

3217 Arbetsgivaralliansen Ideella & idéburna

2025-05-01 – 2027-05-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-06-09

unionen

Innehållsförteckning

- Förhandlingsprotokoll 2025-05-01 - 2027-04-30
- Avtal om allmänna anställningsvillkor
- § 1 Avtalets omfattning
- § 2 Anställning
- § 3 Allmänna åligganden
- § 4 Semester
- § 5 Sjuklön m m
- § 6 Föräldralön
- § 7 Övertidskompensation
- § 8 Restid i arbetet
- § 9 Lön
- § 10 Arbetstidsförkortning, permission, tjänstledighet och annan ledighet
- § 11 Uppsägning
- § 12 Arbetstid
- § 13 Oreglerad arbetstid
- § 14 Reglerad arbetstid
- § 15 Obekväm arbetstid, jour och beredskap
- § 16 Giltighetstid

Förkortningar

AD Arbetsdomstolen

AFS Arbetsmiljöverkets författningssamling

EU Europeiska unionen

ITP Industrins och handelns tilläggspension

LAS Lagen om anställningsskydd

LO Landsorganisationen i Sverige

MBL Medbestämmandelagen

PBB Prisbasbelopp

PTK Privattjänstemannakartellen

SemL Semesterlagen

SGI Sjuklönegrundande inkomst

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om omställning och kompetensstöd - Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst - PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – PTK
- Etableringsjobb Arbetsgivaralliansen- Unionen

Gäller enbart tjänstemän

- Pensionsavtal (ITP) mellan Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring – PTK
- Avtal om avsättning till Flexpension
- Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingsprotokoll 2025-05-01 - 2027-04-30

Förhandlingsprotokoll

Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2025-05-01 – 2027-05-31 avtal för Ideella och idéburna organisationer hos Arbetsgivaralliansen.
Tid	2025-03-03 2025-04-19 , 2025-04-03, 2025-04-09, 2025-04-15, 2025-04-22, 2025-04-24, 2025-04-29, 2025-05-12, 2025-05-19, 2025-05-20, 2025-05-28, 2025-05-26
Plats	Fleminggatan 7 Stockholm (Arbetsgivaralliansens kontor), Ledarnas förbundscentrum S:t Eriksgatan
Parter	Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Ideella och idéburna organisationer Unionen
Protokollet justeras av	Maria Arrefelt Molly Aulin
Närvarande	
För Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Ideella och Idéburna organisationer	Maria Arrefelt Faraj Abuisseifan
För Unionen:	Molly Aulin Gert Moberg <i>jämte delegation:</i> Anders Sjöstrand, ordförande Siwerth Ahlm Anna Fernström Maria Hansson Anna-Karin Cederstrand Karlsson Marit Landegren Tobias Sved Rodrigo Arce Oliver Carl Bjelksjö

§ 1. Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 maj 2025 till och med 31 maj 2027.

§ 2. Ny avtalsperiod

Parterna är överens om att avtalslängden flyttas fram från 1 maj till 1 juni från och med 2027. Parterna är vidare överens om att värdet av förändringen är 0,3 procentenheter vilket läggs på löneutrymmet 1 maj 2026. Det sammanlagda löneutrymmet för 1 maj 2026 blir 2,8 procent. Från och med 2027 kommer avtalet att löpa från 1 juni till 31 maj årligen.

§ 3. Löneavtal

Branschkommitté Ideella och idéburna organisationer och Unionen är överens om löneavtal för perioden 1 maj 2025 – 31 maj 2027 enligt bilaga 1.

§ 4. Lägstalöner

Parterna är överens om att göra ett avsteg för avtalsperioden 2025-2027 enligt bilaga 1.

Avvikelse från praxis gällande höjning av lägstalön

Parterna är överens om att, som en engångsföreteelse och inom ramen för denna avtalsuppgörelse, frångå den sedvanliga tillämpningen av märket som norm för höjning av avtalets lägstalön.

I stället ska höjning av lägstalön ske med ett fast krontal vid följande två revisionstillfällen:

1. Första revisionstillfället: 1 maj 2025, höjs lägstalönen med 400kronor.

2. Andra revisionstillfället: 1 maj 2026, höjs lägstalönen med 433kronor.

Denna avvikelse från praxis gäller enbart för ovan angivna tillfällen och ska inte ses som prejudicerande för framtida avtalsrörelser. Efter den andra revisionen återgår parterna till att tillämpa märket som norm för löneökningar i enlighet med gällande praxis på avtalsområdet

§ 5. Allmänna anställningsvillkor - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Ideella och Idéburna organisationer prolangeras med tillägg och ändringar enligt bilaga 2.

§ 6. Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalen) enligt bilaga 3 gäller med i respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

§ 7. Avsättning för arbetstidsförkortning.

Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt bilaga 4

Rätten till ledighet införs från och med 1 januari 2026. Avräkning från löneutrymme görs med 0,2% för 2025 och 0,3% för 2026.

Parterna är överens om att arbetsgivare och arbetstagare bör ha en dialog om förläggningen av arbetstidsförkortningen om arbetsgivaren inte beslutat om förläggningen innan årsskiftet.

§8. Permissionsregler

Parterna är överens om att följande text ersätter andra stycket i paragraf 10 Mom. 1

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka/partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och make/makas/partners barn. Med make/maka/partner jämställs person som arbetstagaren har en äktenskapsliknande relation med.

Följande text införs i avtalet efter 2:a stycket under § 10 Mom.1 Permission Näst sista stycket

Betald permission för samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Exempelvis vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, så som vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

§ 9. Mertidersättning ersätts med övertidsersättning

Parterna är överens om att deltidsanställda som beordras övertidsarbete eller att övertidsarbetet godkänns i efterhand ersätts med övertidsersättning, enligt bilaga 2.

§ 10. Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen som tecknades mellan parterna den 10 oktober 2024, om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension från och med den 1 maj 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 maj 2025.

Från och med den 1 maj 2026 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procenten från och med den 1 maj 2026

§ 11. Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation

Parterna konstaterar att Avtal mellan Arbetsgivaralliansen, Unionen, Ledarna och Akademikerförbunden angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.

§ 12. Arbetsgrupp gällande förskottssemester

En partsgemensam grupp tillsätts för att ta del av förändringar på arbetsmarknaden gällande förskottssemester. Gruppen påbörjar sitt arbete när förslag presenterats av övriga parter arbetsmarknaden.

§ 13. Redaktionell ändring

I §4 mom. 6.2 ändras hänvisning till 29 § 3:e stycket semesterlagen till 29a § semesterlagen.

§ 14. Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade 2025-05-28

Vid protokollet Justeras av

Faraj Abuisseifan Maria Arrefelt

Molly Aulin

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller alla arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen och som tillhör bransch Ideella och Idéburna Organisationer.

Avtalet gäller alla arbetstagare hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i momenten 2 - 4.

Anteckningar

- 1. Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.*

Det förutsätts att hos arbetsgivaren befintliga arbetstagarparter respektive av arbetstagare utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda arbetstagaren.

Mom 2 Särskilda regler för pensionärer

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Mom 3 Sjuklön vid tidsbegränsad anställning

För arbetstagare, som enligt § 2, har tidsbegränsad anställning är rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna enligt § 5 Sjuklön, begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § första stycket SjLL).

Mom 4 Undantag från avtalet

Mom 4:1 Utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för arbetstagare vid utlandstjänstgöring" för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

Mom 4:2 Volontärt och diakonalt arbete mm

Avtalets §§ 4 - 12 gäller inte för arbetstagare som är anställd enligt § 2 mom 2:1.

§ 2 Anställning

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd såvida inte annat anges.

Mom 1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

Mom. 2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.

För avtalad visstid

Ett avtal om avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om kortare anställningstid.

Anmärkning 1

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokal överenskommelse träffats. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom längre visstidsanställning eller tillsvidareanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffats om kortare anställningstid än sju dagar avseende den senaste sexmånadersperioden.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning 2

Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannaparten tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.

Studerande som är inskrivna vid universitet eller högskola kan alltid anställas för avtalad visstid utan krav på minsta anställningstid.

För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd.

För säsongarbete.

Anmärkning 3

Parterna är överens om att definitionen av säsongarbete följer av lagen om anställningsskydd.

Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.

För skolungdom samt vid praktikarbete.

Mom 2:1 Volontärt och diakonalt arbete mm

Avtal om anställning på viss tid får träffas om anställningen avser volontärt eller diakonalt arbete med mera. Med detta förstås en anställning som innefattar arbete och planlagd utbildning under viss handledning. Sådan anställning får pågå under längst ett år. Vid anställning enligt detta moment gäller inte lägstlönerna enligt aktuellt löneavtal.

Mom. 2:2 Utlandstjänstgöring

Avtal om anställning för viss tid får träffas vid utlandstjänstgöring. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst fem år. Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månader från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet.

Mom 3 Särskilt vid företrädesrätt till återanställning

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Mom 4 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan härfter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (för närvarande 65 år för ITP 2 och 66 år för ITP 1) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Mom. 5 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har tjänstemannen direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om tjänstemannen begär det.

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och tjänstemannen före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Mom. 6 Provotid vid vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa

anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller en avtalad visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

Mom. 7 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och tjänsteman kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell provotid enligt mom. 3.5 löpt ut.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i organisationens/föreningens angelägenheter.

Mom 2 Bisyssla

Ingen arbetstagare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd. Ingen arbetstagare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete. Om en arbetstagare avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag bör arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag. Dessa uppdrag ska inte betraktas som bisyssla.

Mom 4 Identitet och hälsointyg

För att få anställning ska den arbetssökande, om arbetsgivaren begär det i samband med anställningstillfället, styrka sin identitet samt lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren anvisar läkare och bekostar intyget.

Mom 5 Anställningsavtal

Arbetsgivaren ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas, skriftligen klargöra anställningens villkor i enlighet med reglerna i LAS.

Mom 6 Facklig introduktion

Enligt Samverkansavtalet har nyanställd arbetstagare vid ett tillfälle rätt att under en timmes betald arbetstid delta i av fackklubben anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

§ 4 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de tillägg som gjorts i mom 2, 3, 5:1, 5:2, 6 och 7 och de undantag som gjorts i mom 4 och 5:3. Undantag har endast gjorts där detta uttryckligen anges.

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och arbetstagaren eller dennes lokala fackliga organisation kan komma överens om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret.

Mom 3 Semesternas längd

Mom 3:1 Semesternas längd är

- Minst 25 semesterdagar

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För arbetstagare med flera semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principerna i 7 § semesterlagen.

- För anställd med oreglerad arbetstid se § 13 mom. 3.

Mom 3:2 Garantiregel

Den semester arbetstagaren har på grund av kollektivt eller enskilt avtal ska inte förkortas genom detta avtal.

Garantiregeln gäller inte om arbetsgivaren och arbetstagaren har upphävt sin överenskommelse enligt § 6 mom 3:1 och i stället kommit överens om att arbetstagaren inte längre ska ha rätt till 30 dagars semester utan ska återfå sin rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom 3:3 Längre semester än enligt avtalet

Om man hos någon arbetsgivare - enligt överenskommelse/reglemente som gällde innan detta avtal kom till - tillämpar längre semester, räknat i dagar per år, än som föreskrivs i detta avtal, ska avtalets tillämpning i och för sig inte föranleda någon ändring av överenskommelsen/reglementets semesterbestämmelser.

Om det hos någon arbetsgivare uppstår fråga om ändring av semesterbestämmelserna i gällande överenskommelsen/reglementet, ska meddelande lämnas till den lokala fackliga organisationen. Innan avgörande träffas ska också förhandlingar äga rum om den lokala fackliga organisationen så önskar.

Mom 3:4 Beräkning av anställningstid

Vid beräkning av intjänandeår ska all anställningstid hos arbetsgivare och/eller koncern oavsett befattning räknas in.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning mm

Mom 4:1 Beräkning av semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad, till exempel fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

För arbetstagare som har veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Med semestertillägg avses ett belopp som utbetalas per betald semesterdag och beräknas på följande sätt:

- 0,8 % av den månadslön som är aktuell under semestern
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang

- provision, tantiem, bonus eller liknande
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte har räknats in i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och/eller ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning inte ska medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om arbetstagaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar (Semesterlön semesterersättning)

Anmärkningar

- 1. Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till enligt mom. 3 dividerat med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.*
- 2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.*

3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar, har divisorerna i § 6 mom. 2:2 och 5:1 respektive § 7 mom. 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

4. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren att växla semestertillägg mot fler lediga dagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig. Bilaga "Semesterväxling" redogör för de förutsättningar som ska beaktas när överenskommelse tecknas om att växla semestertillägg mot flera lediga dagar (semesterväxling).

Upplysning: Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.

Mom 4:2 Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg beräknat enligt mom. 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

Mom 4:3 Semesterrätt vid vissa kortare anställningar

Tidsbegränsad anställning som inte faktiskt varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt semesterlagen.

Mom 4:4 Avdrag för semesterdag som inte ger rätt till semesterlön

För varje semesterdag som inte ger rätt till semesterlön görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4:1.

Mom 4:5 Beräkning av månadslön vid ändrad sysselsättningsgrad under intjänandeåret

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Exempel

Sysselsättningsgrad: 9 månader 100 %
 3 månader 75 %

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ månader} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94$$

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden.

Sammanfaller intjänandeår och semesterår ska omräkning enligt detta moment ske vid utgången av semesteråret. Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av ytterligare semesterlön ska ske senast i februari månad året efter semesteråret eller tidigare i samband med anställningens upphörande.

Mom 4:6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande.

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Undantag 1

Om arbetstagarens lön till väsentlig del består av rörlig lön har denne rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få ett förskottsbelopp utbetalt motsvarande ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom. 4:1.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön för rörlig lön/lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle efter semesterårets utgång, då ordinarie lönerutin kan tillämpas.

Undantag 3

Om överenskommelse träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Sparande av semesterdagar enligt semesterlagen

En arbetstagares semesterdagar ska enligt semesterlagen och för att säkerställa arbetstagarens möjlighet till rekreation och vila förläggas under semesteråret.

En arbetstagare som vill spara eller ta ut sparade semesterdagar enligt semesterlagen, ska underrätta arbetsgivaren om detta i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, om inte överenskommelse om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om inte överenskommelse om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som sparats från tidigare år.

Mom 5:2 Turordning för uttag av sparade semesterdagar

Semesterdag som sparats enligt semesterlagens regler ska tas ut före semesterdag som sparats enligt mom. 5:3.

Mom 5:3 Specialregel för arbetstagare med fler än 25 betalda semesterdagar

Om en arbetstagare har rätt till fler än 25 betalda semesterdagar kan överenskommelse träffas om att även dessa överskjutande semesterdagar får sparas. Detta får endast ske om arbetstagaren samma år inte tar ut tidigare sparad semester.

Träffas överenskommelse enligt detta moment ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om såväl under vilket semesterår som när under detta semesterår de sparade dagarna ska tas ut.

Mom 5:4 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom. 4:1. Vid beräkning av semestertillägget 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, ska behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlön för sparad semesterdag ska anpassas till andelen av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se mom. 4:5 första och andra styckena.

Mom 6 Semester för nyanställda

Mom 6:1 Ledighet

Om en nyanställd arbetstagares betalda semester inte täcker tiden för arbetsgivarens huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än vad som motsvarar det antal semesterdagar som denne har rätt till kan överenskommelse träffas om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Mom 6:2 Avräkning om anställningen upphör inom fem år

Om arbetstagaren har haft ledighet utan löneavdrag och skriftlig överenskommelse härom har träffats, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Detta gäller endast anställning som upphör inom fem år från den dag då anställningen började. Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- sjukdom
- förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen LAS eller
- uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning

Om arbetstagaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, får avräkning ske endast mot intjänad semesterersättning enligt 29 § semesterlagen. Avräkning får inte ske om semesterlönen betalats ut mer än fem år före det att anställningen upphör.

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande, se § 10 mom. 3:5.

Mom 8 Semesterförläggning för intermittert deltidsarbete

För deltidsanställd som inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert deltidsarbete) gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom. 3 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till andelen av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställd i motsvarande befattnings. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande.

Antal arbetsdagar per vecka

5 x antal bruttosemesterdagar som ska utläggas

= antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar)

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod (eller annan period som omfattar en hel förläggningssykel).

Om arbetstidsschemat omfattar såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Exempel

Arbetstagarens deltid 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 omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Mom 9 Semesterlön för intermittent deltidssarbete

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 5 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Varje arbetstagare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt SjLL med tillägg i mom. 3:2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom. 4.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

Sjukanmälan ska ske så snart det är möjligt. På samma sätt ska beräknad tidpunkt för återgång i arbete meddelas arbetsgivaren.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig försäkran om frånvaro på grund av sjukdom till arbetsgivaren med uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetet skulle ha skett (9 § SjLL).

Mom 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren ersätter kostnad för läkarintyg hos anvisad läkare.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Beräkning av sjukavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom 4:2 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje frånvarotimme på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges med undantag för insjuknandedygnet dessutom sjuklön med 80 procent av den ob-, jour och beredskapsersättning som arbetstagaren gått miste om.

Anmärkningar

- Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.*
- Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*
- Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklönepériodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.*
- Alla karensavdrag som görs enligt detta moment (4.2) med sammanlagt högst 20 procent inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av punkt 2 ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.*

5. För en arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Mom 4:3 Begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid"

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Vid löneändring finns speciella regler i mom. 4:4.

Med månadslön i mom. 4:2 avses:

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad samt
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar. För arbetstagare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar för arbetstagaren per helgfri vecka. Om arbetstiden är oregelbunden beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0 - 4 avrundas nedåt och 5 - 9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Mom 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Momentet innehåller tillämpningsregler då lön eller veckoarbetstid har ändrats under sjukperioden.

Mom 4:5 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

(OBS! mom. 4:5 – mom. 7:7 gäller inte för arbetstagare inom Fastighetsanställdas Förbund organisationsområde. Se § 5a, mom. 4:5)

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med månadslön om högst $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$ görs avdrag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$ görs avdrag med:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslönen = den aktuella månadslönen. (För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Vid löneändring finns speciella regler i mom. 4:4.

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats eller

garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan till tjänstemannen:

- för grupp 1: t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive dag för vilken karensavdrag gjorts, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Arbetstagaren tillhör grupp 1

- om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- om arbetstagaren övergått direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 kalenderdagar.

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om arbetstagaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om arbetstagaren därför under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar den aktuella sjukperioden.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive karensdagar, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av denna begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen.

Mom 6 Vissa samordningsregler

Mom 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom. 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

Mom 6:2 Samordning mellan sjuklön och annan försäkring än ITP och TFA

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6:3 Samordning mellan sjuklön och vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller statliga personskadeskyddet enligt socialförsäkringsbalken, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6:4 Specialregel vid rätt till statligt personskadeskydd

Reglerna i momentet reglerar samordning med olika former av försäkringar och sjuklön från arbetsgivaren.

Rätten till arbetsskadesjukpenning upphörde i huvudsak fr.o.m. den 1 juli 1993. Detta innebär att den som är sjukförsäkrad enligt Socialförsäkringsbalken och till följd av arbetsskada fått sin arbetsförmåga nedsatt med minst en fjärdedel, under sjukdomstiden får sjuklön från arbetsgivaren enligt avtalet och ersättning från Försäkringskassan.

Rehabiliteringspenningen är 77,6 % av SGI. Under den sjukdomsrelaterade frånvarotiden innebär detta att arbetsgivaren fr.o.m. den 1 januari 1996 kompletterar rehabiliteringspenningen/sjukpenningen med 10 % sjuklön. Det är därför viktigt att sjukanmälan görs både till arbetsgivaren och till Försäkringskassan även under pågående rehabiliteringsperiod.

Mom 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 7:1 Rätt till sjuklön föreligger inte om friskintyg inte kan lämnas

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren, men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 7:2 Reducerad sjuklön

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 7:3 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och om ersättning inte betalas enligt TFA, ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom 7:4 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Mom 7:5 Vissa fall då rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger

Rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden föreligger inte

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken
- om arbetstagaren arbetsoförmåga är självförvållad eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension, se mom. 5 undantag 2.*
2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön för arbetstagare som uppnått pensionsåldern, se § 1 mom. 2.*

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler, se mom. 6.

§ 6 Föräldralön

Mom 1 Rätt till föräldralön

Arbetstagaren har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning.

Detsamma gäller vid uppbärande av föräldrapenning i samband med mottagande av adoptivbarn eller fosterbarn för stadigvarande vård och barnet inte fyllt tio år.

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 2 Tid då föräldralön betalas

Föräldralön betalas:

- Högst två månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i ett år men ej två år i följd.
- Högst fyra månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under två år men ej fyra år i följd.
- Högst sex månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under fyra år i följd eller mer.

Mom 3 Föräldralönens storlek

Föräldralön utgörs av två månadslöner minus 60 avdrag enligt nedan, respektive fyra eller sex månadslöner minus respektive 120 eller 180 avdrag enligt följande.

För varje frånvarodag med rätt till föräldraledighet (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med

$$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Avdraget får dock högst uppgå till

$$90\% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365}$$

För tjänsteman vars månadslön x 12 är högre än 10 pbb (525 000 år 2023) gäller beräkning av högsta avdrag så som nedan:

$$90\% \times \frac{10 \text{ pbb}}{365} + \frac{10\% \times (\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än två, fyra, respektive sex månader, betalas inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

Mom 4 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom. 1, görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt formeln

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

Vid frånvaro del av dag (ledighetsperioden är kortare än en kalendermånad) görs löneavdrag för varje frånvarotimme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Vid tillämpning av formeln ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom 5 Löneavdrag vid föräldraledighet del av dag eller vissa veckodagar då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

Om perioden med föräldraledighet under en del av dagen omfattar en eller flera kalendermånader, ska heltidslönen räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts endast till vissa dagar i veckan. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpningen av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Mom 6 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per timme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Mom 7 Skyldighet att styrka att föräldrapenning utgetts

Föräldraledighet med föräldrapenning ska styrkas genom intyg från Försäkringskassan om arbetsgivaren begär det.

§ 7 Övertidskompensation

Mom 1 Övertid

Mom 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetstagaren.

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Beträffande deltidarbete, se mom. 5.

Som övertid räknas inte tid som går åt till nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt förekommer i arbetstagarens befattning.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fulla halvtimmar.

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

Mom 1:2 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om övertidsarbete beordras på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom 1:3 Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Arbetsgivaren ska ersätta resekostnader i samband med övertidsarbete enligt mom. 1:2. Sådana kostnader kan vara till exempel resa med egen bil eller taxikostnader om allmänna kommunikationer saknas eller är dåliga vid tillfället för övertiden. Kostnader för allmänna kommunikationer då månadskort eller liknande kan användas, ersätts inte. Arbetsgivaren ersätter endast uppkomna merkostnader.

Mom 1:4 Beräkning av övertid om kortare arbetstid tillämpas under del av året

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en del av året (till exempel sommaren) är förkortad, utan motsvarande förlängning under någon annan del av året, gäller att beräkningen av övertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpats ska göras med utgångspunkt från den längre dagliga arbetstiden.

Mom 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom 2:1 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Vid utläggning av kompensationsledighet ska den anställdes önskemål beaktas så långt det är möjligt.

Mom 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

- a. För övertidsarbete kl 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b. För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria samt på midsommar-, jul- och nyårsafton jämföras med övertidsarbete på "annan tid".

Mom 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a. För övertidsarbete kl 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme

- b. För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar

Mom 3 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Mom 3:1 Begreppet månadslön i övertidssammanhang

Vid beräkning av övertidsersättning enligt § 6 mom. 2:2 och mom. 3:2 avses med begreppet månadslön arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Mom 3:2 Anpassning av deltidsanställdas lön till fulltidslön

Vid tillämpningen av mom. 3:2 ska för en deltidsanställd arbetstagare deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 4 Överskjutande timmar vid deltid

Deltidsanställda tjänstemän ska få övertidskompensation på samma nivå som heltidsanställda för arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen. Övertiden ska vara beordrad eller godkännas i efterhand

§ 8 Restid i arbetet

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Restidsersättning utbetalas enligt mom. 2 och 3 nedan om inte:

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- överenskommelse har träffats om att kompensation för restid ska utges i annan form (förekomsten av restid kan till exempel beaktas vid fastställande av lönen)

arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, till exempel resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Mom 2 Särskilt angående hantering av resor i tjänsten

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att den tjänsteman som reser i hög utsträckning ges möjlighet till återhämtning. Detta gäller särskilt då restiden skett genom framförande av fordon eller på annat sätt varit ingripande på tjänstemannens möjlighet till återhämtning. Det ska vara möjligt att förena arbetsliv med familjeliv och socialt liv även om arbetet medför resor.

Mom 3 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00 - 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänsteman under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Mom 4 Ersättning

Kompensation för restid kan ges antingen i pengar (restidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Restidsersättning betalas per timme med

Restidsersättning	Kompensationsledighet
<u>Månadslönen</u> 240	44 min

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället

Restidsersättning	Kompensationsledighet
<u>Månadslönen</u> 190	55 min

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst åtta timmar per kalenderdygn.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpningen av formeln för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

§ 9 Lön

Arbetstagarens lön ska anges i anställningsavtal (§ 3 mom. 5). Regler om lönesättning m m finns i löneavtalen.

Mom 1 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en lönespecifikation vid varje löneutbetalningstillfälle.

Specifikationen ska minst ha följande innehåll.

- arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer
- den anställdes namn, adress och personnummer/anställningsnummer
- fastställd månadslön
- sysselsättningsgrad
- mertid under månaden
- inbetald skatt för månaden samt ackumulerad för hela året
- vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum
- eventuell frånvaro och avdrag för densamma
- löneform, tillägg samt övertids- och ob-ersättningar

antal semesterdagar, semestertillägg och semesterersättning

Mom 2 Lön för del av löneperiod

Om en anställning börjar eller slutar under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Med dagslön avses den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta

lönstillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten. Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

Om arbetstagaren är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

§ 10 Arbetstidsförkortning, permission, tjänstledighet och annan ledighet

Mom. 1 Arbetstidsförkortning

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Förläggning av arbetstidsförkortning enligt bilaga 4

Mom 2 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfalle. Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka/partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och make/makas/partners barn. Med make/maka/partner jämföras person som arbetstagaren har en äktenskapsliknande relation med.

Betald permission för samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Exempelvis vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, så som vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren

Mom 3 Tjänstledighet

Mom 3:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska tidsperioden för tjänstledigheten anges.

Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren. Samma sak gäller när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- och helgdag.

Mom 3:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

NYTT

- NYTT
- NYTT

NYTT

NYTT
- NYTT
- NYTT

NYTT

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

1. Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med: $\frac{1}{21} \cdot (1)/(25)^*$ av månadslönen
2. Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt sön och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. Begreppet dagslön definieras i mom. 5.
3. Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom 4 Annan ledighet

Mom 4:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom 4:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme = $\frac{1}{175}$ av månadslönen

Vid tillämpning av mom. 3:2 för en deltidsanställd ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom 5 Månadslön, veckolön och dagslön

Med månadslön avses i denna paragraf fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus och liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

Med dagslön förstås i denna paragraf den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365.

För arbetstagare som är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Mom 6 Intermittent deltidarbete

För deltidsanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 21(25)}{5(6)}$$

Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Exempel

För deltid som är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

Antal arbetsdagar/vecka	Avdrag/arbetsdag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses arbetsdagar per helgfri vecka, beräknat i genomsnitt per månad.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje tjänstledighetsdag som annars skulle ha varit arbetsdag.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 5.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

[1]. Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

§ 11 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom 1:1a Egen uppsägningstid för tjänstemän

Anställningstid mindre än 2 år

1 månads uppsägningstid

Anställningstid 2 år eller mer

2 månaders uppsägningstid

Mom 1:2 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligt. Om uppsägningen ändå sker muntligt bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligt till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom 2:1a Uppsägningstid för arbetstagare

Vid uppsägning av arbetstagare gäller uppsägningstiderna i LASSe utdrag ur LAS, separat bilaga. om inte annat följer av mom. 3:1-3.

Mom 2:2 Turordningsregler vid uppsägning p g a arbetsbrist

Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 3 §§ 9 och 10

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 9

I förhållandet mellan PTK och Arbetsgivaralliansen, samt PTK:s medlemsförbund som antagit Huvudavtalet, ska följande gälla.

Grundtanken i Huvudavtalet kap. 2 om omställning är att arbetsgivaren fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning.

Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Arbetsgivaralliansen och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 10

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt

upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.

Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 2:3 Förlängd uppsägningstid

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet eller LAS med sex månader.

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.

Mom 2:4 Skriftligt varsel vid uppsägning av personliga skäl

Varsel vid uppsägning på grund av personliga skäl som arbetsgivaren enligt LAS ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat en varselsskrivelse till den lokala fackliga organisationen eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbundsavdelnings adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då organisationen/föreningen har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom 2:5 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för arbetstagare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För arbetstagare som helt eller delvis avlönas med provision som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats, ska för varje kalenderdag då arbetstagaren inte kan erbjudas arbete, inkomsten av provision anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månaders period.

Motsvarande gäller arbetstagare med tantiem eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha betalats till arbetstagaren, ska för varje kalenderdag då denne inte kan erbjudas arbete, sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den ersättning som denne fått under närmast föregående tolv månaders period.

Mom. 2:6 Arbetstagare som fyllt 69 år

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller arbetstagaren.

Anställningar som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått ålder enligt detta moment, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter någondera underrättat motpart om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytande enligt detta moment.

Arbetsgivare och tjänsteman som har för avsikt att avsluta en anställning vid uppnådd pensionsålder bör eftersträva att i god tid innan påkalla samtal om anställningens avslutande.

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Visstidsanställda

Vid tidsbegränsad anställning gäller § 2 mom. 7.

Mom 3:2 Förkortning av uppsägningstid

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Även semester som enligt semesterlagen ska utges som ledighet först under nästa år kan läggas ut under uppsägningstiden. Detta kan dock endast ske efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 3:3 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

Mom 3:4 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg som utvisar

- den tid som anställningen varat
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra samt
- om så begärs, omdöme om det sätt på vilket arbetet har utförts.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyg inom en vecka från det att betyget har begärts.

Anmärkning

Enligt Lagen om arbetslöshetsförsäkring behöver arbetstagaren för en ansökan om ersättning från arbetslöshetskassan intyg från arbetsgivaren "arbetsgivarintyg". Detta kan med fördel hanteras samtidigt som betyg utfärdas om möjlighet finns.

Mom 3:5 Intyg om erhållen semester

När arbetstagarens anställning upphör, har denne rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som tagits ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren inom en vecka från det att denne har begärt att få intyget.

Om arbetstagaren har rätt till fler semesterdagar än 25, ska den överskjutande semestern i detta sammanhang anses vara uttagen först.

§ 12 Arbetstid

Mom 1 Avtalets omfattning

§ 12 gäller för de som omfattas av avtalet om allmänna anställningsvillkor enligt § 1 mom. 1.

Mom 1:2 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning bör hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen bör vara att så långt möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med privatliv.

Mom 1:1 Avtalsreglering av arbetstidslagen

Arbetstagare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av arbetstidslagen i sin helhet.

Arbetstagaren har oreglerad eller reglerad arbetstid.

Arbetstidsbestämmelser för arbetstagare med oreglerad arbetstid finns i § 13 och för arbetstagare med reglerad arbetstid i § 14.

Parterna är eniga om att detta avtals regler om arbetstidens omfattning och förläggning ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

§ 13 Oreglerad arbetstid

Mom. 1 Vilka arbetstagare kan omfattas

Oreglerad arbetstid innebär att arbetstagaren har frihet att förlägga arbetstiden om det sker utifrån verksamhetens krav och behov. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet kvarstår även för arbetstagaren med oreglerad arbetstid. Arbetstagaren kan inte helt fritt disponera sin arbetstid utan måste kunna delta i olika former av samverkan på arbetsplatsen.

Oreglerad arbetstid kan således tillämpas för:

- arbetstagare som i sin tjänstställning arbetsleder andra eller
- arbetstagare som har arbetstid som är okontrollerbar eller
- arbetstagare som har frihet i arbetstidens förläggning.

Mom. 2 Tillämpning

Det totala arbetstidsuttaget utlagt på en längre period bör rymmas inom det ordinarie arbetstidsmåttet för arbetstagare med reglerad arbetstid vid samma arbetsgivare. Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera part bedöms onormalt ska samråd ske. Åtgärder ska vidtas utifrån den totala arbetssituationen.

Bestämmelserna om dygnsvila, nattarbete, veckovila och sammanlagd arbetstid i § 14 ska vara vägledande vid planeringen av oreglerad arbetstid.

Mellan chef och arbetstagare ska regelbundna avstämningssamtal om arbetsbelastning och arbetstidens omfattning hållas.

Anmärkning

En individuell överenskommelse om att ersätta övertid ersättning med fler semesterdagar och högre lön innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Mom. 3 Kompensation för oreglerad arbetstid.

Arbetstagare med oreglerad arbetstid kompenseras med minst fem extra semesterdagar och högre lön. Vid lönesättning ska hänsyn tas till bland annat arbetets krav på flexibilitet, oregelbunden arbetsbelastning och resor i tjänsten.

Anmärkning

Ersättning för övertid/mertid, obekvämt arbete och restid utges inte till arbetstagare med oreglerad arbetstid.

Mom. 4 Skriftlig överenskommelse och underrättelseskyldighet

En överenskommelse om oreglerad arbetstid ska vara skriftlig.

Överenskommelse om oreglerad arbetstid kan sägas upp med minst två månaders uppsägningstid före utgången av semesteråret av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Uppsägningen ska ske skriftligt.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen när en överenskommelse om oreglerad arbetstid träffats.

Mom. 5 Lokal överenskommelse

Mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan skriftlig överenskommelse träffas om att viss arbetstagare eller grupp om arbetstagare ska tillämpa reglerna om oreglerad arbetstid. Detta gäller för arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller annars särskilda omständigheter föreligger.

Mom. 6

Mom. 6:1 Beordrat arbete på tjänstgöringsfri dag

Vid tjänstgöring på, för heltidsanställd arbetstagare, arbetsfri dag erhåller sådan arbetstagare kompensation i form av ledighet med 1 1/2 dag för varje sådan tjänstgöringsdag eller efter överenskommelse i form av kontant ersättning motsvarande 1/20 av månadslönen. I denna ersättning ingår semesterlön.

Mom. 6:2 Uttag av kompensationsledighet

Kompensationsledighet ska tas ut i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt. Har kompensation för tjänstgöring på arbetsfri dag inte utgetts inom tre månader efter tjänstgöringstillfället ska kompensationsledigheten omvandlas till kontant ersättning med ett belopp motsvarande 1/20 av månadslönen per sådan tjänstgöringsdag.

Efter överenskommelse i det särskilda fallet kan kompensationsledigheten läggas ut även efter tremånadersperiodens utgång.

§ 14 Reglerad arbetstid

Mom. 1 Ordinarie arbetstid

Mom. 1:1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader. Tillämpas kortare arbetstid, ska den lägre veckoarbetstiden användas vid genomsnittsberäkningen.

Lokalt avtal kan träffas om annan begränsningsperiod

Mom. 1:2 Arbetsfria dagar

Midsommar-, jul- och nyårsafton, dagen efter Kristi himmelfärds dag samt dagen före alla helgons dag är arbetsfria dagar.

Trettondagsafton, skärtorsdag, Valborgsmässoafton och dagen före Kristi himmelfärds dag är den ordinarie arbetstiden högst fyra timmar. Sådan dag får ordinarie arbetstid inte förläggas efter kl 13.00.

Tjänstgöring på arbetsfri dag får inte överstiga 21 dagar per kalenderår. Om särskilda skäl föreligger kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren träffas om tjänstgöring därutöver. På begäran av arbetstagaren kan den lokala fackliga organisationen delta i överläggningen.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra arbetsfria dagar för kalenderår än i detta moment. Det ska av sådan överenskommelse framgå vilka andra arbetsfria dagar som istället ska gälla för individen. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig, och kan sägas upp en månad innan nytt kalenderår.

Mom. 2 Övertidsutrymme

Mom. 2:1 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 100 timmar per kalenderår.

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

Mom. 2:2 Avräkning från övertidsutrymmet

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 2:1.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 7 mom. 2.3, återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom. 2:1.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 2:1. Överenskommelse träffas om att övertiden ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom. 2:1 de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen enas om annat.

Mom. 2:3 Annan överenskommelse

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan, beträffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare, skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid.

Mom. 2:4 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid tas ut under kalenderåret enligt följande:

- högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Endera parten kan hänskjuta frågan till de centrala parterna för avgörande.

Mom. 2:5 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört över- hängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom. 2:1 ovan.

Mom. 3 Mertidsutrymme

När arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att mertid ska utföras får sådan tid högst uppgå till 100 timmar per år.

Inarbetad mertid kan tas ut som ledig tid. När inarbetad mertid tas ut som ledig tid återförs högst 50 timmar till mertidsutrymmet per kalenderår.

Mom. 4 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan beträffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Mom. 5 Anteckning av övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom. 2, mertid enligt mom. 3 och jourtid enligt mom. 4. Arbetstagaren, den lokala fackliga organisationen och representanter från den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom. 6 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att arbetstagaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena, sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det kan istället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser ingår i arbetstiden.

Mom. 7 Dygnsvila

Arbetstagaren ska ha minst elva timmars sammanhängande vila 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 ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspass början. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet. Dygnsvilans huvuddel ska vara förlagd mellan kl 22.00 och 06.00.

Avvikelser får även göras i samband med planerade aktiviteter, som kräver arbetstagarens övervakning/tillsyn utan möjlighet till dygnsvila. En förutsättning är att motsvarande kompenserande vila läggs ut inom de närmast följande sju dygnen.

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller ges annat lämpligt skydd.

Anmärkning

Exempel på sådan aktivitet som anges i tredje stycket ovan är evenemangs- och lägerverksamhet då ansvarig arbetstagare inte kan beredas dygnsvila.

Nämnda 24-timmarsperiod kan omfatta kalenderdygn eller någon annan period om 24 timmar. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid avbrott såsom vid omläggning av schema.

Mom. 8 Veckovila

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Ledigheten ska så vitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges 36 timmars sammanhängande ledighet innan nästkommande veckovila. Denna kompenserade vila utgör betald ledighet.

Tid då arbetstagaren är i beredskapstjänstgöring (på sin fritid förbundit sig att vara anträffbar för att vid behov utföra arbete) utgör inte veckovila. Perioden om sju dagar beräknas, om inte annat överenskommits lokalt, från måndag kl 07.00.

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller annat lämpligt skydd.

Mom. 9 Nattarbete

Arbetstiden för nattarbetande får under varje 24-timmarsperiod inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspass början. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt.

Med natt avses perioden mellan kl 22.00 och kl 06.00.

Mom. 10 Sammanlagd arbetstid för arbetstagarna

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt inklusive övertid under en beräkningsperiod om högst sex månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Mom. 11 Arbetstidsschema

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal part eller berörd arbetstagare. Inriktningen bör vara att så långt möjligt balansera verksamhetens krav och arbetstagarens möjlighet att förena arbete med privatliv.

Vid ändring av tjänstemannens arbetstid kan en skälig övergångsperiod behövas innan ändringen genomförs. Arbetstidsschema bör dock anslås senast fyra veckor innan det ska börja tillämpas.

§ 15 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Mom 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid som är förlagd så att tillägg betalas enligt detta moment. Bland annat skiftarbete och arbete på förskjuten tid, kan ligga på sådan tid.

Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmåttet som förläggs på annan tid än mellan kl 07.00 och kl 18.00 under måndag fredag.

Mom 1:2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob tillägg)

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

måndag - fredag	
från kl 18.00 till kl 24.00	<u>månadslönen</u> 600
från kl 00.00 till kl 07.00	<u>månadslönen</u> 400
lördag - söndag	
från lördag kl 00.00 till lördag kl 07.00	<u>månadslönen</u> 400
från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00	<u>månadslönen</u> 300
Vid helger gäller följande:	
från kl 07.00 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och pingstafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 300
från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommarafton, dagen före alla helgons dag, jul- och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 150

Vid tillämpningen ska för en deltidsanställds arbetstagare deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Anteckning

Parterna är ense om att arbetsgivaren bör ha skälig anledning för att få införa arbete på obekväm arbetstid.

Mom 1:3 Ob-tilläggets inverkan på sjuklön och övertidsersättning

Ersättning för obekväm arbetstid ingår inte i beräkningsunderlaget för sjuklön respektive övertidsersättning.

Mom 1:4 Övriga bestämmelser

Tillägg för obekväm arbetstid kan inte avse samma tid som övertidsersättning eller restidsersättning betalats för. Tillägg för obekväm arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ob-ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att arbetstagaren i stället ska få motsvarande ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för ob-ersättning.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Arbetet på obekväm tid ska beordras eller förvarnas om möjligt fyra veckor i förväg.

Mom 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom 2 Beredskapstjänst

Beredskap

2.1 Definition

Med beredskap avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men måste vara anträffbar för att kunna utföra arbete när det uppstår ett behov.

En arbetsgivare som vill införa beredskap ska förhandla med den lokala tjänstemannaparten dessförinnan.

2.2 Beredskapstjänst

Beredskapstjänst A innebär att tjänstemannen via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.

Beredskapstjänst B innebär att tjänstemannen ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.

Beredskapstjänst C innebär att tjänstemannen ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

Anmärkning 1

För de fall arbetsgivaren vill tillämpa Beredskapstjänst C, men tjänstemannen inte anser att hemmet är en önskvärd arbetsplats ska inställelse i arbete ske på arbetsstället eller på annan angiven plats. Ersättning utgår dock enligt Beredskapstjänst C.

Anmärkning 2

Vid beredskapstjänst ska arbetsgivaren ta hänsyn till skäligena inställelsetider med beaktande av tjänstemannens typ av beredskap samt andra praktiska och objektiva relevanta förutsättningar. En (1) timme för inställelsetid vid Beredskapstjänst B respektive dagtid vid Beredskapstjänst C kan tjäna som utgångspunkt. Inställelsetid kan vara både kortare och längre.

2.3 Schema

Beredskap ska schemaläggas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema bör upprättas och kommuniceras i god tid. Ändringar av schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg. Tillfälliga avvikelser som inte kunnat förutses vid schemaläggning räknas inte som en schemaändring.

Anmärkning 1

Med oskäligt belastar avses som exempel att beredskap inte ska schemaläggas på för få tjänstemän eller att beredskap schemaläggs i flera beredskapspass under samma dygn utan samband med ordinarie arbetstid.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse förutsetts vid behov träffas om nattarbete och viloregler i samband med beredskapstjänst.

2.3.1 Beredskapsersättning

Om lokal överenskommelse inte träffats om annat ersätts Beredskapstjänst A, B respektive C enligt följande:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
måndag kl 00 – fredag kl 18	<u>månadslön</u> 1750	<u>månadslön</u> 1400	<u>månadslön</u> 1650
fredag kl 18 - lördag kl 07, samt från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>månadslön</u> 1100	<u>månadslön</u> 900	<u>månadslön</u> 1050
lördag kl 07 – söndag kl 24 samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive Helg	<u>månadslön</u> 750	<u>månadslön</u> 600	<u>månadslön</u> 700
Från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslön</u> 450	<u>månadslön</u> 350	<u>månadslön</u> 400

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

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

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 4.4.6 nedan.

2.3.2 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

Om lokal överenskommelse inte träffats om annan ersättning per timme ersätts arbetad tid enligt följande:

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för faktiskt arbetad tid dock;

1. minst 30 minuter vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst A,
2. minst för tre timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst B respektive,
3. minst för två timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst C.

Tjänsteman som har Beredskapstjänst B, men utför arbete enligt Beredskapstjänst A, sa ersätts för minst en timme.

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

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

2.3.3 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för beredskapstjänst.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Anmärkning 1

Finns lokal part är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av enskilda överenskommelser. Detta kan även ske i samverkan. Det kan även vara lämpligt att diskutera enskilda överenskommelser om beredskap i samband med lönerevisionen.

2.3.4 Lokala avtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom 3 Jourtid

Mom 3:1 Begreppet jourtid

Med jourtid avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behovet uppkommer utföra arbete.

Mom 3:2 Ersättning för jourtid

Jourtid ersätts per jourtimme med	<u>månadslönen</u> 600
Dock gäller följande:	
fredag - söndag	
från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00	<u>månadslönen</u> 400
från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00	<u>månadslönen</u> 300

Vid helger:	
från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, 1 maj och Kristi himmelfärds dag	<u>månadslönen</u> 400
från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, pingstafton och 6 juni till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 300
från kl 18.00 skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommarafton, dagen före alla helgons dag, jul- och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 150

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av jourtidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Jourtidsersättning utges per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning betalats.

Mom 3:3 Övriga bestämmelser

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Mom 3:4 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning för jour enligt ovan inte ska gälla utan att arbetstagaren i stället ska få motsvarande ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för jourtidsersättning.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.”

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 31 maj 2027.

För tiden efter den 31 maj 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid

3217 Uppsägningstid enligt 11 § lag (1982:80) om anställningsskydd LAS

Uppsägningstid enligt 11 § lag (1982:80) om anställningsskydd LAS *

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägning sker. (SFS 2015:759).

(SFS 2015:759)

Anmärkning

**Notera regel om förlängd uppsägningstid i § 10 mom 2:3.*

3217 Avtal om förhandlingsordning vid

rättstvister

Omfattning

Arbetsgivaralliansen och Unionen är överens om följande förhandlingsordning rörande rättstvister gäller fr.o.m. 1 januari 2019

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektiv-avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iaktas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare.

2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Bilaga 4. Förläggning av arbetstidsförkortning - 3231,3217

Rätt till ledig dag

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att första vardagen efter Annandag jul är ledig. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan dag.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan t ex innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställning vid ledighetstidpunkten.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet på av arbetsgivaren förlagd ledig dag utges ingen annan ledig dag.

Anmärkning: 1

Ledighet får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar eller arbetsfria dagar.

Anmärkning: 2

Tjänsteman vars anställning upphör under kalenderåret har på begäran rätt till ledighet enligt Mom. 2 under uppsägningstiden.

Förhandlingsprotokoll Samverkansavtal 3235 3217 3242

Förhandlingsprotokoll Samverkansavtal

Ärende	Revidering av samverkansavtal samt tecknande av avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling
Tid	2014-10-20
Plats	Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 1, Stockholm
Parter	Arbetsgivaralliansen (Aa) PTK LO
Protokollet justeras av	Hans-Göran Elo Ann Lundberg Westermark Kent Ackholt
Närvarande för Aa:	Hans-Göran Elo Lars Dicander
för PTK:	Ann Lundberg Westermark Patrik Pedersen
för LO:	Kent Ackholt Johan Ingelskog Magnus Pettersson

§ 1 Förändringar

Efter översyn av Samverkansavtalet tecknat 1999-11-30 träffar parterna överenskommelse om reviderat Samverkansavtal samt avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling enligt bilaga.

§ 2 Allrådet

Enligt Samverkansavtalet ska parterna upprätta ett Allråd.

I fråga som enbart berör Vision överenskommer PTK och Vision om representation i Allrådet.

§ 3 Ny lagstiftning

Arbetsgivaralliansen och PTK/LO kan när som helst under löpande avtalsperiod uppta överläggningar om innehållet i Samverkansavtalet och avtalet om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling om förändringar i gällande lagstiftning föranleder det. Förändring av dessa avtal, med anledning av ändrad lagstiftning, gäller utan särskilt antagande på bransch- respektive arbetsplatsnivå.

§ 4 Uppföljning

Parterna träffas årligen för uppföljning av avtalen.

§ 5 Giltighetstid

Det reviderade Samverkansavtalet samt avtalet om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling gäller tillsvidare från och med den 1 januari 2015 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Vid protokollet

Lars Dicander

Justeras

Hans-Göran Elo

Ann Lundberg Westermarck

Kent Ackholt

Samverkansavtal för Arbetsgivaralliansens område samt avtal om arbetsmiljö,

likabehandling och kompetensutveckling

Förändring av Samverkansavtalet 1999-11-29 – 30 med ikraftträdande fr.o.m. den 1 januari 2015

Arbetsgivaralliansen
PTK
LO

Samverkansavtal för Arbetsgivaralliansens område

Det här avtalet ger anställda och arbetsgivare inom Arbetsgivaralliansens verksamhetsområde stora möjligheter att tillsammans skapa former för samverkan.

Parterna vill med detta avtal skapa förutsättningar för en väl fungerande och utvecklad samverkan mellan de lokala fackliga organisationerna, de anställda och arbetsgivarna inom Arbetsgivaralliansens område.

På de arbetsplatser där det finns lokala fackliga företrädare är det viktigt att dessa ges goda förutsättningar för det fackliga arbetet.

Samverkan kan t.ex. ske i partssammansatta organ, genom regelrätta förhandlingar eller i återkommande samtal med den/de anställda. Man kan dessutom enas om andra samverkansformer på arbetsplatsen. Särskilda krav på att hitta fungerande samverkansformer ställs på arbetsplatser med bara en eller ett par anställda, där arbetsgivaren inte dagligen är representerad.

Anmärkning

Lokal part definieras av respektive central arbetstagarorganisation

§ 1 Samverkan

Samverkan i organisationen utgår från den enskilde arbetstagaren i dennes kontakt med sin närmaste chef. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att genom samverkan som en naturlig process i organisationen skapa möjligheter för att utveckla verksamheten. För att uppnå ett gott samarbetsklimat ska arbetstagarna ges möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling. Det åligger parterna att utveckla och bevara förtroendefulla partsrelationer med respekt för vardera partens olika roller och arbetsförutsättningar.

Avsikten med avtalet är att arbetstagarna ska komma in i ett tidigt skede i beslutsprocessen för att få möjlighet att påverka.

§ 2 Rättslig grund

Detta avtal är en vidareutveckling av MBL för att främja utveckling och samverkan i organisationerna. Medbestämmandelagen (MBL), förtroendemannalagen (FML), arbetsmiljölagen (AML) samt diskrimineringslagarna utgör den rättsliga grunden för detta avtal.

Följande regler i avtalet gäller oavsett samverkansform:

- Reglerna om arbetstagarkonsult (§ 5, stycke 7-8)
- Frist för begäran av central förhandling i MBL-fråga (§ 7, stycke 3-5)

- Facklig verksamhet (§ 9)
- Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

I de fall den fackliga organisationen har anmält ett fackligt ombud med förhandlingsmandat, ska ett kollektivavtal träffas om samverkansform.

Om den fackliga organisationen inte har anmält ett fackligt ombud med förhandlingsmandat sker det lokala medbestämmandet i form av samverkan på arbetsplatserna. Huvudregeln är att samverkan sker i form av s.k. arbetsplatsträffar eller, på den lilla arbetsplatsen, i form av samtal med den enskilde arbetstagaren.

Vilken samverkansform som gäller på arbetsplatsen ska finnas dokumenterat och vara känt på arbetsplatsen.

Lokalt träffat kollektivavtal ersätter formerna för medinflytande i 11, 12, 14 och 10 §§ MBL, med undantag av § 5 fjärde stycket nedan.

Kan inte ett lokalt kollektivavtal om samverkan träffas, gäller reglerna för medinflytande enligt 11, 12, 14, 19 och 38 §§ MBL.

Anmärkning

Vid driftinskränkningar (arbetsbrist) ska 20 § lagen om anställningsskydd (LAS) tillämpas, det vill säga att förhandling enligt MBL ska äga rum mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation innan beslut fattas. Detsamma gäller vid anlitande av entreprenör (38 § MBL) samt vid verksamhetsövergång 6 b § LAS.

§ 3 Begrepp i samverkansprocessen

Dialog chef - arbetstagare

Den enskilde arbetstagaren ska ges möjlighet att påverka de beslut som angår dennes arbete och utveckling. Detta kan bland annat ske genom regelbundna utvecklingssamtal.

Arbetsplatsträff

Samverkan i form av regelbundna möten med samtliga arbetstagare i hela eller delar av organisationen och där verksamhetsfrågor behandlas.

Samverkansorgan

Samverkan i frågor som rör verksamheten på arbetsplatsen hanteras i ett samverkansorgan där de lokala parterna är representerade.

Organisationsövergripande samverkansorgan

Samverkan i frågor som rör hela organisationens verksamhet hanteras i ett organisationsövergripande samverkansorgan där de lokala parterna är representerade.

§ 4 Information

Information är en viktig del av samverkansprocessen och ges i form av

- löpande information om organisationens verksamhet, utveckling och ekonomi, liksom riktlinjer för personalpolitik
- information inför beslut i en samverkansfråga

För en effektiv samverkansprocess förutsätter de centrala parterna att underlag inför beslutsfrågor presenteras i god tid innan samverkan sker.

§ 5 Samverkansformer

De lokala parterna ska utforma samverkansprocessen efter de enskilda organisationernas förutsättningar och verksamhet så att arbetstagarna ges möjlighet till dialog och inflytande.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att samverkan sker i frågor av betydelse för verksamheten eller för en enskild arbetstagare enligt de lokalt fastställda formerna. Arbetstagarparten har ansvar för att på eget initiativ ta upp ytterligare frågor för behandling i samverkansprocessen.

Samverkan kan ske på olika nivåer genom:

- Dialog mellan chef – arbetstagare
- Arbetsplatsträff
- Samverkansorgan
- Organisationsövergripande samverkansorgan

Förhandling ska alltid ske i följande fall:

- Vid driftinskränkningar (29 § LAS)
- Övergång av verksamhet (6 b § LAS)
- Anlitande av entreprenör (38 § MBL)
- När så särskilt begärs av arbetstagarpart eller arbetsgivaren.

Arbetsgivaren är skyldig att, oavsett samverkansform, tydligt klargöra när arbetsgivaren anser att samverkan i en fråga är avslutad samt att avsikten är att fatta beslut när avtalets tidsfrist löpt ut. Om även arbetstagarparten anser frågan avslutad bör man meddela att man inte har för avsikt att gå vidare i frågan.

Anmärkning

Arbetsgivaren eller lokal facklig organisation kan vid behov frånga ovanstående samverkansformer och istället begära regelrätt förhandling enligt MBL:

Parterna är överens om att frågor av rent arbetsledande karaktär och som rör arbetstagarens personliga förhållande eller integritet, inte ska behandlas inom samverkanssystemet.

Arbetstagarkonsult

I frågor av för arbetsgivaren och de anställda avgörande betydelse, har den lokala arbetstagarorganisationen möjlighet att begära arbetstagarkonsult. Beslut om anlitande av arbetstagarkonsult sker genom central överenskommelse. Kan de centrala parterna inte enas, ska Allrådet avge ett för de lokala parterna bindande yttrande.

Avtal om anlitande av arbetstagarkonsult ska innehålla uppgift om konsultinsatsernas omfattning, innehåll och kostnad samt avtalsvillkoren för konsulten. Arbetstagarkonsult har rätt till den information från arbetsgivaren som erfordras för att fullgöra uppdraget.

§ 6 Samverkansområden

Områden där samverkan ska ske är:

- **Verksamhetsplanering och ekonomi**

Inom ramen för lokal samverkan bör information om ekonomi och investeringar, framtidsbedömningar m.m. tas upp. Liksom kort och långsiktig planering av verksamheten. Budgetarbetet bör också ske i lokal samverkan liksom övriga frågor av betydelse för de anställdas arbetssituation.

- **Arbetsorganisation**

En väl fungerande organisation och arbetsledning är en förutsättning för ett gott arbetsresultat och för att individen ska trivas på arbetsplatsen. Detta är en viktig fråga för samverkan.

- **Personal**

Personalplanering är ett viktigt område för lokal samverkan. Arbetsgivaren bör ha personalplanering på kort och lång sikt. Denna och de rutiner som gäller lokalt liksom vilken policy som tillämpas i olika frågor bör rymmas inom ramen för lokal samverkan. Till detta område hör bl.a. rekrytering, anställning och introduktion av nya medarbetare. Till området personal hör också frågor som ”vem som gör vad” (bemanning), utvecklingsmöjligheter och utvecklingssamtal, som utgör en viktig grund för individens kompetensutveckling.

De lokala parterna ska fastställa på vilken nivå respektive fråga ska hanteras samt om ytterligare områden ska omfattas av samverkan.

Avtalet om samverkan i arbetsmiljö-, likabehandlings- och kompetensutvecklingsfrågor finns i bilaga 1 till detta avtal.

§ 7 Oenighet

Centrala parter förutsätter att arbetsgivaren och lokal facklig organisation på alla sätt försöker att lösa frågor i samförstånd. Om oenighet ändå uppstår är arbetsgivaren skyldig att avvakta med beslut om den fackliga organisationen på arbetsplatsen begär det. På arbetsplatser där facklig representation saknas, ska regional/central facklig organisation anmäla oenigheten.

Samverkansprocessen ska hanteras skyndsamt.

Anmälan om oenighet ska ske omgående om det finns facklig representation på arbetsplatsen.

Saknas facklig representation på arbetsplatsen måste den/de anställda ges rimlig tid att få hjälp av sin fackliga organisation. Anmälan om oenighet ska i detta fall ske inom en vecka från det ärendet behandlades på arbetsplatsträffen.

Har anmälan eller begäran inte inkommit inom dessa tidsramar har arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet och har härmed rätt att fatta beslut i frågan.

Central förhandling

När en samverkansfråga slutligt hanterats i samverkansprocessen och oenighet kvarstår, kan den fackliga organisationen hänskjuta frågan till central arbetstagarorganisation för begäran om central förhandling.

Central förhandlingsframställan ska tillställas central motpart inom två veckor från det att ärendet har avslutats på lokal nivå. Om begäran om förhandling inte framställs inom tidsfristen, har arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet och har därmed rätt att fatta beslut i frågan.

Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan central förhandling genomförs.

§ 8 Formalia

Minnesanteckningar ska föras för att tydliggöra vilka frågor som har hanterats i samverkan, vilka beslut

som fattats, alternativt i vilka frågor det uppstått oenighet. Vid förhandling ska protokoll föras.

§ 9 Facklig verksamhet

I planering av organisationens verksamhet ska hänsyn tas till de fackligt förtroendevalda och deras behov av ledighet för sitt uppdrag. De lokala parterna ska årligen samråda med arbetsgivaren om omfattningen av ledigheten.

Medlem i kollektivavtalsbärande facklig organisation har rätt att under högst fem timmar per kalenderår delta i facklig information på betald arbetstid.

Nyanställd arbetstagare har vid ett tillfälle rätt att under en timmes betald arbetstid delta i av fackklubben anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

§ 10 Uppföljning

Det åligger de lokala parterna att vårda den lokala samverkan. Detta görs bland annat genom regelbunden uppföljning av den lokala samverkansprocessen.

Om samverkansprocessen inte fungerar, ska detta påtalas så att bristerna kan åtgärdas.

Samtliga anställda och arbetsgivareföreträdare ska ha god kunskap om formerna för samverkan.

§ 11 Centrala parters ansvar

De centrala parterna ska följa utvecklingen av detta avtal samt medverka till att sprida information om avtalet. De centrala parterna ska verka för att goda samverkansformer etableras.

§ 12 Förhandlingsordning vid rättstvist

Parterna är överens om att förhandlingsordning mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO gäller i de delar som inte regleras i samverkansavtalet. Rättstvist beträffande frågor som regleras i samverkansavtalet och lokala avtal som tillkommit med anledning av samverkansavtalet avgörs av Allrådet.

Allrådets uppgift är också att ge arbetsgivare och lokala fackliga organisationer råd vid tillämpningen av samverkansavtalet. Parterna är överens om att försöka hitta samförståndslösningar och i möjligaste mån undvika tvister.

Allrådet

Allrådet består av två ledamöter från Arbetsgivaralliansen samt en från LO respektive PTK, eller de som LO respektive PTK utser. Rådet hanterar även eventuella tvister kring tolkning av förhandlingsordning. På begäran av någon av parterna kan rådet även utse opartisk ordförande.

Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Arbetsmiljö

Arbetet ska utföras i en sund och säker arbetsmiljö. Huvudansvaret för detta ligger enligt lag på arbetsgivaren. Arbetsmiljöaspekterna ska vara en naturlig del i organisationens verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Samverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt deras lokala fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i organisationen av arbetsgivaren i samverkan med berörda arbetstagare. Samverkansformerna utformas så att de anpassas till verksamheten.

Skyddskommitté (eller motsvarande)

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att de uppgifter som enligt arbetsmiljöförordningen och arbetsmiljölagen (AML) tillkommer skyddskommittén/motsvarande kan hanteras i organisationens övergripande samverkansorgan. I sådant fall ska skyddsombud vara representerade när arbetsmiljöfrågor diskuteras i det övergripande samverkansorganet.

Skyddsombud (arbetsmiljöombud) och huvudskyddsombud

Skyddsombud (arbetsmiljöombud) utses av lokal arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns inte lokal arbetstagarorganisation representerad på arbetsplatsen utses skyddsombud (arbetsmiljöombud) av arbetstagarna på arbetsplatsen. Råder bland arbetstagarna tvekan om vilket antal skyddsombud (arbetsmiljöombud) som bör utses vid ett arbetsställe, eller om arbetsställets indelning i skyddsområden, bör före valet samråd ske med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Finns vid arbetsstället mer än ett skyddsombud (arbetsmiljöombud) skall ett av ombuden utses till huvudskyddsombud.

Regionalt skyddsombud (Regionalt arbetsmiljöombud)

Om arbetsplatsen saknar skyddskommitté, kan lokal avdelning, eller motsvarande, inom ett förbund utse regionalt skyddsombud. Regionalt skyddsombud har samma uppgifter och befogenheter som övriga skyddsombud.

Tystnadsplikt

De som genom sitt uppdrag fått kännedom om arbetstagarens eller arbetssökandes hälsotillstånd eller personliga förhållanden får inte obehörigen röja detta. I övrigt hänvisas till arbetsmiljölagen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i enlighet med arbetsmiljölagen och dess föreskrifter på sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera ska det vara en del av den dagliga verksamheten, genom ett samarbete mellan arbetsgivare, den lokala fackliga organisationen och arbetstagaren.

Finns minst tio anställda ska organisationen upprätta en skriftlig arbetsmiljöpolicy och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren ska fastställa mål för arbetsmiljöarbetet och upprätta handlingsplaner samt följa upp genomförda åtgärder. Detta innebär att arbetsgivaren genom kartläggning ska skaffa sig en bild av miljöförhållandena på arbetsplatsen. Efter kartläggningen tidplaneras de åtgärder som ska vidtas för att arbetsmiljömålen ska uppnås. I uppföljningen kontrolleras att åtgärderna lett till avsett resultat.

Anmärkning

AMLs krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete, samt på www.arbetsgivaralliansen.se – se under rådgivning/arbetsmiljö/”Fyra steg för bättre arbetsmiljö”.

Stöd i arbetsmiljöarbetet

I det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan extern sakkunskap anlitas i form av t.ex. företagshälsovård. Företagshälsovårdens uppgift är främst att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatserna. Företagshälsovården är en viktig resurs som kan hjälpa arbetsgivaren att leva upp till arbetsmiljölagens

krav. Lagen kräver bl.a. att arbetsgivaren har tillgång till företagshälsovårdskompetens i den utsträckning som behövs för att arbetsgivaren ska följa lagens krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering och för att uppfylla arbetsmiljölagens krav i övrigt.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom ramen för lokal samverkan.

Arbetsgivaren ansvarar för att det stöd i arbetsmiljöarbetet som arbetsförhållandena kräver, finns att tillgå.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. För att uppfylla detta rehabiliteringsansvar erfordras att arbetsgivaren avsätter nödvändiga resurser och att lämplig kompetens finns tillgänglig. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens rehabilitering omfattar sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen.

Arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska anpassas till arbetstagarnas olika förutsättningar. Tidiga insatser är viktigt för ett bra resultat av såväl förebyggande, arbetsanpassande som rehabiliterande åtgärder.

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren bistå Försäkringskassan med de uppgifter som behövs för att behovet av eventuella åtgärder kan klarläggas och genomföras så tidigt som möjligt. En förutsättning för ett bra resultat är fungerande samverkan mellan arbetsgivare, berörd arbetstagar, facklig organisation, företagshälsovård och Försäkringskassan.

Utbildning

Skyddsombud (arbetsmiljöombud), ledamöter i det organisationsövergripande samverkansorganet och arbetstagar i arbetsledande ställning ska återkommande få utbildning i arbetsmiljöfrågor. Behovet av utbildning fastställs efter samverkan och syftet ska vara att samtliga parter ska ha goda kunskaper i arbetsmiljöfrågor.

Ledighet för arbetsmiljöutbildning enligt detta avtal medför rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Likabehandling

Arbetsgivarens verksamhet ska bedrivas på sådant sätt att arbetstagar likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning.

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder, deltidsanställning eller tidsbegränsad anställning och föräldraledighet, är exempel på diskrimineringsgrunder i lagstiftningen.

Trakasserier

Arbetsgivaren ska enligt lag vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagar utsätts för trakasserier eller repressalier.

Aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Detta kan bland annat ske genom anpassning av arbetsförhållandena och formerna för rekrytering. De åtgärder som vidtas ska stå i proportion till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt såsom ändamålet med den ideella organisationens verksamhet.

Jämställdhetsarbete

Ett aktivt jämställdhetsarbete skapar goda förutsättningar för utveckling, produktivitet och ett gott arbetsklimat. Jämställdhetsarbetet är därför en viktig samverkansfråga.

Kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet ska främjas. Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

Ett aktivt jämställdhetsarbete innebär bland annat att:

- underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap,
- genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män,
- verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män,
- verka för att få sökanden av det underrepresenterade könet och försöka öka andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet,
- kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och för olika kategorier av anställda,
- vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att anställda utsätts för sexuella trakasserier eller trakasseras på grund av en anmälan om könsdiskriminering,
- vidta de åtgärder i övrigt som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män.

Jämställdhetsplan

Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.

Planen ska innehålla de jämställdhetsåtgärder som ska genomföras under året eller senare avseende arbetsförhållanden, föräldraskap, kompetensutveckling, rekrytering och lönefrågor. Den ska vidare innehålla en översiktlig redovisning av resultatet av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren har upprättat samt en redovisning av helt eller delvis genomförda jämställdhetsåtgärder. I planen ska även redovisas rutinerna för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas efter de lokala förhållandena med beaktande av de prioriterade punkterna enligt ovan.

Anmärkning

I ovanstående fråga se även respektive branschs löneavtal.

Kompetens- och yrkesutveckling

Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för organisationens fortlevnad, där arbetsgivaren har ansvaret för kompetensutvecklingen. Alla arbetstagare ska ha möjlighet till individuell och yrkesmässig utveckling i arbetet. Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att kompetensutveckling genomförs.

Syftet med kompetensutvecklingen är att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa kunskaper och yrkeserfarenheter, som gör det möjligt att upprätthålla en hög kunskapsnivå i organisationen.

Arbetsgivaren ska samverka om behovet och utformningen av organisationens kompetensutveckling. Kompetensutveckling kan även ske i samarbete med andra organisationer och företag.

Det är nödvändigt att avsätta erforderliga resurser för kompetensutveckling.

Anmärkning

Parterna noterar i detta sammanhang den verksamhet som bedrivs inom ramen för omställningsavtalet (TRS). I detta sammanhang noteras särskilt KIV (Kompetensutveckling för individ och verksamhet).

Utvecklingssamtal/Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid regelbundna utvecklingssamtal/medarbetar-samtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan.

Behovet av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas i samband med längre tids frånvaro från arbetet, exempelvis efter föräldraledighet, långvarig sjukdom eller fackligt uppdrag.

För att möjliggöra ett gott ledarskap ska chefers behov av kontinuerlig kompetensutveckling beaktas.

Anmärkning

I ovanstående fråga se även respektive branschs löneavtal.

3217

Förhandlingsprotokoll

1993-07-01

Antagande av vissa avtal

Utskriftsdatum	1993-07-01
Protokoll nr	1188 WPFS3 1
Ärende	Antagande av kollektivavtal inom Arbetsgivaralliansens område
Tid	1993-05-28, 1993-06-18, 1993-07-01
Plats	Arbetsgivaralliansens lokaler, Göta Ark-huset, Stockholm
Parter	Arbetsgivaralliansen (Aa) Privattjänstemannakartellen (PTK)
Protokollet justeras av	för Aa: Arne Ahlström för PTK: Bo Ragnar
Närvarande	För Aa: Arne Ahlström Lars Henningson Asa Ramel För PTK: Liisa Öden Vento Harriet Oscarsson Eva Wickström Kjell Andersson Rune Viklund Bo Ragnar

§ 1

Det noterades att 1993-04-01 bildades en ny arbetsgivarorganisation av de tre branschkommittéerna Idrott, Ideella Och Idéburna Organisationer och Folkhögskola.

Förutom de tre branschområdena kommer Aa att erbjuda arbetsgivar-service till utbildnings- och folkbildningssektorn samt till små och medelstora företag.

Vidare noterades att företag anslutna till f d Arbetsgivaralliansens branschkommitté EL numer ingår i Aa. Dessutom ingår i Aa Teleinvests dotterbolag m fl (se bifogade förteckning bilaga 1).

§ 2

Parterna noterar att nuvarande Alliansen och PTK har träffat överenskommelse om att trygghetsavtalet ska gälla under år 1993. Man är vidare överens om att se över TRS framtid.

För att kunna tillförsäkra såväl Aa:s som PTK:s medlemmar det skydd TRS erbjuder vid arbetsbristsituationer är Aa och PTK överens om att Trygghetsavtalet fr o m 1993-04-01 ska gälla mellan parterna. Avtalet ska gälla enligt den skrivning som Alliansen och PTK enades om 1993-03-31.

Vidare är parterna överens om att Aa tillförs som stiftare eller på annat sätt får del i TRS-fonden.

§ 3

Aa och PTK är ense om att fr o m 1993-04-01 anta med vid varje tidpunkt gällande lydelse följande av tal och överenskommelser.

- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring antas (utredigeras senare).
- Avtal om tjänstegruppliv mellan SAF och PTK.
- Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) mellan SAF och LO/PTK.
- Pensionsavtal (ITP) mellan SAF och PTK.

Möjlighet finns att försäkra sina anställda hos annan än SPP/Trygg Hansa. En förutsättning är att den s k ITP-planen i huvudsak ligger till grund och att de anställdas försäkringsförmåner är säkrade.

Avvikelse från vanliga ITP-modellen ska endast få ske efter medgivande av avtalsparterna.

- Reseavtal (utredigeras senare).

§ 4

Parterna är överens om att avtalen och överenskommelserna som reglerats enligt §§ 2 - 3 ovan löper med en uppsägningstid av sex månader.

§ 5

Från PTK framförs att överenskommelserna enligt ovan är preliminära i avvaktan på godkännande av PTKs styrelse.

§ 6

Förhandlingen förklaras avslutad 1993-07-01

Vid protokollet

Lars Henningson

Justeras

Arbetsgivarallians

Arne Ahlström

Privattjänstemannakartellen

Bo Ragnar

Avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansen

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om ett system för Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för tjänsteman som omfattas av ITP 1.

§ 2

Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionsbidpunkter i kollektivavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Om branschavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer.

§ 3

Premien till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Det innebär att det 2017 görs en avsättning i Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer som motsvarar 2016 års nivå om 0,2 procent. Parterna är vidare överens om att Flexpension för Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 procent. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 procent, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension under de tre efterföljande åren så att premie-nivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension är 0,7 procent.

Skulle löneökningssutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningssutrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer byggs ut minskar löneökningssutrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

§ 4

Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, dvs den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr.o.m. att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars - 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Tjänstemannens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Anmärkning 4

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5

Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

§ 5

Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

§ 6

Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

Anmärkning 1

Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2

Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer påverkas inte av denna reglering.

§ 7

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningstrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 8

Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

§ 9

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10

Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

§ 11

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

§ 12

Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Arbetsgivaralliansen och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 13

Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 14

Frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning. När det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler bör tolkning och tillämpning av dessa villkor även ske i ITP-nämnden.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15

För tjänstemän som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP-avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur

avsättningen till Flexpension ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte Arbetsgivaralliansen

Denna överenskommelse är en del av de allmänna villkoren

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Semesterväxling 3217, 3231, 3235

Semesterväxling

Omvandling av semesterlönertillägg till lediga dagar

Arbetsgivaren och en enskild medarbetare kan, inför ett enskilt semesterår, genom skriftlig individuell överenskommelse växla semestertillägg mot extra lediga betalda dagar (semesterväxling).

Exempel:

För en medarbetare med 25 dagars semesterrätt kan semestertillägget för dessa 25 dagar växlas till fem extra lediga dagar utan löneavdrag. Medarbetaren erhåller då inget semestertillägg för årets semesterdagar.

Överenskommelse om att byta semestertillägg mot ledighet kan inte träffas om medarbetaren har sparad semester eller önskar spara semester innevarande år.

Förläggningen av lediga dagar ska överenskommas mellan medarbetare och chef enligt samma principer som gäller för ordinarie semesterdagar.

Semesterväxlade dagar som inte är förlagd under innevarande semesterår förfaller till betalning en månad efter semesterårets utgång, detsamma gäller för uttagna dagar som överstiger intjänat semesterväxlingssvårde. Återbetalningsvårde för varje ledig dag motsvarar semestertillägget för fem semesterdagar. Uttagna dagar som överstiger intjänat semesterväxlingssvårde, kan endast avräknas från semestertillägg och/eller semesterersättning; denna risk föreligger då en organisation tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår.

Anmärkning 1

Finns lokal klubb/förening är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av individuella överenskommelser.

Anmärkning 2

När en individuell överenskommelse upphör utgår istället ledighet och ersättning enligt kollektivavtalet och anställningsavtalet.

Upplysning

Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.

3217 Förteckning över avtal som ej medtagits i trycket

Förteckning

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare

- Beredskapsavtal mellan Arbetsgivaralliansen och LO/PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för
- asbestsexponering Arbetsgivaralliansen och LO/PTK
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om omställning och kompetensstöd - Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst - PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) mellan Arbetsgivaralliansen och LO/PTK
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) mellan Arbetsgivaralliansen och PTK
- Avtal mellan Arbetsgivaralliansen och PTK om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Gäller enbart tjänstemän

- Pensionsavtal (ITP) mellan Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring-
PTK
- Avtal om avsättning till Flexpension
- Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister