

AB-P

PRIVAT AVTALET

2007-07-01—2010-03-31



Definitioner och förkortningar för

Arbetsgivarorganisation

Organisation av arbetsgivare som har rätt att företräda/biträda arbetsgivaren vid förhandling.

Arbetsgivare

Bolag/förening/stiftelse annan privat arbetsgivare.

Central arbetstagarorganisation

Svenska Kommunalarbetareförbundet/Kommunal

Central part

Arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation. Om arbetsgivare inte tillhör arbetsgivarorganisation är arbetsgivaren avtalsslutande part i förhållande till central arbetstagarorganisation.

Lokal part

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation.

Central förhandling

Förhandling mellan centrala parter.

Lokal förhandling

Förhandling mellan lokala parter.

Kollektivavtal

Avtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbetstagarparten.

Lokalt kollektivavtal

Avtal som tecknas mellan lokala parter, i frågor som anges i detta kollektivavtal.

Överenskommelse

Överenskommelse utan kollektivavtalsstatus. Används då överenskommelse ska träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare eller då reglerna styrs av annat avtal, lag, förordning eller föreskrift.

AFL – Lag om allmän försäkring

AGS – Avtalsgruppsjukförsäkring

ATL – Arbetstidslag

LAF – Lag om arbetsskadeförsäkring

LAS – Lag om anställningsskydd

LFF – Lag om facklig förtroendeman

MBL – Lag om medbestämmande i arbetslivet

SjLL – Lag o sjuklön

SemL – Semesterlag

TFA – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

Innehåll

§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Allmänna anställningsvillkor	6
§ 3 Arbetstid	6
§ 4 Avstängning och skriftlig varning	8
§ 5 Anställningens upphörande	8
§ 6 Lönebestämmelser	9
§ 7 Beräkning av lön i vissa fall	10
§ 8 Uppehållslöneanställning	11
§ 9 Semester	14
§ 10 Ledighet	18
§ 11 Sjukdom mm.	18
§ 12 Ledighet för vård av barn mm.	21
§ 13 Ledighet för värnpliktjänstgöring	22
§ 14 Ledighet för enskilda angelägenheter	22
§ 15 Utbildning	23
§ 16 Samordningsbestämmelser	23
§ 17 Särskilda ersättningar	24
§ 18 Färdtidsersättning	25
§ 19 Tillägg för obekväm arbetstid	26
§ 20 Jour och beredskap	27
§ 21 Tillägg vid förskjuten arbetstid	29
§ 22 Personalbostad	29
§ 23 Tjänstedräkt	30
§ 24 Trygghetsförsäkring och avtal	30
§ 25 Korrigering av preliminär lön	30
Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön	31
Löneöversyn 2007-07-01—2010-03-31	33
Bilaga A Vissa tabeller	35
Förhandlingsordning	40

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom. 1 Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare, som är anställda vid bolag, föreningar, privata arbetsgivare m fl. om inte annat avtal gäller.

Mom. 2 Visstidsanställda

För visstidsanställda är rätten till sjuklön, enligt § 8 moment 2, under de första 14 anställningsdagarna begränsad enligt 3 § lagen om sjuklön (SjLL), om den överenskomna anställningstiden är kortare än en månad.

Mom. 3 Annan huvudarbetsgivare

För arbetstagare som har annan huvudarbetsgivare och innehar anställningen som bisyssla, gäller inte avtalet utom § 10 moment 4 i den del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna.

Mom. 4 Pensionärer

För arbetstagare som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt vid företaget tillämpligt pensionsavtal gäller avtalet med följande inskränkningar:

- a) § 10 moment 4 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen, gäller endast om särskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare,
- b) uppsägningstiden är 1 månad eller enligt enskild överenskommelse.

Detta moment gäller också arbetstagare, som vid anställningens början uppnått den vid företaget gällande pensionsåldern, om inte arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om andra villkor än vad avtalet föreskriver.

§ 2 ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Mom. 1 Anställningsform m.m.

Arbetstagare anställs som tillsvidareanställd, provanställd eller visstidsanställd med följande avvikelser, tillägg eller undantag.

Mom. 2 Provanställning

6 och 31 § § lagen om anställningsskydd (LAS) ersätts av följande bestämmelser:

Avtal om anställning på viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare där arbetsgivare så finner erforderligt på grund av särskilda omständigheter.

Provanställning kan ifrågakomma under sammanlagt högst sex kalendermånader. Arbetstagare med provanställning anställs med visstidsanställning.

Oavsett vad i 5 § LAS stadgar gäller följande:

Mom. 3 Vikarie

Som vikarie anses också arbetstagare som efter annan arbetstages avgång anställs för att helt eller delvis upprätthålla dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts.

Mom. 4 Ålderspensionär Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.

Mom. 5 Avvikelse i kollektivavtal

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än ovan.

Mom. 6 Företrädesrätt

Oavsett vad 22, 25 och 27 § LAS stadgar gäller följande:

Provanställning kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som bedöms bli högst 14 dagar.

Företrädesrätt till återanställning gäller inte till anställning, som behöver disponeras för omplacering.

Mom. 7 Skriftligt anspråk

För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande.

Mom. 8 Gemensam turordning

Gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma företag.

Anmärkning

Yrkes-/befattningsbenämning framgår av de lokala lönekollektivavtalen.

Mom. 9 Avvikelse i kollektivavtal

Kollektivavtal får träffas om avvikelse från 22 § tredje stycket och 25 § tredje stycket LAS och detta avtals bestämmelser. Vid upprättandet av sådant kollektivavtal ska eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt. Företrädesberättigad arbetstagares önskemål om anställning inom annat avtalsområde ska i möjligaste mån beaktas.

Mom. 10 Underrättelse

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa lokalt avtal om att arbetsgivaren inte är skyldig att underrätta arbetstagarorganisationen om tidsbegränsad anställning enligt 28 § LAS.

Mom. 11 Intyg om arbetsförmåga

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

Mom. 12 Anställningsbevis

Sedan arbetstagare anställts utfärdas skriftligt bevis om anställningen enligt 6 a § LAS.

Mom. 13 Bisysslor

Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövas för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

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

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

Mom. 14 Ökad sysselsättningsgrad

Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

§ 3 ARBETSTID

Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande undantag och i avtal angivna avvikelser.

Mom. 1 Heltidsanställd

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd är i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Om helgdag infaller på någon av dagarna måndag till lördag (s.k. lätthelgdag) minskas arbetstiden sådan vecka med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle fullgjorts sådan dag.

Anmärkning

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom. 2 Deltidsanställd

Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagare ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 20 timmar per vecka.

Mom. 3 Arbetstidsförläggning

Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller som överenskommes med företrädare för lokal arbetstagarorganisation.

Anmärkning

Är arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation inte överens om arbetstidsschemat, kan schemat behandlas vid lokal förhandling. Skriftlig begäran om lokal förhandling ska ske hos arbetsgivaren inom tio dagar. Om detta inte sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden.

Mom. 4 Arbetstid förlagd till helger

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag är för heltidsanställd i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Omfattar den ordinarie arbetstiden inte samtliga lätthelger, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Mom. 5 Helgdagar

Helgdag enligt ovan är också påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 6 Kontinuerligt treskift

Vid kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter och vid intermittert treskiftsarbete 36 timmar och 20 minuter.

Mom. 7 Helgarbete inom vård och omsorg

Nattjänstgöring Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar utgör i genomsnitt 37 timmar per vecka, samt ständig nattjänstgöring utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter.

För vårdpersonal som har sin arbetstid förlagd under natten gäller under förutsättning av att nattpassen under begränsningsperioden utgör minst 20 % av den totala arbetstiden en arbetstid om 36 timmar och 20 minuter.

Mom. 8 Undantag från ATL

Oavsett vad som sägs i ATL gäller följande

- a) rast får under nattjänstgöring utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) studieledighet anses inte som arbetad tid,
- c) förlängd arbetstid pga. vikariat anses inte som mertid,
- d) förskjuten arbetstid eller byte av schema anses inte som mer- eller övertid,
- e) ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid kan beräknas per kalendermånad,
- f) begränsningsperioden kan omfatta högst 16 veckor,
- g) kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,
- h) kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 25 timmar under begränsningsperioden,
- i) kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Mom. 9 Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än 16 veckor,
- b) 7 § andra stycket ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- c) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- d) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- e) 13 § första stycket ATL om nattvila,
- f) 14 § första stycket ATL om veckovila,
- g) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster,
- h) 15 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra all än ovan.

Kollektivavtal får träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 1 och mom. 8 h)-i).

Mom. 10 Sommararbetstid

Med undantag från ovanstående kan lokalt avtal träffas för att möjliggöra sommararbetstid eller olika lång ordinarie arbetstid under olika delar av året.

Mom. 11 Flexibel arbetstid

Lokalt avtal om flexibel arbetstid kan träffas företagsvis.

§ 4 AVSTÄNGNING OCH SKRIFTLIG VARNING

Mom. 1 Smittorisk

För att förhindra att smitta sprids kan arbetstagare meddelas förbud att tjänstgöra i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning, eller efter läkares utlåtande. Arbetstagare äger under sådant förbud bibehålla samtliga sina avlöningsförmåner.

Mom. 2 Fel eller försummelse

Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan tilldelas skriftlig varning.

Innan varning meddelas underrättas lokal arbetstagarorganisation om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning, som ska påkallas senast sju kalenderdagar efter underrättelsens mottagande.

Beslut om skriftlig varning ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledning till och innebörd av åtgärden.

§ 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

Mom. 1 Uppsägning

För arbetstagare anställd tills vidare och med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal, är uppsägningstiden oavsett vad i lag sägs:

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader.

Arbetsgivare får för särskilt fall besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla även för arbetstagare med kortare anställningstid.

Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 2 Förlängd uppsägningstid

Vad i mom. 1 a angivits gäller icke arbetstagare, som varit anställd hos arbetsgivare under minst 15 år eller, om han fyllt 40 år och varit anställd under minst tio år. I sådant fall är uppsägningstiden tolv månader.

Mom. 3 Förkortad uppsägningstid

Efter framställning från arbetstagare kan arbetsgivare medge förkortning av uppsägningstid.

Mom. 4 Lämnad anställning

Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iaktta stadgad uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med belopp motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 5 Pensionsavgång

Arbetstagare är skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning under de förutsättningar som anges i gällande pensionsbestämmelser. Däri ingående bestämmelser om avgångsskyldighet gäller också arbetstagare, som inte omfattas av pensionsbestämmelserna.

Mom. 6 Anställningsförmåner under uppsägningstid

Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstid ska vid beräkning av anställningsförmåner följande gälla:

Till vad som enligt 12 § LAS anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska räknas samtliga i kollektiva avtal eller enskilda överenskommelser upptagna löne- och anställningsförmåner, varvid:

- a) jour- och beredskapsersättning samt tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema eller jour- och beredskapslista skulle ha erhållit,
- b) ackordslön beräknas till vad arbetstagare genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit,
- c) tantiem beräknas till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

§ 6 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom. 1 Löneprinciper

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

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

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

Mom. 2 Lokala grunder/lönebildning

Alla arbetstagare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet i företaget är en värdefull och engagerad insats av arbetstagare på alla nivåer i företaget.

Mom. 3 Förhandling vid nyanställning

Vid nyanställning ska arbetsgivare underrätta lokal arbetstagarorganisation senast tio dagar efter nyanställningen, om den nyanställdes löneinplacering väsentligt avviker från gängse lön för aktuell arbetstagarkategori vid företaget. Lokal arbetstagarorganisation kan inom tio dagar från underrättelsen påkalla förhandling. Sådan förhandling kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 4 Avlöningsförmåner

Avlöningsförmåner är de ersättningar som arbetsgivare har att utge enligt kollektiva avtal och enskilda överenskommelser.

Avlöningsförmåner utges från och med den dag arbetstagare, enligt anställningsbevis, tillträder anställningen till och med den dag anställningen upphör.

Mom. 5 Fast kontant lön/månadslön

Arbetstagare, anställd för tre månader eller mer, erhåller lön och eventuella fasta lönetillägg för kalendermånad om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Mom. 6 Lön till anställd del av månad

Lön avseende del av kalendermånad beräknas för arbetstagare per kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Mom. 7 Kortare anställningstid

Arbetstagare med kortare anställningstid än tre månader erhåller lön per timme motsvarande 1/165 av månadslönen, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Mom. 8 Kollektivavtal

Kollektivavtal kan träffas om ackords-, bonus-, resultatlön eller motsvarande och annan ersättning, beräkning eller omfattning av de särskilda ersättningarna för övertids-, färdtids-, OB-ersättning, ersättning för jour, beredskap och förskjuten arbetstid.

Mom. 9 Utbetalning

Avräkningsperiod för avlöningsförmåner är kalendermånad.

Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden, såvida inte andra utbetalningsdagar avtalas lokalt.

§ 7 Beräkning av lön i vissa fall

Mom. 1 Beräkning av lön i vissa fall

Beräkning av lön och/eller löneavdrag vid ledighet sker antingen genom ”daglöneberäkning” eller efter lokalt avtal ”timlöneberäkning”.

Mom. 2 Partiell ledighet eller deltidsanställd

Månadslön till arbetstagare som är partiellt ledig hel kalendermånad, eller har deltidsanställning, utges med så stor del av lönen som svarar mot arbetstidens omfattning i förhållande till normalarbetstiden för heltidsanställd.

Mom. 3 Lön till anställd med ledighet del av månad

Vid beräkning av lön för kalendermånad, ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månaden, anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under ledigheten. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålles härvid genom multiplikation av antalet arbetsdagar med:

- a) 1,40 för arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan begränsningsperiod till genomsnittligt fem dagar per vecka,
- b) för annan arbetstagare den faktor som erhålles genom att antalet kalenderdagar i begränsningsperioden divideras med antalet arbetsdagar i denna.

Avrundning görs inte. Tabell över faktorer framgår av lönebilaga.

2. Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas i följande fall

- a) vid ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, enligt § 10 moment 1 första stycket, för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt SjLL,
- b) då dagberäknad sjukpenning utges.

Anmärkning

- a) då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån,
 - b) vid ledighet för värnpliktstjänstgöring m.m. enligt § 12 då dagpenning utges enligt värnpliktsförmånsförordningen eller däremot svarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månaden anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning (1,0-avdrag).
3. Vid annan ledighet under del av enstaka dag än ledighet på grund av sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning görs för varje frånvarotimme löneavdrag med 1/165 av arbetstagarens månadslön uppräknad till heltidslön.

Mom. 4 Timlöneberäkning

Lokalt avtal kan träffas om att timlöneberäkning ska ske varvid följande gäller:

I fall som avses i moment 3 görs avdrag för varje timme som arbetstagare är frånvarande på grund av ledighet utan lön enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

I fall som avses i moment 3 anmärkning a och b görs avdrag för varje dag enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{365}$$

Lön avseende del av kalendermånad beräknas för månadsavlönad arbetstagare per kalenderdag enligt följande

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{365}$$

§ 8 Uppehållslöneanställning

Reglerna gäller för tillsvidare anställda och för visstidsanställda om anställningen avser minst en hel termin.

Mom. 1 Verksamhetsår

Verksamhetsåret är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från verksamhetens början till motsvarande tidpunkt följande år.

Mom. 2 Arbetsår

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, varunder arbetstagare är tjänstgöringsskyldig.

Mom. 3 Uppehåll

Vinter- och sommaruppehåll är den tidsrymd av verksamhetsåret, varunder arbetstagare inte är tjänstgöringsskyldig.

Mom. 4 Uppehållslön

Uppehållslön är den lön, som enligt nedan tillkommer arbetstagare under sommaruppehåll.

Mom. 5 Löneberäkning

Arbetstagare som har anställning med uppehåll äger under arbetsår och vinteruppehåll uppbära lön, lön under ledighet och uppehållslön enligt nedanstående regler:

Löneberäkning ska göras på grundval av överenskommen lön för anställning med semester, varvid lönebeloppet multipliceras med tillämplig uppehållslönefaktor, enligt följande tabell:

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241-247	0,77
248-254	0,79
255-261	0,81
262-268	0,83
269-275	0,85
276-282	0,88
283-289	0,90
290-296	0,92
297-303	0,94
304-310	0,96
311-317	0,98

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagare fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktorn med 0,03.

Mom. 6 Annan löneberäkning

Kollektivavtal kan göras om löneberäkning på grundval av lönebelopp som utgör fast kontant lön för anställning med uppehåll.

Anmärkning

Arbetstagare som tjänstgör under vinter- och sommaruppehåll erhåller ersättning per timme med fyllnadslön, enligt lönebilaga.

Mom. 7 Uppehållslön

Under sommaruppehåll ska i stället för lön eller lön under uppehåll utges uppehållslön, även för arbetstagare som under arbetsåret eller vinteruppehållet tillträder eller frånträder anställning med uppehåll, beräknad enligt nedan:

Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet bibehåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller, att arbetstagaren bibehåller 20 % av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning.

Anmärkning

Infaller sjuklöneperiod enligt SjLL under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.

Uppehållslön, vilken inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL och detta avtal, utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret uppburen lön som beräknas:

- a) så att till arbetstagare, som innehaft anställning under hela arbetsåret och som varit tjänstledig utan löneförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som är semesterlönegrundande enligt SemL utges beräknad och utgiven uppehållslön enligt samma grunder som lön,
- b) så att till annan arbetstagare beräknas uppehållslönen enligt jämförelse mellan antalet kalenderdagar, enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet:
 - 1. tid under vilken arbetstagare utfört arbete inklusive mellanliggande fridagar,
 - 2. tid under vilken arbetstagare varit frånvarande på grund av ledighet som är semesterlönegrundande enligt SemL,
 - 3. tid under vilken arbetstagare varit tjänstledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar,
 - 4. tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagare åtnjutit lön,
- c) då arbetstagare frånträder anställningen under vinteruppehåll, och har tjänstgjort från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs frånträdet till den 31 december,
- d) då arbetstagare tillträtt anställningen vid vinteruppehållets slut och tjänstgjort till arbetsårets slut, fastställs tillträdet till den 1 januari.

Anmärkning

Arbetstagare som har ledighet för vård av barn eller utbildning och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än sju kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagare ska återgå i tjänst efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tiden till och med 31 december.

Mom. 8 Förändrad sysselsättningsgrad

Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, varunder arbetstagaren haft olika sysselsättningsgrader. Vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på sätt som anges ovan.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare med under året förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per den sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie anställningstid.

Mom. 9 AFL/LAF

För arbetstagare som har uppehållsansättning ska vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt AFL eller LAF, inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar.

Mom. 10 Semesterförläggning

Arbetstagaras, enligt SemL och detta avtal, tillkommande semesterledighet ska anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår. Arbetstagare som har uppehållsansättning äger inte rätt att spara semesterdagar.

Mom. 11 Byte av anställning Övergår arbetstagare från uppehållsanställning till anställning med semesteranställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

Mom. 12 Utbetalning av uppehållslön

Upphållslön bör jämnt fördelas på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret har lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast.

Mom. 13 Företrädesrätt

Vid tillgodoräkning av tid för företrädesrätt till återanställning ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta sex månader.

§ 9 SEMESTER

Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 1 Undantag från semesterledighet

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

Arbetstagare som är anställd för viss tid under högst 6 månader, som får semesterdagar och semesterlön, får avstå från rätten till sådan ledighet.

Mom. 2 Avbruten semester

Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester och inträda i tjänstgöring om synnerliga skäl föreligger. Vistas han på annan ort, får han ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som provas skäliga.

Mom. 3 Intjänandeår

Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår.

Mom. 4 Förläggning av semesterledighet

Lokal överenskommelse kan träffas om regler för upprättande och fastställande av semesterlista. Om lokala regler inte överenskommes gäller SemL 11 §. Om annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fridag och slutar dag före fridag.

Mom. 5 Extra semesterdag

Om semesterledighet enligt 12 § SemL på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni-augusti får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni-augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15-19 semesterdagar förlagda under juni-augusti erhåller en betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkning

Ovanstående gäller under förutsättning att arbetstagare är berättigad till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret. Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om annan kompensation än ovan angiven.

Mom. 6 Semesterlönegrundande frånvaro

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller:

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

Mom. 7 Utbyte av semesterledighet

Infaller under semesterledighet dag, som är semesterlönegrundande, ska arbetstagare efter framställning utan dröjsmål erhålla annan ledighet än semesterledighet.

Lön för sådan annan ledighet utges i den omfattning och på de villkor som anges i §§ 8 - 13, § 17 punkt 4 SemL och 7 § LFF.

Mom. 8 Antal semesterdagar

Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stor del av årssemestern som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren har anställning hos arbetsgivaren eller är frånvarande av anledning och omfattning enligt moment 6.

Mom. 9 Semesterns längd

Det intjänandeår som arbetstagaren fyller; 40 år är antalet semesterdagar 31, 50 år är antalet semesterdagar 32.

Mom. 10 Byte mot kontantersättning

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

I detta sammanhang värderas varje semesterdag till 0,5 % av den fasta kontanta lönen per månad multiplicerad med tolv.

Mom. 11 Sparande av semesterdagar

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 40.

Mom. 12 Outtagna semesterdagar

Betald semesterdag, som inte kunnat utläggas under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade dagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag.

Mom. 13 Beräkning av semesterdagar

För heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag-fredag är varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag en semesterdag. För övriga arbetstagare beräknas antalet semesterdagar, som ingår i semesterledigheten enligt formeln:

5

$a \times b = c$ varvid

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagare enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning enligt c för semesteråret ska avrundning ske vid semesterårets slut till närmast lägre dagantal. Tabell över semesterkoefficienter framgår av lönebilaga.

Anmärkning

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag-fredag under semesterledigheten minskas semesterledigheten med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton, under förutsättning av att ledigheten omfattar minst en vecka.

Mom. 14 Beräkning av semesterlön

Semesterlön för arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

Mom. 15 Semesterlönstillägg

Från och med 2006-04-01 utges semesterlönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 18 180 kronor per månad.

Från och med 2008-01-01 utges semesterlönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 19 896 kronor per månad.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare minskas ovan angivna belopp med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Semesterlönstillägget utges för varje betald semesterdag av årssemestern, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

$$5,21 \% \times (a-b)$$

a = det belopp enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen ska understiga för att semesterlönstillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen

Anmärkning

Vid partiellt ledighet ska beloppet för semesterlönstillägg minskas med hänsyn till arbetstagarens arbetstid.

Mellanskillnaden mellan ovan angivna belopp och semesterersättning enligt mom. 14 för betald semesterdag som inte har lagts ut under semesteråret utbetalas vid semesterårets slut.

För arbetstagare med uppehållslön ska motsvarande semestergaranti gälla.

Mom. 16 Semestertillägg

Semestertillägg för varje betald semesterdag utges med 0,6 % av den fasta kontanta lönen som arbetstagare har vid utbetalningstillfället. Semestertillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

Mom. 17 Återbetalning

Arbetstagare som erhållit fler betalda semesterdagar än arbetstagaren är berättigad till under året, eller för hög ersättning som avses i moment 9, 10, 14 och 15, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldig.

Mom. 18 Annan arbetstagare

För annan arbetstagare ska utöver ovanstående följande gälla:

Semesterlön utges för varje betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget, beräknat enligt 16 § SemL, dividerat med det antal betalda semesterdagar – dock ej sparade – arbetstagaren är berättigad till. För arbetstagare som enligt moment 9 ovan är berättigad till längre årssemester än 25 semesterdagar ska procentsatsen höjas med 0,48 % för varje sådan ytterligare dag.

Från och med intjänandeåret 2006-04-01 får arbetstagare med en lön som beräknat per timme i genomsnitt under intjänandeåret understiger 110:20 kronor får i stället lägsta semesterlön 13:20 kronor per timme, från och med intjänandeåret 2008-01-01 om lönen understiger 112:60 kronor per timme, 14:40 kronor per timme.

Till detta läggs 2,88 % respektive 3,36 % för dem som fyllt 40 år respektive 50 år.

Mom. 19 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av semesterlön (4,6 %) och semestertillägg (0,6 %) av den aktuella fasta kontanta lönen per semesterdag, som inte utgivits i samband med semesterledighet. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas på detta sätt oberoende av när semesterdagen intjänades.

Mom. 20 Obetald semester

För varje uttagen semesterdag utan semesterlön görs löneavdrag, med beräkning enligt § 7 moment 3 punkt 1.

Mom. 21 Semesterledighet i timmar

Arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semestertillägg utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagares önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om det är förenligt med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande:

a

$$5 = b$$

a = veckoarbetstid

b = antal semestertimmar

Antalet semestertimmar får inte överstiga 180.

§ 10 LEDIGHET

Mom. 1 Beräkning

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

Mom. 2 Byte av ledighet

Redan påbörjad ledighet får inte utbytas mot annan slags ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger detta.

Anmärkning

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

Mom. 3 Lön under ledighet

Lön under ledighet utgår för den tid, under vilken arbetstagaren annars skulle ha arbetat och endast under förutsättningar, som anges i detta avtal. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 4 Samordning

Förvärvar arbetstagare arbetsinkomst från annan än arbetsgivaren under tid, då han erhåller lön under ledighet, prövar arbetsgivaren om lönen eller del därav får behållas.

§ 11 Sjukdom m m

Mom. 1 Ledighet

Arbetstagare, som inte kan arbeta

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsoförmågan kvarstår,
- b) b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringsersättning enligt (AFL) utges.

Mom. 2 Intyg

Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå från krav på intyg. Arbetstagaren svarar då för kostnaden för sådant intyg.

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

Mom. 3 Anmälan

Arbetstagare ska, för att ha rätt till sjuklön enligt SjLL/detta avtal, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagare ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

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

Mom. 4 Sjuklön

Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande:

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt § 6, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid, jour- och beredskapsersättning.

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

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för arbetstagare med fast kontant lön dock utan semesterdagstillägg och semesterlönetillägg,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande överenskommelse skulle ha fått,
- d) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått,

om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

Mom. 5 Kompletterande sjuklön

Vid ledighet som avses i moment 1 eller moment 10 då sjukpenning enligt AFL eller LAF eller rehabiliteringsersättning enligt AFL utges, får arbetstagare sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid t o m den 90: e kalenderdagen i sjukperioden.

Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får sjuklön enligt detta moment vid ledighet som avses i moment 1 eller moment 10 då sjukpenning enligt AFL eller LAF utges.

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning enligt AFL.

Anmärkning

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

Mom. 6 Undantag

Sjuklön enligt moment 5 utges inte

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

Har sjukpenningen nedsatts eller indragits enligt AFL eller LAF ska sjuklönen enligt moment 7 reduceras i motsvarande grad.

Mom. 7 Indragen sjukpenning

Arbetstagare, vars sjukpenning indragits enligt 3 kap 7 § AFL eller motsvarande paragraf i LAF på grund av försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i moment 1 eller moment 10 då sjukpenning enligt AFL eller LAF annars skulle ha utgetts, sjuklön för tid i sjukperioden, dock högst under 180 kalenderdagar, med belopp motsvarande

79,12 % av lönebortfallet för arbetsdag 2-14

89,01 % av lönebortfallet för tid därefter t o m dag 90, och

79,12 % av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

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

Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

Mom. 8 Hel dag eller del av dag

Arbetstagare får vid ledighet som avses i moment 1 sjuklön beräknad på sätt som anges i moment 10 för sådan del av dagen som Försäkringskassa inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap 7 § AFL som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

Mom. 9 Besök hos läkare eller tandläkare

Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, äger arbetstagare besöka läkare eller sjukhus för efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning och under ledigheten behålla 100 % av lönen. Samma rätt föreligger vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Anmärkning

Bestämmelserna i momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i § 8 moment 1 för tid då sjuklön utges enligt SjLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF.

Mom. 10 Rehabilitering

Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får rehabiliteringstillägg enligt etta moment vid ledighet enligt mom. 2.1.

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringsersättning enligt AFL. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Har rehabiliteringsersättning nedsatts eller indragits enligt AFL ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

Anmärkning

Där LAF anges, avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

§ 12 Ledighet för vård av barn mm

Mom. 1 Föräldrapenningtillägg

Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg utges en gång per födsel och utbetalas i samband med ledighetens början.

Föräldrapenningstillägget utbetalas om ledigheten varar 14 kalenderdagar eller längre och beräknas på den aktuella månadslönen enligt följande.

- a) 10 % av arbetstagarens fasta kontanta lön om arbetstagaren har varit anställd i 365 men inte 730 kalenderdagar sammanhängande.
- b) 20 % av arbetstagarens fasta kontanta lön om arbetstagaren varit anställd i minst 730 kalenderdagar sammanhängande.

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

Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL och som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 180 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Belopp som utbetalas motsvarar skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt AFL. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Från och med 2008-01-01 gäller föräldrapenningtillägget enligt nedan.

Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg under högst 90 kalenderdagar i en följd med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, beräknat per första kalenderdagen av sådan ledighet.

Föräldrapenningtillägget utges till arbetstagaren en gång per födsel. Vid kortare ledighet än 90 kalenderdagar, utges föräldrapenningtillägget för den tid ledigheten omfattar.

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

Mom. 2 Över garantinivån

Förmån enligt moment 1 utges endast till arbetstagare, som enligt AFL är berättigad till föräldrapenning över garantinivån. Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt moment 1 reduceras i motsvarande grad.

Mom. 3 Besök vid mödravårdscentral

Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, äger arbetstagare vid högst två tillfällen under havandeskapet besöka mödravårdscentral, varvid ersättning under ledigheten utges motsvarande 100 % av lönen.

Mom. 4 Avvikelse från lag

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 13 § första stycket och 15 § andra stycket samt om den närmare tillämpningen av 11 och 12 §§ i föräldraledighetslagen.

§ 13 Ledighet för värnpliktstjänstgöring

Arbetstagare, vars årslön överstiger 7,5 basbelopp enligt AFL, får ersättning vid ledighet i nedan angivna fall, då dagpenning enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga utges, motsvarande skillnaden mellan 75 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning.

- a) Grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar enligt lagen om totalförsvarsplikt.
- b) Repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt.

Ersättning inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 14 Ledighet för enskilda angelägenheter

Mom. 1 Offentliga uppdrag

Arbetstagare erhåller ledighet för fullgörande av offentliga förtroendemannauppdrag eller uppdrag av vikt för företaget.

Under ledighet för fullgörande av förtroendemannauppdraget åt kommunen, eller för fullgörande av uppdrag av vikt för arbetsgivare, kan arbetstagare, då full ersättning för minskad lön inte utgår, medges behålla lön eller del av lön.

Mom. 2 Enskild angelägenhet

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl föreligger, medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

Såsom synnerliga skäl anses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar. Vid barns svårare sjukdom kan dock ovannämnda förmån utgå endast om barnet fyllt tolv år.

§ 15 Utbildning

Mom. 1 Lön vid utbildning

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivare medges rätt till att behålla lönen eller del av lön. Deltidsanställd arbetstagare kan av arbetsgivare även medges rätt till fyllnadslön eller del därav. Arbetsgivare kan föreskriva särskilda villkor för att arbetstagare ska uppbära och behålla lön, som beviljats för här avsedd ledighet.

Mom. 2 Bibehållna löneförmåner

Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser mm. som fullgöres i anställningen, äger arbetstagare förutom bibehållen lön, om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar, dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekväm arbetstid om arbetstagaren fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter.

Kompensation för overtidsarbete enligt § 15 utges inte i fall som avses i detta moment.

Dock erhåller arbetstagare för varje fullgjord utbildningstimme på dag som enligt ordinarie arbetstidsförläggning skulle varit fridag eller på del av dag som inte utgör ordinarie arbetstid kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges ersättning per timme med fyllnadslön enligt lönebilaga.

§ 16 Samordningsbestämmelser

Mom. 1 Intjänad lön

Intjänande av löningsförmåner ska, där inte ledighetsavdrag gjorts, eller inte annat sägs i moment 2 nedan minskas (samordnas) med belopp motsvarande den ersättning som arbetstagaren har rätt till enligt

- a) socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande med bestämmelser om ersättning av motsvarande slag,
- b) försäkring som bekostats av arbetsgivare,
- c) pensionsrätt enligt kommunala pensionsbestämmelser på grund av annan anställning eller uppdrag,
- d) pensionsrätt enligt andra tjänstepensionsbestämmelser förutsatt att tidssamordning ska ske med kommunala pensionsbestämmelser, samt
- e) sin rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Samordning ska göras även om ersättning inte utbetalas på grund av arbetstagares egen förskyllan eller underlåtenhet att vidta åtgärd.

Mom. 2 Undantag

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

Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att utgöra kostnadsersättning,
- b) arbetsskadeliivränta enligt LAF, eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL), eller motsvarande försäkring,

pensionsförmån som enligt gällande pensionsbestämmelser minskas med förvärvsinkomster.

Mom. 3 Anmälan till arbetsgivare

Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivare anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1 i denna paragraf.

§ 17 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

Mom. 1 Kompensation för övertidsarbete m.m.

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

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som erhåller fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagare inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete.

Anmärkning

Beordran att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Mom. 2 Beräkning av tid

För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 1 ½ timmes ledighet eller med belopp som framgår av lönebilaga för enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår av lönebilaga.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Då övertidsarbete påbörjas före klockan 05.00 ska oberoende av vad som ovan sägs ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstidens början. Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden.

Mom. 3 Deltidsanställd

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mer än den avtalade tjänstgöringstiden, erhåller med nedan angivet undantag fyllnadslön härför enligt bestämmelserna i lönebilaga.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstjänstgöring i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mer än tjänstgöringsmålet för motsvarande heltidsanställning, erhåller kompensation för detta under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte ska

- a) tjänstgöring på lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid samt

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

Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt nedan.

Fyllnadslön	120 procent		
Enkel övertid	180 procent	av	<u>Månadslönen</u>
			165
Kvalificerad övertid	240 procent		

Anmärkning

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

§ 18 Färdtidsersättning

Arbetstagare som under inrikes tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt vad som nedan anges. Arbetstagare erhåller inte färdtidsersättning för tid, för vilken fyllnadslön, kompensation för övertidsarbete eller annan ersättning än traktamentsersättning utges. Med tjänsteresa och den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet (Trakt-91).

Mom. 1 Ordinarie arbetstid

Om arbetstagare saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag-fredag, såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Mom. 2 Nattresa

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

Mom. 3 Väntetid

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

Mom. 4 Omfattning

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

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

Färdtidsersättning per timme utges enligt nedan.

För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen skall utges	För tid därutöver under kalenderveckan
T.o.m. 2008-06-30 50:30	100:60
Fr.o.m. 2008-07-01 55:80	111:70

Den sammanlagda färd- och väntetiden per kalendervecka framräknas och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas somhel halvtimme.

§ 19 Tillägg för obekväm arbetstid

Arbetstagare, vars tjänstgöringsskyldighet fastställs enligt turlista eller därmed jämförlig handling och som fullgjorts sådan tjänstgöring på obekväm tid, som inte utgör övertidsarbete, erhåller tillägg för obekväm arbetstid.

Arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska bibehålla tillägg för obekväm arbetstid som också utgör fyllnads-tjänstgöring eller arbete på övertid.

Anmärkning

Vid övertidsarbete under jour och beredskap utges inte tillägget.

Utges på grund av arbetstidens förläggning annan kontant ersättning ska tillägget minskas med denna eller i förekommande fall helt bortfalla.

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

O-tilläggstid	Kr/tim	
	T.o.m. 2008-06-30	Fr.o.m. 2008-07-01
1 <i>O-tilläggstid A</i>	82:10	91:10
Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.		
Tid från kl.18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmst efter helgdagsaftonen.		
Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsafton.		
2 <i>O-tilläggstid B</i>	41:00	45:50
(Dock ej i fall som avses med O-tilläggstid A)		
Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.		
Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag,		

nationldagen eller alla helgons dag.

Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00
måndag eller vardag närmast efter
trettondag jul, första maj eller Kristi
himmelsfärdsdag.

Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag
som ej omfattas av O-tilläggstid ovan.

3	<i>O-tilläggstid C</i>	33:20	36:90
	(Dock ej i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)		

Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00
måndag till torsdag samt från kl.
00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

4	<i>O-tilläggstid D</i>	16:50	18:30
	(Dock ej i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)		

Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på
vardag.

O-tilläggstid kategori A, B, C respektive D sammanräknas var för sig. Sammanräknad tid per avlöningsperiod av vardera slaget avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme per avlöningsperiod.

§ 20 Jour och beredskap

Mom. 1 Jour och beredskap

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

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

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

Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema.

Anmärkning

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till lokal förhandling. Begäran om förhandling ska ha inkommit till arbetsgivare inom tio dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens, fastställer arbetsgivare förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av bestämmelserna i detta moment.

Mom. 2 Lokala avvikelser

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa lokalt avtal om längre begränsningsperiod för jouruttag än fyra veckor eller kalendermånad och högre uttag än 48 timmar per 4-veckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

<i>A Jour Kr/tim</i>	T.o.m. 2008-06-30	Fr.o.m. 2008-07-01
Där arbetstagare ålagts jour: för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	27:70	30:70
för tid därutöver under kalendermånaden	55:40	61:50
 <i>B Beredskap Kr/tim</i>	 T.o.m. 2008-06-30	 Fr.o.m. 2008-07-01
Där arbetstagare ålagts beredskap: för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	13:30	14:80
för tid därutöver under kalendermånaden	26:30	29:20

För jour och beredskap förlagd till tid som nedan anges, skall ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.

Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdaysaftonen.

Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller alla helgons dag.

Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.

Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap. Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, fullgör tjänstgöring under jour eller beredskap äger arbetstagaren bibehålla jour- eller beredskapsersättningen. Vid inställelse för tjänstgöring på arbetsställe och återfärd därifrån under ålagd beredskap utges ersättning för resekostnader enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet.

§ 21 Tillägg vid förskjuten arbetstid m m

Beordras arbetstagare, som tjänstgör enligt visst schema, att tjänstgöra enligt annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Detsamma gäller då arbetstiden i schemat förskjuts genom tidigare eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

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

Mom. 1 Lönetillägg

Tillägg till lönen utgår under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle vara fritid med belopp som framgår nedan.

Avser ändring av den ordinarie arbetstiden att gälla för viss tid utgår inte tillägget vid återgång till föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utgår inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller om olika lång ordinarie arbetstid avtalas för olika delar av året.

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt nedan.

För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
T.o.m. 2008-06-30 61:20	30:60
Fr.o.m. 2008-07-01 67:90	34:00

Under de två första kalenderdagarna skall tillägget förhöjas med 50 %. Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 22 PERSONALBOSTAD

Hysesförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Med personalbostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivare upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

Mom. 1 Hyra

Hyra för personalbostad fastställs av arbetsgivare till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av personalbostad och dess belägenhet.

Mom. 2 Förbehåll

Utan arbetsgivares medgivande får inte;

- a) hyresrätt till personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta personalbostad i andra hand.

Mom. 3 Uppsägning av hyresavtal

Hyresavtal för personalbostad kan av arbetsgivare sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagares anställning ska upphöra,
- b) då arbetstagare inte betalt hyra,

Dock gäller, då arbetstagarens anställning ska upphöra, att;

- a) om arbetstagare, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivare iaktta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,
- b) om anställning upphör på grund av att arbetstagare avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

Om arbetsgivare har sagt upp hyresavtalet för personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgäst eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 23 TJÄNSTEDRÄKT

Arbetstagare tillhandahålles skyddskläder i den mån behov därav prövas föreligga samt arbetsrockar (motsvarande) som arbetstagare ålagts bära i arbetet. Dessa utlämnas med nyttjanderätt under arbetet. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjes och bekostas av arbetsgivaren.

§ 24 TRYGGHETSFÖRSÄKRINGAR OCH AVTAL

Arbetsgivare ska teckna och vidmakthålla pensionsförmåner och avtalsförsäkringar, enligt särskilt centralt kollektivavtal.

§ 25 KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

Kollektivavtal om korrigerings av preliminär lön gäller enligt bilaga.

KOLLEKTIVAVTAL OM KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

§ 1 Parterna konstaterar

Parterna konstaterar att lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagares frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkande omständigheter under perioden är kända. I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser ska gälla.

§ 2 Preliminär lön

Mom. 1 Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt ska utges för avräkningsperioden, är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från de inestående avlöningsförmånerna (korrigering av preliminär lön), eller att återbetala.

Mom. 2 Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades, meddelar arbetsgivare inom ytterligare en månad därefter arbetstagare om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

Mom. 3 Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om hur återbetalning av skulden ska ske, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till förhandling därom. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke, kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling. Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

Mom. 4 Har arbetsgivare inte iakttagit vad som sägs i moment 2 och 3 ovan, ska fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

§ 3 Förhandlingsordning m.m. vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare, i annat fall än som avses i § 1 första stycket, erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivare arbetstagare om förhållandet.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivare vill kräva sådan, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader, efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet, har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill. För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i parternas förhandlingsordning/huvudavtal och i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

§ 4 Giltighet

Detta kollektivavtal gäller mellan parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska, för att vara giltig, ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

LÖNEÖVERSYN 2007-07-01 – 2010-03-31

Engångsbelopp för tiden 2007-04-01 – 12-31

Fast kontant lön

Till arbetstagare som har fast kontant lön utges ett engångsbelopp vid två tidpunkter. Vid utbetalningstillfället i juni utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april – 30 juni, vid utbetalningstillfället i december utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli – 31 december.

För heltidsanställd som inte haft annan ledighet än vad som anges i AB § 28 mom. 1 eller föräldraledighet med föräldrapenning är beloppet 1 800 kronor vid utbetalning i juni och 3 600 kronor vid utbetalning i december. För övrig frånvaro reduceras beloppet enligt AB § 17 mom. 3.

Timavlönade

Till arbetstagare som uppbär timlön utges 3,60 kronor för varje arbetad timme. Vid utbetalningstillfället i juli utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april – 30 juni, vid utbetalningstillfället i januari 2008 utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli – 31 december.

Samtliga

Engångsbeloppet inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Utbetalda belopp är pensionsgrundande lön enligt gällande pensionsavtal.

Arbetstagare som under perioden 1 april – 31 december 2007 lämnat sin anställning ska för att få ersättning enligt ovan skriftligen begära detta hos arbetsgivaren senast den 31 december 2007.

Löneöversyner 2008 och 2009

Grundläggande principer för lönesättning

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort stöd för lönebildningen.

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

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

Utrymme

Vid varje löneöversyn beräknas ett utrymme. Detta utrymme består av två delutrymmen, som vardera beräknas på summorna av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen.

Delutrymmena utgörs av

- summan av ett krontalsbelopp för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön och
- summan av ett krontalsbelopp för varje tillsvidareanställd kvinnlig arbetstagare med månadslön understigande 20 000 kr.

Utrymmet fastställs vid löneöversynstillfället.

Fördelning

Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av de grundläggande principerna för lönesättning.

Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringarna ska gälla fr.o.m. 1 januari 2008 och fr.o.m. 1 april 2009.

Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön samt ackordsarbetande avräknas utrymmet.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet..

Löneöversyn 2008-01-01

Utrymme

Utrymmet utgörs av summorna av 1 400 kronor samt 400 kronor för kvinnlig arbetstagare med månadslön understigande 20 000 kronor. .

Löneöversyn 2009-04-01

Utrymme

Utrymmet utgörs av summorna av 720 kronor samt 200 kronor för kvinnlig arbetstagare med månadslön understigande 20 000 kronor.

Arbetstagare med fast kontant lön garanteras, såvida inte annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 175 kronor per månad.

Anmärkning

För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagarers löneökning ska lönen motiveras.

Lägsta löner

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 13 800 kronor per månad till och med 2009-03-31 och från 2009-04-01 till lägst 15 300 kronor per månad. För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrket där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning ska uppgå till lägst 15 000 kronor per månad till och med 2009-03-31 och från 2009-04-01 till lägst 17 000 kronor per månad.

BILAGA A**Vissa tabeller****1. Tabell över kalenderdagsfaktorer**

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten skall anses omfatta, vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

Antal arbetsdagar under perioden	1-veckas- schema	2-veckors- schema	3-veckors- schema	4-veckors- schema
	Faktor	Faktor	Faktor	Faktor
1	7,00			
2	3,50	7,00		
3	2,33	4,66	7,00	
4	1,75	3,50	5,25	7,00
5	1,40	2,80	4,20	5,60
6	1,16	2,33	3,50	4,66
7		2,00	3,00	4,00
8		1,75	2,62	3,50
9		1,55	2,33	3,11
10		1,40	2,10	2,80
11		1,27	1,90	2,54
12		1,16	1,75	2,33
13			1,61	2,15
14			1,50	2,00
15			1,40	1,86
16			1,31	1,75
17			1,23	1,64
18			1,16	1,55
19				1,47
20				1,40
21				1,33
22				1,27
23				1,21
24				1,16

Antal arbetsdagar under perioden	5-veckors- schema	6-veckors- schema	7-veckors- schema	8-veckors- schema
-------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

	Faktor	Faktor	Faktor	Faktor
5	7,00			
6	5,83	7,00		
7	5,00	6,00	7,00	
8	4,37	5,25	6,12	7,00
9	3,88	4,66	5,44	6,22
10	3,50	4,20	4,90	5,60
11	3,18	3,81	4,45	5,09
12	2,91	3,50	4,08	4,66
13	2,69	3,23	3,76	4,30
14	2,50	3,00	3,50	4,00
15	2,33	2,80	3,26	3,73
16	2,18	2,62	3,06	3,50
17	2,05	2,47	2,88	3,29
18	1,94	2,33	2,72	3,11
19	1,84	2,21	2,57	2,94
20	1,75	2,10	2,45	2,80
21	1,66	2,00	2,33	2,66
22	1,59	1,90	2,22	2,54
23	1,52	1,82	2,13	2,43
24	1,45	1,75	2,04	2,33
25	1,40	1,68	1,96	2,24
26	1,34	1,61	1,88	2,15
27	1,29	1,55	1,81	2,07
28	1,25	1,50	1,75	2,00
29	1,20	1,44	1,68	1,93
30	1,16	1,40	1,63	1,86
31		1,35	1,58	1,80
32		1,31	1,53	1,75
33		1,27	1,48	1,69
34		1,23	1,44	1,64
35		1,20	1,40	1,60
36		1,16	1,36	1,55
37			1,32	1,51
38			1,28	1,47
39			1,25	1,43
40			1,22	1,40
Antal arbetsdagar under perioden	5-veckors- schema	6-veckors- schema	7-veckors- schema	8-veckors- schema
	Faktor	Faktor	Faktor	Faktor
41			1,19	1,36
42			1,16	1,33
43				1,30
44				1,27
45				1,24
46				1,21
47				1,19
48				1,16

2. Tabell över semesterkoefficienter

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som skall anses ingå i semesterledigheten.

Antal arbetsdagar under perioden	1-veckas- schema	2-veckors- schema	3-veckors- schema	4-veckors- schema
	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient
1	5,00			
2	2,50	5,00		
3	1,66	3,33	5,00	
4	1,25	2,50	3,75	5,00
5	1,00	2,00	3,00	4,00
6	0,83	1,66	2,50	3,33
7		1,42	2,14	2,85
8		1,25	1,87	2,50
9		1,11	1,66	2,22
10		1,00	1,50	2,00
11		0,90	1,36	1,81
12		0,83	1,25	1,66
13			1,15	1,53
14			1,07	1,42
15			1,00	1,33
16			0,93	1,25
17			0,88	1,17
18			0,83	1,11
19				1,05
20				1,00
21				0,95
22				0,90
23				0,86
24				0,83

Antal arbetsdagar under perioden	5-veckors- schema	6-veckors- schema	7-veckors- schema	8-veckors- schema
	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient

5	5,00			
6	4,16	5,00		
7	3,57	4,28	5,00	
8	3,12	3,75	4,37	5,00
9	2,77	3,33	3,89	4,44
10	2,50	3,00	3,50	4,00
11	2,27	2,72	3,18	3,63
12	2,08	2,50	2,91	3,33
13	1,92	2,30	2,69	3,07
14	1,78	2,14	2,50	2,85
15	1,66	2,00	2,33	2,66
16	1,56	1,87	2,18	2,50
17	1,47	1,76	2,05	2,35
18	1,38	1,66	1,94	2,22
19	1,31	1,57	1,84	2,10
20	1,25	1,50	1,75	2,00
21	1,19	1,42	1,66	1,90
22	1,13	1,36	1,59	1,81
23	1,08	1,30	1,52	1,73
24	1,04	1,25	1,45	1,66
25	1,00	1,20	1,40	1,60
26	0,96	1,15	1,34	1,53
27	0,92	1,11	1,29	1,48
28	0,89	1,07	1,25	1,42
29	0,86	1,03	1,20	1,37
30	0,83	1,00	1,16	1,33
31		0,96	1,12	1,29
32		0,93	1,09	1,25
33		0,90	1,06	1,21
34		0,88	1,02	1,17
35		0,85	1,00	1,14
36		0,83	0,97	1,11
37			0,94	1,08
38			0,92	1,05
39			0,89	1,02
40			0,87	1,00

Antal arbetsdagar under perioden	5-veckors- schema	6-veckors- schema	7-veckors- schema	8-veckors- schema
	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient
41			0,85	0,97
42			0,83	0,95
43				0,93
44				0,90
45				0,88
46				0,86
47				0,85
48				0,83

Förhandlingsordning	
Kap I	Förhandling om upprättande av kollektivavtal.
Kap II	Primär förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).
Kap III	Förhandling i rättstvist.
Kap IV	Protokoll m.m.
Kap V	Stridsåtgärder.
Kap VI	Tvister om förhandlingsordningen.
Avtal om förhandlingsordning	
Definitioner	I detta avtal avses med.
Arbetsgivarorganisation	Organisation av arbetsgivare som har rätt att biträda/företräda arbetsgivare vid förhandling.
Arbetsgivare	Bolag/förening/stiftelse/annan privat arbetsgivare.
Central arbetstagarorganisation	Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal.
Lokal arbetstagarorganisation	Till central arbetstagarorganisation hörande lokal organisation.
Central part	Arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation. Om arbetsgivare ej tillhör arbetsgivarorganisation är arbetsgivaren avtalsslutande part i förhållande till central arbetstagarorganisation.
Lokal Part	Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation.
Central förhandling	Förhandling mellan centrala parter.
Lokal förhandling	Förhandling mellan lokala parter.
KAP 1 FÖRHANDLING OM UPPRÄTTANDE AV KOLLEKTIVAVTAL	
§ 1	Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal ska föras som förhandling mellan de avtalsslutande parterna.
§ 2	Har central förhandling i begärts enligt § 1 får förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling) inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.
§ 3	Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.
§ 4	Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.
KAP II PRIMÄR FÖRHANDLING OCH INFORMATION ENLIGT LAGEN OM MED BESTÄMMANDE I ARBETSLIVET (MBL)	
§ 5	Om förhandling enligt 11 § MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation.
§ 6	Har vid förhandlingar som avses i 11, 12 eller 14 § § MBL enighet uppnåtts i den sakfrågan varom förhandlingen förts, skall vad parterna

	därvid enats om inte ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan har uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive kollektivavtalspart.
§ 7	Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall skriftligen vara den enhet hos arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det den lokala förhandlingen i frågan slutförts.
§ 8	Information enligt 19 § MBL i fråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan Som omnämnts i § 5 ovan.
KAP III FÖRHANDLING I RÄTTSTVIST	
§ 9	I sådan rättvist, som skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel. Även om kollektivavtal upphört att gälla skall bestämmelserna i detta kapitel iakttas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.
§ 10	Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).
§ 11	I tvist som avses i 33 och 34 § § MBL, utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation, som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträde. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer skall detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling till vederbörande arbetsgivarorganisation/arbetsgivare.
§ 12	Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i 35 § MBL ”omedelbart” påkalla förhandling skall anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftligen begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen. Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, skall anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.
§ 13	I tvist som avses 64 § första stycket första mening MBL, skall där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.
§ 14	Kan uppkommen tvist ej lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall av vederbörande centrala part göras hos motparten inom fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutas. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga om avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutas. Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parterna förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

§ 15	Twist får upptagas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense därom.
§ 16	Talan får inte väckas av part med mindre han fullgjort sin förhandlings-skyldighet enligt detta kapital. Talan skall väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutas. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL, skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutas. Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts som förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.
§ 17	Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 § § i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 § § lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.
§ 18	Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptagas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För twist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 § § MBL.

KAP IV PROTOKOLL M. M.

§ 19	Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna. Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.
§ 20	Förhandling skall anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet. Oavsett vad som sagts i förgående stycke skall förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

KAP V STRIDSÅTGÄRD

§ 21	Stridsåtgärder får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande central arbetstagarorganisation respektive arbetsgivarorganisation.
§ 22	Stridsåtgärder i anledning av viss twist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.
§ 23	Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för twistens lösande. Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåliggande. Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete

	hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom.
KAP VI TVISTER OM FÖRHANDLINGSORDNINGEN	
§ 24	Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 16 andra stycket inte heller 34 § MBL.