation för övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön, kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av denna paragraf.

4.3 Arbetstid

4.3.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per vecka. Med hänsyn till branschens speciella förutsättningar är parterna överens om att arbetstiden beräknas i genomsnitt under tolv månadersperioden den 1 september – 31 augusti på följande sätt:

1. Årsarbetstiden exklusive semester och lätthelgdagar är 1 800 timmar. För anställd del av år utgör årsarbetstiden: antalet anställningsdagar (kalendariskt) / 365 x 1 800 timmar.

För deltidsanställd beräknas årsarbetstiden i proportion till heltid.

Genomsnittlig arbetstid/vecka för deltidsanställd beräknas i proportion till heltid.

Anmärkning

Med lätthelgdag avses helgdag som infaller måndag-lördag.

- 1.1 Årsarbetstiden kan för månadsavlönad arbetstagare läggas ut enligt ett av följande alternativ (a-g):

	Genomsnittlig arbetstid/vecka	Antal arbets- veckor/år	Antal lediga veckor/år
a)	40	45	7
b)	41	44	8

c)	42	43	9
d)	43	42	10
e)	44	41	11
f)	45	40	12
g)	46	39	13

Anmärkning

Parterna är överens om att andra varianter än ovanstående kan förekomma. Årsarbetstiden ska i samtliga fall vara 1800 timmar.

- 1.2. Under arbetsveckorna kan arbetstiden läggas ut på såväl vardagar som helgdagar.
- 1.3. Arbetstagarens lediga veckor, som inkluderar semesterledighet och kompensation för lätthelgdagar, läggs ut av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren. Ledigheten kan läggas ut såväl i sammanhängande veckor som i enskilda dagar, varvid fem dagar motsvarar en vecka. Fyra veckor ska dock alltid läggas ut sammanhängande under juni – augusti om inte annat överenskommes. Om semesterledighet inte tas ut höjs årsarbetstidens antal timmar i motsvarande utsträckning. För arbetstagare, som i enlighet med § 5 mom 5.3.1 har ytterligare fem semesterdagar, tillförs överenskommet antal lediga veckor enligt tabellen ovan en vecka och antalet arbetsveckor minskas med en vecka.
2. Lätthelgdagarna är kompenserade med att arbetstagaren utöver semesterledigheten på årsbasis har rätt till två veckor (= 10 arbetsdagar) ledighet på sätt som beskrivs ovan, vilket innebär att arbetstiden under arbetsveckorna kan läggas ut på såväl vardagar som helgdagar.

4.3.2 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden inklusive övertid och mertid får uppgå till högst 48 timmar per sjudagarsperiod i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst tolv månader.

Anmärkning

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

4.3.3 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema ska i samverkan med de anställda eller deras representanter fastställas senast 14 dagar i förväg. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema kan undantagsvis ske på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll. Parterna noterar att det för vissa kategorier arbetstagare inte är möjligt att i förväg fastställa arbetstidsschema. Om måltidsrast inte läggs ut ska arbetstagaren, då arbetspasset varar mer än fem timmar, beredas tillfälle till måltidsuppehåll.

4.4 Veckovila

Arbetstagaren tillförsäkras 36 timmars sammanhängande veckovila per sjukdagsperiod. Varannan sjukdagsperiod ska denna ledighet läggas ut under perioden fredag-söndag. Ledigheten får genomsnittsbäknas under en begränsningsperiod, som omfattar högst 14 dagar, förutsatt att två 36-timmarsperioder läggs ut under 14-dagarsperioden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om annan utläggning av ledigheten.

4.5 Dygnsvila

Arbetstiden ska förläggas så att arbetstagaren får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med motsvarande ledighet.

Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Anmärkning

Avvikelse från dygnsvilan förutsätter att arbetstagaren ges förlängd viloperiod timme mot timme svarande mot avvikelsen. Den förlängda viloperioden ska om möjligt förläggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid ska löneavdrag ej göras.

Tillägg till mom 4.4-4.5:

I de fall vid beräkning av vecka används annan bryttidpunkt än kl 00.00 natten söndag-måndag eller vid beräkning av dygn används annan bryttidpunkt än kl 00.00 ska dessa bryttidpunkter användas konsekvent och framgå av arbetstidsschemat.

Vid avbrott t ex i samband med schemaändring kan bryttidpunkterna ändras med beaktande av gällande viloperioder enligt mom 4-5.

4.6 Rast och måltidsuppehåll

När arbetsdagen är längre än fem timmar har arbetstagaren rätt till rast.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Under rast har arbetstagaren rätt att lämna arbetsplatsen eftersom rasten inte är betald arbetstid.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Anmärkning

En god arbetsmiljö förutsätter att det, utöver rasterna, är möjligt att ta pauser under arbetsdagen. Pauser ingår i arbetstiden.

4.7 Ordinarie arbetstid på helger, kvällar och nätter

1. Ersättning för helg-, kväll- och nattarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd på de dagar och tider som anges nedan ersätts med tillägg för varje ordinarie timme.

Ersättning, inklusive semesterlön/-ersättning utges per timme med:

	2021-04-01	2022-09-01
Måndag – Fredag	28 kr/tim	29 kr/tim
från 20.00 till 23.30 samt		

Lördag, Söndag samt helgdag
från 17.00 till 23.30

Måndag – Söndag		
från 23.30 till 05.30	57:00 kr/tim	58 kr/tim

Vid overtidsarbete eller arbete under beredskap utges ej tillägget.

Ersättning utgår för faktiskt arbetad tid.

Arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid har ej rätt till ersättning för helg-, kväll- och nattarbete. Detta bör framgå av anställningsavtalet. Om arbetsgivaren tillfälligt schemalägger del av arbetstagarens arbetstid, skall för denna tid utgå ersättning enligt ovan.

2. Enskild överenskommelse

2.1 Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att arbetstagaren istället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Ersättning som har utgått som kompensation ska avräknas mot befintlig lön.

Anmärkning

Parterna rekommenderar att det i överenskommelsen fastställs ett belopp med

vilket ersättning enligt ovan är avlöst.

2.2 För anställningsavtal som har ingåtts före 2015-09-01 gäller att om arbetsgivaren kan påvisa att arbetstagaren tidigare fått arbetstidsförläggningsberoende ersättning anses enskild överenskommelse enligt 2.1. ingåtts.

Sådan överenskommelse kan endast sägas upp från arbetstagarens sida.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska då enas om med vilket belopp avräkning skall ske (anges i % av den aktuella månadslönen alternativt timlönen).

Kan parterna ej enas om avräkningens värde ska frågan hänskjutas till de centrala avtalsparterna för behandling.

§ 5 Övertidsarbete

5.1 Definition

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den schemalagda ordinarie arbetstiden för arbetstagaren om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i arbetstagarens arbete.

Vid beräkning av fulljord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för deltidsanställda och som ersätts som mertid enligt detta avtal räknas inte av från övertidsutrymmet.

5.2 Enskild överenskommelse om annan begränsningsperiod

Arbetsgivare och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om att övertiden ska beräknas efter begränsningsperioden. Ersättning för övertid ska då utgå såsom ”vid övertidsarbete på annan tid” enligt kollektivavtalet. En sådan enskild överenskommelse gäller tillsvidare med tre månaders uppsägningstid.

5.3 Rätten till övertidskompensation

Arbetstagare har rätt till övertidskompensation enligt 5.6 om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 5.3.1.

5.3.1 Överenskommelse med vissa arbetstagare

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för

övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser träffas företrädesvis med arbetstagare i chefsställning och arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

5.3.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelser enligt 5.3.1 ska vara skriftliga. De gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Av överenskommelsen bör framgå hur arbetstagaren kompenseras för övertidsarbete.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande lönerevision.

5.4 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

5.4.1 Återföring av övertid

Om ersättning för övertidsarbete har erhållits i form av kompensationsledighet enligt kollektivavtalet återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 5.4 ovan (allmän övertid).

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 5.4.

Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar x 1,5 tim = sex timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 5.4.

5.5 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten.

5.6 Kompensation för övertid

5.6.1 Pengar - ledighet

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget. Vid samrådet ska arbetsgivaren så långt det är möjligt tillmötesgå arbetstagarens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

5.6.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 1 ½ timme för varje övertidstimme

Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Övertidsarbete på arbetstagarens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

5.7 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

5.7.1 Ersättning för mertid

I de fall där arbetstagaren har kortare schemalagd arbetstid än den ordinarie schemalagda arbetstiden för heltidsarbetande ska överskjutande tid som faller inom ramen för ordinarie schemalagd arbetstid för heltidsarbetande ersättas med mertidsersättning, samt tid därutöver enligt bestämmelserna för övertidsersättning enligt ovan, varvid lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

5.7.2 Mertidersättningens storlek

Mertidersättning per timme ges enligt följande:

Månadslönen

3,7 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt över begränsningsperioden.

§ 6 Restidersättning

6.1 Rätten till restidersättning

Arbetstagare har rätt till restidersättning enligt 6.3 med följande undantag:

Undantag

- 1 Arbetsgivaren och den arbetstagare som har träffat överenskommelse om kompensation för övertid enligt 5.3.1 kan komma överens om att bestämmelserna om restidersättning inte ska gälla.
- 2 Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att kompensation för restid ska ges i annan form, till exempel genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.
- 3 Arbetstagare med arbete som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, till exempel resande försäljare och servicetekniker, har rätt till restidersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om detta.

6.2 Restid

Restid är den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till bestämmelseorten.

Vid beräkning av restid som ger rätt till ersättning tas endast sådan restid med som ligger före eller efter arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Om restiden ligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller en del av denna, ska tiden kl 22 - 08 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte. Resan ska anses påbörjad och avslutad enligt de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

6.3 Restidsersättning

- 1) Restidsersättning *per timme*

månadslönen

240

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn, om inte längre restid visas.

- 2) När resan skett under tiden fredag kl 18 - måndag kl 06

månadslönen

190

- 3) När resan skett under tiden från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl 06 dag efter helgdag

månadslönen

190

Med **månadslön** avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 7 Semester

7.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

Anmärkning

Parterna är överens om att tillämpa smidiga anpassningar då företag blir bundna av kollektivavtalet. Har företaget t ex tillämpat annat semesterår ska detta kunna bibehållas.

7.2 Intjänandeår och semesterår

7.2.1 Månadsavlönade

Intjänandeår och *semesterår* sammanfaller och utgörs av beräkningsperioden för arbetstid, 1 september – 31 augusti. Detta innebär att arbetstagaren har rätt till betald semester redan under det första året. Om arbetstagare av detta skäl fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen och övriga lönedelar.

7.2.2 Timavlönade

Intjänandeåret räknas från och med den 1 september till och med den 31 augusti året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

För *tillsvidareanställda* som avlönas med timlön utbetalas semesterlönen á conto under intjänandeåret i samband med semesterledigheten eller i samband med respektive löneutbetalningstillfälle. Om arbetstagare av detta skäl fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen och övriga lönedelar.

7.3 Semesterns längd

7.3.1 Antal semesterdagar

- 25 semesterdagar enligt semesterlagen
- 5 semesterdagar utöver lag genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt § 5.3.1 i detta avtal.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

7.3.2 Antal betalda semesterdagar

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

$$A \times \frac{B}{C} = D$$

A = antal avtalade semesterdagar (enligt 7.3.1)

B = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande

C = antal kalenderdagar under intjänandeåret

D = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal).

7.3.3 Ändring av semesterdagar

Om detta avtal träder i kraft för en arbetstagare som omfattas av ett enskilt avtal eller tjänstereglemente vid företaget, har arbetstagaren rätt till minst samma antal semesterdagar som tidigare.

Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelser i gällande reglemente, ska arbetsgivaren meddela arbetstagarparten, och om denna begär det ska förhandlingar äga rum innan beslut fattas.

7.3.4 Befordrad eller nyanställd arbetstagare

För befordrade eller nyanställda arbetstagare ska i intjänandeåret även inräknas

anställningstid vid företaget eller vid annat företag som hör till samma koncern.

7.3.5 Semester för intermittert arbetande

För arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka beräknas antalet nettosemesterdagar enligt följande:

Antalet arbetsdagar/vecka x antalet semesterdagar enligt 7.3

5

= Antalet semesterdagar (nettosemesterdagar) som ska förläggas till dagar som enligt arbetstidsschemat skulle ha varit arbetsdagar. Brutet tal vid beräkningen rundas av till närmast högre dagantal.

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel som del av dag samma vecka, ska den delvis arbetade dagen räknas som hel dag. När semestern läggs ut för en sådan arbetstagare går det åt en hel semesterdag även för den dag arbetstagaren endast skulle ha arbetat en del av dagen.

Exempel

Arbetstagarens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka

Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars semester)

4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstidsschemat ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de svarar mot det nya schemat.

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) beräknas med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Alternativ:

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) uppräknas enligt följande och räknas på antalet nettosemesterdagar:

Antalet arbetsdagar *) i genomsnitt per vecka	Semester- tillägg	Semester- ersättning	Löneavdrag vid obetald semester
4	1,0	6,75	5,75
3,5	1,14	7,71	6,57
3	1,33	9,0	7,67
2,5	1,6	10,8	9,2
2	2,0	13,5	11,5

*) oavsett dagarbetstidsmättet

7.4 Semesterlön, semesterersättning m m

7.4.1 Semesterlön och semestertillägg

7.4.1.1 Semesterlön för den som avlönas med månadslön

Semesterlönen utgörs av den *månadslön* som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av arbetstagarens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 7.4.5.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om arbetstagaren inte tjänat in full semester ska semestertillägget

0,5 % justeras upp enligt följande:

0,5 % x det antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till
Antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in

Med *fasta lönetillägg* avses här till exempel fasta övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här till exempel provision, tantiem, bonus eller liknande, i

den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.

I övertids-, mertids-, restids, och ersättning för helg-, kväll- och nattarbete ingår semesterlön.

7.4.1.2 Semesterlön för den som avlönas med timlön

Semesterlön utgår med 12,5 % av den lön och andra semesterlönegrundande ersättningar som har utbetalats under intjänandeåret.

7.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

$$\frac{\text{Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel}}{\text{Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret}}$$

7.4.3 Utbetalning av semesterlön

7.4.3.1 Månadsavlönade

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut tillsammans med lönen i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Undantag

1. Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har arbetstagaren rätt att à conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek.

Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 7.2.2, 7.4.1 och 7.4.2.

2. Arbetsgivaren kan betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

7.4.3.2 Timavlönade

Semesterlön för timavlönade enligt mom 7.4.1.2 betalas ut senast vid

löneutbetalningstillfället närmast efter intjänandeårets slut.

7.4.4 Semesterersättning

7.4.4.1 Månadsavlönade

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 7.4.1.1 och 7.4.2.

För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

7.4.4.2 Timavlönade

Semesterersättning utgår i enlighet med mom 7.4.1.2.

7.4.5 Ändrad sysselsättningsgrad (månadsavlönade)

Om arbetstagaren ändrar sysselsättningsgrad under beräkningsperioden ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under beräkningsperioden.

Om sysselsättningsgraden ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se 8.3.5.

7.5 Sparande av semester

7.5.1 Sparande av semesterdagar

Arbetstagare som har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 får efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att de inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om hur sparade semesterdagar ska läggas ut. Det gäller såväl vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut som hur de ska förläggas under detta semesterår.

Om semesterledighet inte tas ut höjs årsarbetstidens antal timmar i motsvarande grad enligt 4.3.1.

7.5.2 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt 7.5.1 under samma år.

7.5.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 7.4.1 och 7.4.2. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då

dagen sparades. Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 7.4.5.

Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna en arbetsskade-och livförsäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv

