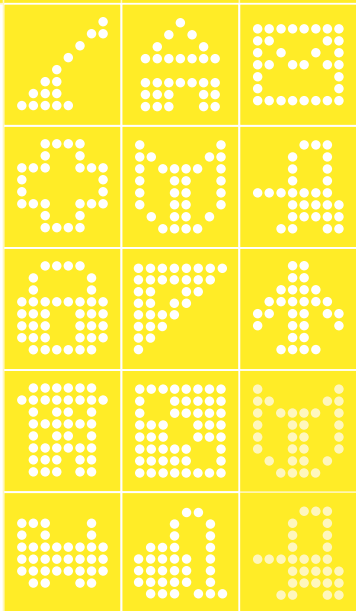


FASTIGHETER Tjänstemannaavtal

2013–2016

Giltighetstid: 2013-06-01–2016-05-31



Tjänsteförbunden
• almega

UNTONEN

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

SEKO
Facket för Service och Kommunikation

 Sveriges Ingenjörer

ÖVRIGA AVTAL MELLAN PARTERNA

Huvudavtal
Utvecklingsavtal inkl avtal om förslagsverksamhet
Beredskapsavtal
Pensionsavtal
Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)
Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
Avtal om Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU-avgift)
Omställningsavtal
Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring
Överenskommelse om konkurrensklausuler
Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning härtill
Rätt till arbetstagares uppfinningar

Anm: För avtalsområde SEKO gäller i vissa fall särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor enligt bilaga 1

Innehållsförteckning:

ÖVRIGA AVTAL MELLAN PARTERNA	1
§ 1 AVTALETS OMFATTNING	4
1.1 Omfattning	4
1.2 Lokala avtal	4
1.3 Undantag	4
1.4 Uppnådd pensionsålder	4
1.5 Utlandstjänstgöring	4
§ 2 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER	5
2.1 Lojalitet	5
2.2 Konkurrerande verksamhet	5
§ 3 ANSTÄLLNING	5
3.1 Anställning tills vidare	5
3.2 Tidsbegränsade anställningar	5
3.3 Provanställning	5
3.4 Underrättelse om tidsbegränsad anställning och provanställning	6
3.5 Facklig information	6
§ 4 ARBETSTID	6
4.1 Omfattning	6
4.2 Ordinarie arbetstid	6
4.3 Övertid	8
4.4 Giltighetstider	10
§ 5 ÖVERTIDSKOMPENSATION	10
5.1 Rätten till övertidskompensation	10
5.2 Förutsättningar för övertidskompensation	11
5.3 Kompensation för övertid	11
5.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)	12
5.5 Lokala avtal	12
§ 6 BEREDSKAPSTJÄNST	12
6.1 Definition	12
6.2 Avvikelse från arbetstidslagen	13
6.3 Lokal tillämpning	13
§ 7 FÖRSKJUTEN ARBETSTID	13
7.1 Förskjuten arbetstid	13
7.2 Meddelande om förskjuten arbetstid	13
7.3 Ersättning för förskjuten arbetstid	13
7.4 Lokala avtal	14
§ 8 SEMESTER	14
8.1 Allmänna bestämmelser	14
8.3 Semesternas längd	14
8.4 Semesterlön, semesterersättning m m	15
8.5 Semester för nyanställda (förskottssemester)	17
8.6 Sparande av semester	17
§ 9 RESTIDERSÄTTNING	18
9.1 Rätt till restidersättning	18
9.2 Restid	18
9.3 Ersättning	19
9.4 Lokalt avtal	19
9.5 Traktamente	19
§ 10 LEDIGHET	19
10.1 Permission, kort ledighet med lön	19
10.2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön	20
10.3 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön	21
10.4 Månadslön	21
§ 11 RÄTTEN TILL SJUKLÖN OCH SJUKANMÄLAN	21
11.2 Försäkran och läkarintyg	22
11.3 Sjuklönens storlek	22
11.4 Vissa samordningsregler	25
11.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	25
11.6 Smittbärare	26
11.7 Övriga bestämmelser	26

§ 12 FÖRÄLDRALEDIGHET M M	27
12.1 Löneavdrag vid föräldraledighet	27
12.2 Föräldraledighetstillägg	27
12.3 Föräldraledighetstilläggets storlek	27
12.4 Reduktion av föräldraledighetstillägg	27
§ 13 LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING	27
13.1 Avdrag	27
13.2 Månadslön	28
§ 14 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD	28
§ 15 UPPSÄGNING	28
15.1 Uppsägning från arbetstagarens sida	28
15.2 Erinran	29
15.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida	29
15.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning	29
15.5 Turordning vid driftinskränkning och återanställning	31
§ 16 FÖRHANDLINGSORDNING VID RÄTTSTVISTER	31
16.1 Lokal förhandling	31
16.2 Central förhandling	32
16.3 Förhandlings avslutande	32
16.4 Rättsligt avgörande	32
16.5 Förhandlingspreskription	32
§ 17 GILTIGHETSTID	32
Bilaga 1	
Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall (avser SEKO)	33
Bilaga 2	
1. Skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden	34
2. Beredskapstjänst	34
Bilaga 3	
Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling	36

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

1.1 Omfattning

Avtal mellan Almega Tjänsteförbunden Bransch Almega Fastighetsarbetsgivarna och respektive förbund Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer och SEKO gällande för arbetstagare anställda i företag tillhörande Almega Fastighetsarbetsgivarna.

1.2 Lokala avtal

Om detta avtal upphör att gälla upphör även lokala avtal, som träffats med stöd av detta avtal, att gälla vid samma tidpunkt. Om detta avtal efter avtalslöst tillstånd åter börjar att gälla gäller även de tidigare tecknade lokala avtalen, som träffats med stöd av detta avtal, från samma tidpunkt.

1.3 Undantag

Avtalet gäller inte arbetstagare i företagsledande befattning.

1.4 Uppnådd pensionsålder

För arbetstagare som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.

Dessamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller enligt ITP-planen.

1.5 Utlandstjänstgöring

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom

- överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller
- särskilt utlandsreglemente eller liknande som finns i företaget.

Dessutom gäller ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” för de tjänstemän som omfattas av detta.

Protokollsanteckning 1

PTK-förbunden har enats om att tjänstemannaklubbar och representanter som utsetts av arbetstagare inom PTK-området kan företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L, när det gäller omställningsavtalet och frågor om personalinskränkning enligt detta avtal. Detta organ ska anses vara den lokala arbetstagarparten enligt lagen om anställningsskydd.

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L, ska företaget kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannapart för sig.

Protokollsanteckning 2

De medlemsföretag, inom Almega Fastighetsarbetsgivarna, som före detta avtals tecknande inte omfattas av kollektivavtal skall även efter detta avtals ikraftträdande vara undantagna kollektivavtal i berörda delar.

§ 2 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

2.1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Handlingar och uppgifter rörande såväl företagets verksamhet som förhållanden hos hyresgäster/kunder ska hanteras med aktsamhet och i enlighet med gällande sekretesslagstiftning.

2.2 Konkurrerande verksamhet

En arbetstagare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska därför först samråda med arbetsgivaren i syfte att undvika meningsskiljaktigheter avseende uppdraget eller bisysslan.

§ 3 ANSTÄLLNING

3.1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tillsvidare, om inte annat överenskommit enligt mom 3.2-3.3 nedan.

3.2 Tidsbegränsade anställningar

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

- för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder en sådan anställning eller om arbetsgivaren och arbetstagaren i annat fall kommer överens om anställning för viss tid. I det senare fallet får anställningen pågå lägst en månad och högst tolv månader. Efter lokal överenskommelse kan tiden utsträckas ytterligare.
- vid vikariat för att ersätta en arbetstagare vid t ex dennes ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning under högst sex månader, om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten inte kommer överens om annat.

Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.
- vid tillfällig arbetsanhopning under högst sex månader
- för skolungdom och studerande när de har ferier samt vid praktikarbete
- för arbetstagare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt gällande ITP-plan.

3.3 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provtiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om arbetstagaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas med motsvarande tid.

3.4 Underrättelse om tidsbegränsad anställning och provanställning

Arbetsgivare ska snarast underrätta lokal arbetstagarpart i företaget om tidsbegränsade anställningar om anställningstiden är längre än sex månader eller avser provanställning.

Med lokal arbetstagarpart avses i förekommande fall lokal fackklubb eller förtroendevald med förhandlingsmandat.

3.5 Facklig information

Nyanställd arbetstagarpart har rätt att, en gång på betald tid, under en timme delta i den lokala arbetstagarorganisationen anordnad information om den fackliga verksamheten vid företaget.

§ 4 ARBETSTID

4.1 Omfattning

4.1.1 Tillämpningsområde

Denna paragraf gäller samtliga arbetstagarpart inom branschområdet med nedan angivna undantag. I den mån lokala överenskommelser träffas enligt bestämmelserna i mom 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7 får undantag och avvikelser från arbetstidslagets bestämmelser inte innebära att mindre förmånliga regler tillämpas än vad som följer av direktivet 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

4.1.2 Undantag

För arbetstagarpart i företagsledande ställning gäller inte bestämmelserna i mom 4.2-4.8.

Motsvarande gäller arbetstagarpart som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är anordnat.

4.1.3 Överenskomna undantag

Arbetstagarpart som träffar överenskommelse om att rätten till övertidskompensation ska ersättas med fem dagars semester och/eller högre lön (6.1.1) kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från bestämmelserna i 4.2-4.4. Dessa arbetstagarpart är dock inte undantagna från bestämmelserna i mom 4.2.5-4.2.7.

4.2 Ordinarie arbetstid

4.2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra veckor. Förläggningen av arbetstiden planeras i ett arbetstidschema. Schemat ska ange arbetstagarpartens ordinarie arbetstid för en viss period.

Med egentlig arbetstid avses tid då arbetstagarparten utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

För arbetstagarpart med skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden löses frågan om längden på den ordinarie arbetstiden lokalt på arbetsplatsen. Om inte annat överenskommes gäller vad som sägs i bilaga 2.

4.2.2 Helgdagsledighet och arbete på helgdagar

Arbetstagarpart är med bibehållen lön fri från ordinarie arbete på nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton samt alla helgdagar.

4.2.3 Annan begränsningsperiod

När det föreligger särskilda omständigheter kan arbetsgivaren och den lokala fackliga parten träffa en skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av den ordinarie arbetstiden för en viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare.

De centrala parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

4.2.4 Arbetstidens förläggning

Vid tillämpningen av mom 2 ska hänsyn tas till såväl verksamhetens behov som till arbetstagarens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta att arbetstagaren har möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

4.2.5 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 6 månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro likställas med fullgjord arbetstid. I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, jourtid, mertid och övertid. Beredskapstid ingår inte.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten kan träffa överenskommelse om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader.

Anmärkning

Även för arbetstagare som är undantagna från 4.2-4.4 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa arbetstagare. Om den lokala arbetstagarparten så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen även för dessa arbetstagare.

4.2.6 Dygnsvila och nattvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje arbetstagare ges minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens gällande arbetstidsschema.

I dygnsvilan ska tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten inte kommer överens om annat.

Vad gäller tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

Avvikelse från bestämmelserna i första stycket får göras om det föranleds av något särskilt förhållande som exempelvis nödvändigt övertidsarbete. Vid sådan avvikelse ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod vid nästkommande arbetspass.

Om motsvarande förlängd viloperiod av särskilda skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetstagaren ges motsvarande förlängda viloperioder inom sju kalenderdagar.

I det fall arbetstagare inte erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila och övertidsarbete utförts under minst 3 timmar mellan klockan 00.00 och 05.00 ska arbetstagaren därefter beredas 6 timmars sammanhängande/sammanlagd vila under innevarande 24-timmarsperiod

/nästkommade arbetspass. Infaller denna vila helt eller delvis under tid som annars utgör ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående av särskilda skäl inte är möjligt kan kompensationsledighet utgå på annat sätt exempelvis genom att läggas i en därför inrättad tidbank. Sådan kompensationsledighet ska inom två månader förläggas till ordinarie arbetstid utan att löneavdrag görs.

Arbetstagare är skyldig att på det sätt arbetsgivaren anvisar rapportera eventuella avbrott i dygnsvilan.

De lokala parterna kan med beaktande av reglerna i mom 4.1.1 överenskomma om andra regler avseende dygnsvila än vad som gäller ovan.

4.2.7 Veckovila

Arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Efter lokal överenskommelse kan bestämmas att veckovilan istället beräknas som ett genomsnitt under en fjortondagarsperiod.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Även annan avvikelse från första stycket får göras efter lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds annat lämpligt skydd.

De lokala parterna kan med beaktande av reglerna i mom 4.1.1 överenskomma om andra regler avseende veckovila än vad som gäller ovan.

4.2.8 Anteckning av övertid och mertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt mom 4.3 och mertid enligt mom 5.4. Arbetstagaren, den lokala arbetstagarparten eller den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar

Anmärkning

Även för arbetstagare som är undantagna från 4.2-4.4 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa arbetstagare. Om den lokala arbetstagarparten så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen även för dessa arbetstagare.

4.3 Övertid

4.3.1 Övertidsarbete

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

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

Tid som går åt för att utföra förberedelse- och avslutningsarbeten som är nödvändiga och normalt förekommande för arbetstagarens befattning tas inte upp som övertid enligt 4.3.2.

För tjänstgöring på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring. Vid begäran om övertidsarbete ska arbetsgivaren – om framställning om befrielse görs i samband med begäran om övertid - samråda med berörd arbetstagare och pröva dennes skäl att befrias från övertidsarbete.

Anmärkning

Beträffande deltidanställda arbetstagare ska arbete som ersätts enligt 5.4.1 i detta avtal räknas av från övertidsutrymmet i 4.3.2 nedan.

4.3.2 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår.

4.3.3 Övertidsgräns

När allmän övertid tas ut får den totala arbetstiden, inklusive ordinarie arbetstid, inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per vecka under den begränsningsperiod som gäller för arbetstagaren enligt 4.2.1 och 4.2.3.

4.3.4 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt mom 5.2 i detta avtal återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 4.3.2 ovan.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 4.3.2. Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 timmar x 1,5 tim = 6 timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut tillförs övertidsutrymmet enligt 4.3.2 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

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

Anmärkning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten kan komma överens om att övertid som ersätts med kompensationsledighet ska läggas ut inom en viss tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före ett visst datum.

Beträffande giltighetstid, se 4.4.1.

4.3.5 Extra övertid

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

- a) högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten
- b) ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan förbundsparterna eller, om dessa enas om detta, mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten.

Beträffande giltighetstid, se 4.4.1.

4.3.6 Nödfall

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 4.3.2 och 4.3.3 ovan.

4.4 Giltighetstider

4.4.1 Lokal överenskommelse

Lokal överenskommelse kan träffas med stöd av 4.2.3 för en period om högst tolv månader. Uppsägning av en sådan överenskommelse ska göras minst tre månader före giltighetstidens utgång.

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av 4.3.4 och 4.3.5 gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, lokal arbetstagarpart eller av respektive central arbetstagarpart.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska parten skyndsamt begära att förhandlingar om detta förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

Om kollektivavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelser som slutits med stöd av avtalet.

§ 5 ÖVERTIDSKOMPENSATION

5.1 Rätten till övertidskompensation

Arbetstagare har rätt till övertidskompensation enligt 5.3 om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 5.1.1 – 5.1.2.

5.1.1 Överenskommelse med vissa arbetstagare

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester och att förekomsten av övertidsarbete beaktas när lönen fastställs.

Sådana överenskommelser ska gälla arbetstagare i chefsställning och arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att välja förläggning av sin arbetstid, eller annan arbetstagare om särskilda skäl föreligger.

Anmärkning:

Vid utvecklingssamtalet ska arbetstagarens totala arbetstid diskuteras. Om tjänstemannen upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till arbetets omfattning, bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning.

5.1.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelser enligt 5.1.1 ska vara skriftliga. De gäller ett semesterår i taget och kan revideras i samband med lönerevision.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Överenskommelsen upphör i sådant fall vid utgången av det semesterår, som infaller minst två månader efter det att underrättelsen har överlämnats.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal arbetstagarpart när en överenskommelse har träffats.

5.2 Förutsättningar för övertidskompensation

5.2.1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarpart om övertidsarbetet

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

Beträffande deltidarbete se 5.4.

5.2.2 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagarpart utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt i anslutning till den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars övertidsarbete. Detta gäller dock inte om endast ett uppehåll i arbetet om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

5.2.3 Reskostnader vid övertidsarbete

Om arbetstagarpart inställer sig för övertidsarbete som inte ligger i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall överenskommelse träffats enligt 5.1.1.

5.3 Kompensation för övertid

5.3.1 Pengar – ledighet

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagarpart så önskar och arbetsgivaren efter samråd med arbetstagarpart finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid samrådet bör arbetsgivaren så långt det är möjligt beakta arbetstagarpartens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

5.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande.

Övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 1 ½ timme för varje övertidstimme

Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje över
tidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

5.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

5.4.1 Ersättning för mertid

Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för
deltidsanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genom-
snitt under fyra veckor.

Tjänstgöring på mertid anses som ordinarie arbetstid.

5.4.2 Allmän mertid

När det finns särskilda behov får allmän mertid inklusive mertidsarbete enligt mom 5.4.3 tas
ut med högst 200 timmar per kalenderår.

5.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete

En deltidsanställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter
de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsva-
rande befattning vid företaget.

Vid beräkning av ersättning enligt 5.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

5.5 Lokala avtal

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna
paragraf. Avtal som träffats före detta avtals ikraftträdande fortsätter att gälla utan hinder av
reglerna i denna paragraf.

§ 6 BEREDSKAPSTJÄNST

6.1 Definition

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att
efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

6.2 Avvikelse från arbetstidslagen

I anslutning till arbetstidslagens bestämmelser avseende övertid, dygns- och veckovila gäller följande för arbetstagare som har att utföra beredskapstjänst.

- Övertid får uttas med 75 timmar under en månad, då beredskapstjänst utförs.
- Arbetstagare med beredskapstjänst under lördag-söndag ska vara garanterad 60 timmars sammanhängande ledighet under en fjortondagarsperiod.

6.3 Lokal tillämpning

Införande, förläggning och ersättning för beredskap regleras efter lokal överenskommelse. Om inte annat överenskommes gäller avseende ersättning vad som sägs i bilaga 2.

Vid lokala överenskommelser om beredskapstjänst skall parterna beakta att avvikelser från arbetstidslagens bestämmelser inte innebär att mindre förmånliga regler tillämpas än vad som följer av direktivet 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa delar.

§ 7 FÖRSKJUTEN ARBETSTID

7.1 Förskjuten arbetstid

Med förskjuten arbetstid avses den del av arbetstagarens ordinarie arbetstid som är förlagd till de dagar och mellan de tider som framgår av 7.3.

7.2 Meddelande om förskjuten arbetstid

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren senast 14 dagar i förväg att arbetstiden kommer att förskjutas. Meddelandet bör även innehålla uppgift om hur länge förskjutningen är avsedd att gälla.

7.3 Ersättning för förskjuten arbetstid

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

måndag-fredag från kl 18 till kl 24	<u>månadslönen</u> 600
måndag-lördag från kl 00 till kl 07	<u>månadslönen</u> 400
lördag-söndag från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 300
från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och alla Helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 300
från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07 på påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, nyårsafton och nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 150

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte ges samtidigt.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

För ordinarie arbete som enligt arbetsgivarens önskemål utläggs på obekvämt arbetstid utgår ersättning enligt ovan. Om arbetstagaren själv önskar utföra arbetet på obekvämt arbetstid och särskild överenskommelse träffas härom utgår ej ersättning för förskjuten arbetstid.

7.4 Lokala avtal

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf. Avtal som träffats före detta avtals ikraftträdande fortsätter att gälla utan hinder av reglerna i denna paragraf.

§ 8 SEMESTER

8.1 Allmänna bestämmelser

Semesterförmåner utgår enligt gällande lag med följande ändringar och tillägg.

8.2.1 Intjänandeår och semesterår

Intjänandeåret räknas från och med den 1 april till och med den 31 mars året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår. Sådant beslut ska föregås av MBL-förhandling.

8.2.2 Förläggning av semesterledighet

Vid förläggning av semesterledighet på arbetsplats, där lokal facklig part saknas, fullgörs den primära förhandlingsskyldigheten genom samråd med berörda arbetstagare.

Anmärkning:

Av semesterlagen framgår, att arbetstagaren ska underrättas om arbetsgivarens beslut angående semesterens förläggning minst två månader innan ledighetens början, om beslutet fattats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren eller dennes företrädare.

8.2.3 Tidsbegränsad anställning högst tre månader

Vid tidsbegränsad anställning omfattande högst tre månader har arbetstagare ej rätt till semesterledighet. Semesterersättning utgår med 12 % av faktisk lön.

8.3 Semesternas längd

8.3.1 Antal semesterdagar

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

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

8.3.2 Semester för vissa deltidsanställda (intermittent deltidsarbete)

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

Antalet arbetsdagar/vecka x antalet semesterdagar enligt 8.3.1

5

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

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

Exempel

Arbetstagarens 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 räknas om så att de svarar mot det nya schemat.

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) beräknas med utgångspunkt från antalet semesterdagar enligt 8.3.1.

8.4 Semesterlön, semesterersättning m m

8.4.1 Semesterlön och semestertillägg

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

Semestertillägget för varje betald semesterdag är:

- 0,8 % av aktuell månadslön för varje betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte ingår.

Antal semesterdagar vid semesterårets början	Procenttal
---	-------------------

25	12,00
28	13,44
30	14,40

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

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund för de rörliga lönedelarna.

I övertids-, mertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

Anmärkning:

Med månadslön avses här den fasta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad. Med rörlig lönedel avses här t ex provision, tantiem, bonus, premielön, skift-, jour- och beredskapsersättning samt ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

8.4.2 Utbetalning av semestertillägg

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

8.4.3 Semesterersättning

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 8.4.1.

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

8.4.4 Avräkning

Om arbetstagare under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen. Detta avser arbetstagare med sammanfallande intjänande- och semesterår.

8.4.5 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se 8.4.1.

8.4.6 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall, om sysselsättningsgraden ändrats mer än 10 %, den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret. Den på semestertiden belöpande månadslönen beräknas enligt följande:

Utgående månadslön x sysselsättningsgraden i genomsnitt under intjänandeåret dividerat med sysselsättningsgraden vid semestertillfället.

Exempel:

Arbetstagaren har heltidslön på 22.000 kr, veckoarbetstid 40 timmar, semesterår 1/4-31/3. Den 1 november intjänandeåret går arbetstagaren ner från heltid till 60 % deltid. Deltidslönen blir då 13.200 kr och veckoarbetstiden 24 timmar. Förutsättningarna är alltså följande:
- Utgående månadslön: 13.200 kr

- *Sysselsättningsgrad i genomsnitt under intjänandeåret: 40 timmar/vecka i 7 månader + 24 timmar/vecka i 5 månader/12 månader, alltså $(40 \times 7) + (24 \times 5)/12 = 33,3$ timmar/vecka*
- *Sysselsättningsgrad vid semestertillfället: 24 timmar/vecka*

Formeln blir då: $13.200 \times 33,3 / 24 = 18.315$, vilket är den proportionerade månadslönen, och den anställda får under sin betalda semester semesteråret efter ovannämnda intjänandeår följande lön inklusive semesterlönen:

1. *den aktuella månadslönen, 13.200 kr,*
2. *semestertillägg, 0,8 % x 18.315 kr (den proportionerade månadslönen) per semesterdag och*
3. *semesterlönejustering, 4,6 % x 5.115 kr (mellanskillnaden mellan den proportionerade lönen och den utgående lönen) per semesterdag.*

I de fall arbetstagaren ökar sin sysselsättningsgrad och sysselsättningsgraden alltså är lägre under intjänandeåret än under semesteråret blir p 3 ovan ett avdrag på lönen, eftersom den proportionerade lönen då blir lägre än den vid semestertillfället utgående lönen.

8.5 Semester för nyanställda (förskottssemester)

Om en nyanställd arbetstagares betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren ska vara tjänstledig eller ledig utan löneavdrag under erforderligt antal dagar. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande. Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, ska avdrag göras från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

- 1 arbetstagarens sjukdom eller
- 2 arbetstagare som frånträder sin anställning under förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3 uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

För dem som fått fler betalda semesterdagar än de har tjänat in gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 § tredje stycket semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

8.6 Sparande av semester

8.6.1 Sparande av semesterdagar

Om en arbetstagare för ett visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får arbetstagaren spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 40.

Anmärkning:

Av semesterlagen framgår att semesterdagar inte får sparas under semesterår, då arbetstagaren tar ut sparade dagar från tidigare år.

8.6.2 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 8.4.1.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 8.4.6.

§ 9 RESTIDERSÄTTNING

9.1 Rätt till restidsersättning

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning enligt 9.2 och 9.3 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 overtidsarbete).
- arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen.
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

9.2 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 arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens 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 arbetstagaren 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 traktementsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Anmärkning

Parterna är överens om att det är av stor vikt att systematiskt granska omfattningen och förläggningen av restiden och dess effekter på samtliga i företaget (gäller även de som undantagits rätt till restidsersättning enligt § 9.1).

Restiden ska planeras så att den inte oskäligt belastar enskilda tjänstemäns dygns- och veckovila. Arbetsmiljöarbetet omfattar hela arbetssituationen och det ska beaktas att arbetsliv och fritid ska kunna balanseras.

9.3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

månadslönen

240

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 istället

månadslönen

190

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

9.4 Lokalt avtal

Lokalt avtal kan träffas om andra regler för restidsersättning.

9.5 Traktamente

Avsikten är att de lokala parterna i företaget eller, där facklig representation saknas, arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen, ska träffa överenskommelse om bestämmelser för resor och traktamente. Utformningen av bestämmelserna ska anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget.

Överenskommelse ska eftersträvas. Skatteverkets vid var tid gällande ersättningsnivåer och traktamentsnivåer gäller om lokal överenskommelse inte kan nås.

§ 10 LEDIGHET

10.1 Permission, kort ledighet med lön

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj, nära anhörigs dödsfall, egen 50-årsdag, eget bröllop, tandläkarbesök akut eller efter remiss, läkarbesök (förstagångsbesök eller efter remiss) eller besök hos mödravårdscentral.

10.1.1 Nationaldagen

Det kalenderår då nationaldagen infaller på lördag eller söndag erhåller arbetstagaren annan ledig dag utan löneavdrag. Överenskommelse skall träffas om utläggning av ledigheten.

Anmärkning

Vid planering av arbetstidens förläggning inför ett kalenderår då nationaldagen infaller på lördag eller söndag kan ledigheten exempelvis förläggas på dag före helgdag eller till s.k. klämdag.

10.2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget, såvida det inte är fråga om lagstadgad ledighet t ex studie- eller föräldraleddighet.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren. För arbetstagare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

10.2.1 Löneavdrag för heltidsanställd, hel dag

När en arbetstagare är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs löneavdrag enligt följande:

- Under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med $\frac{1}{21}$ ($\frac{1}{25}$) * av månadslönen
- Under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även arbetstagarens arbetsfria vardagar och sön- eller helgdagar.

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

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

10.2.2 Löneavdrag för deltidanställd, hel dag

Om arbetstagaren är deltidanställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittent deltidarbete), ska löneavdrag göras för varje dag som arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande: Månadslönen dividerad med

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

Exempel

Arbetstagaren deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka

	<i>Avdrag</i>
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$

3	<u>månadslönen</u> 12,6
2,5	<u>månadslönen</u> 10,5
2	<u>månadslönen</u> 8,4

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

10.3 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön

Ledighet under del av dag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/175 av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

10.4 Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen. Med fast kontant månadslön avses här:

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska arbetstagarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

§ 11 RÄTTEN TILL SJUKLÖN OCH SJUKANMÄLAN

11.1.1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön (för närvarande 14 kalenderdagar) betalas enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt 11.2.2 andra-tredje stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i 11.3.1 – 11.3.2.

Sjuklön från arbetsgivaren för fortsatt sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön (för närvarande fr o m den 15:e kalenderdagen) betalas enligt 11.3.6 – 11.3.8 och 11.4 – 11.7.

En sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

11.1.2 Sjukanmälan

Den arbetstagare som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetstagaren ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

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

11.2 Försäkran och läkarintyg

11.2.1 Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § lagen om sjuklön).

11.2.2 Läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (8 § andra stycket lagen om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Vid sjukdom utomlands gäller krav på läkarintyg från och med första dagen.

I de fall arbetsgivaren anvisar läkare ska han ersätta kostnaden för intyg från denne läkare.

11.3 Sjuklönens storlek

11.3.1 Sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

11.3.2 Sjukdom under sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	--

Fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Arbetstagare som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön fr o m den andra frånvarodagen med 80 % av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

11.3.3 Sjuklön från första dagen i vissa fall

För en arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr o m den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

11.3.4 När avdrag redan gjorts för tio karensdagar

Antalet karensdagar får enligt lagen inte överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för den första frånvarodagen beräknas enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen.

11.3.5 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För arbetstagare som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och arbetstagare komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 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.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

11.3.6 Sjukdom vid fortsatt sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön

Anmärkning: Nedanstående moment – 11.3.6, 11.3.7, 11.3.8, 11.4 och 11.5 gäller endast arbetstagare som omfattas av ITP-avtalet. Se vidare bilaga 1.

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande. Med månadslön avses vad som anges i 11.3.5.

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om arbetstagarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel 2012:

Prisbasbeloppet för 2012 är 44.000 kr. Lönegränsen blir därför:

$$\frac{7,5 \times 44.000 \text{ kr}}{12} = 27.500 \text{ kr för 2012}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till *högst* lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön *över* lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365}$$

11.3.7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med fast kontant månadslön jämförs här

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

För definition av månadslön, se 11.3.5.

11.3.8 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om arbetstagaren enligt detta avtal har rätt till sjuklön vid fortsatt sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas t o m den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas t o m den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

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 12 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 för det aktuella sjukdomsfallet.

Rätten till sjuklön under sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

11.3.9 Sjukdom vid fortsatt sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön

Anmärkning: Nedanstående moment gäller endast arbetstagare som ej omfattas av ITP-avtalet. Se vidare bilaga 1.

Vid frånvaro vid sjukdomsfall efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön görs löneavdrag för om den första kalenderdagen efter sjuklöneperiodens slut för varje kalenderdag frånvaron omfattar med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Vid frånvaro enligt detta moment kan arbetstagaren ansöka om AGS-ersättning enligt reglerna i denna försäkring.

11.4 Vissa samordningsregler

11.4.1 Rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt 11.3.8 görs löneavdrag som vid sjukdom efter sjuklöneperioden enligt 11.3.6.

11.4.2 Ersättning från annan försäkring

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.

11.4.3 Annan ersättning från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

11.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

11.5.1 Skyldighet att uppge sjukdom

Arbetstagare som vid anställningen inte har talat om att de lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön när arbetsförmågan beror på sjukdomen ifråga.

11.5.2 Inte lämnat friskintyg

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 efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

11.5.3 Nedsatta sjukförmåner

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

11.5.4 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Om en arbetstagare har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetskada (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.

11.5.5 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön endast om han särskilt har åtagit sig detta.

11.5.6 När sjukpension betalas ut

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

11.5.7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförelid, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

11.6 Smittbärare

Om en arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare görs avdrag enligt följande t o m den 14:e kalenderdagen.

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag per timme med

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

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 11.3.6 – 11.3.8 respektive 11.3.9.

11.7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

§ 12 FÖRÄLDRALEDIGHET M M

12.1 Löneavdrag vid föräldraledighet

Vid föräldraledighet görs *dagsavdrag* för det antal dagar som ledigheten omfattar enligt 10.2.1.

Om ledighetsperioden omfattar högst 5 arbetsdagar görs dagsavdrag enligt 10.2.1.

12.2 Föräldraledighetstillägg

Till tjänsteman som är tjänstledig med rätt till föräldrapenning betalas föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren:

- för motsvarande högst 120 kalenderdagar inom en period av 24 månader efter barns födelse eller adoption,
- för motsvarande högst 180 kalenderdagar inom en period av 24 månader efter barns födelse eller adoption, om tjänstemannen har en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren om minst tre år.

Föräldraledighetstillägg betalas inte för fler kalenderdagar än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägg utges för högst tre sammanhängande ledighetsperioder.

Föräldraledighetstillägg betalas ut i anslutning till ledigheten månatligen från ledighetens början.

Vid partiell föräldraledighet anpassas löneavdrag och föräldraledighetstillägg till ledighetens omfattning.

12.3 Föräldraledighetstilläggets storlek

Föräldraledighetstillägget är 10 procent av dagslönen på lönedelar upp till 10 x prisbasbeloppet. På lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp är föräldraledighetstillägget 90 procent av dagslönen.

Med *dagslön* förstås månadslönen x 12 dividerat med 365.

Med *monadslön* avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg samt den genomsnittliga inkomsten per månad under närmast föregående år av rörliga lönedelar. I rörliga lönedelar ingår inte övertidsersättningar samt kostnadsersättningar, oavsett om de är skattepliktiga eller inte.

12.4 Reduktion av föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägg betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

§ 13 LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

13.1 Avdrag

Om en arbetstagare är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme enligt följande:

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

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska arbetstagarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 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.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande:

Arbetsgivaren ska göra avdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

13.2 Månadslön

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg).

§ 14 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD

Arbetstagare som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Med månadslön avses arbetstagarens fasta kontanta lön inklusive fasta lönetillägg per månad.

§ 15 UPPSÄGNING

15.1 Uppsägning från arbetstagarens sida

15.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande, om inte annat följer av 15.4.2 – 15.4.6.

Arbetstagarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år	2 mån

15.1.2 Skriftlig uppsägning

Arbetstagaren bör göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

15.2 Erinran

Innan arbetsgivare vidtar uppsägning av arbetstagare på grund av personliga skäl ska arbetsgivaren genom skriftlig erinran till arbetstagaren bereda denne tillfälle att iaktta rättelse. Erinran ska innehålla besked om vilka rättelser arbetsgivaren kräver.

Erinran behöver dock inte meddelas när omständigheterna är sådana att det är uppenbart att rättelse inte kan komma ifråga eller skulle sakna betydelse.

15.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

15.3.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat gäller enligt 15.3.2 eller följer av 15.4.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år till 4 år	2 mån
fr o m 4 år till 6 år	3 mån
fr o m 6 år till 8 år	4 mån
fr o m 8 år till 10 år	5 mån
fr o m 10 år	6 mån

Upplysning till 15.1.1 och 15.3.1:

Beräkning av anställningstidens längd

Hur anställningstidens längd enligt ovan ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd.

15.3.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Om en arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader. (Denna bestämmelse är kopplad till Omställningsavtalet.) Detta gäller inte arbetstagare som vid uppsägningstillfället fyllt 65 år.

15.3.3 Skriftlig uppsägning

Arbetsgivarens uppsägning ska vara skriftlig i enlighet med reglerna i 8 § lagen om anställningsskydd.

15.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

15.4.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetstagare som enligt kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har längre uppsägningstid när detta avtal träder i kraft vid företaget, behåller denna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 15.3.1.

15.4.2 Upphörande av provanställning

15.4.2.1 Upphörande i förtid

Provanställning kan av både arbetsgivaren och arbetstagaren avbrytas före prøvotidens utgång genom skriftlig underrättelse senast en månad i förväg.

15.4.2.2 Upphörande vid prøvotidens utgång

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden löpt ut ska underrättelse om detta lämnas senast två veckor före prøvotidens utgång.

15.4.2.3 Varsel och överläggning

Arbetsgivaren ska, samtidigt med besked enligt ovan, varsla lokal facklig part. Arbetstagaren och lokal facklig part har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

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

15.4.3 Upphörande i förtid av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare eller arbetstagare vill att en tidsbegränsad anställning skall upphöra i förtid gäller samma regler som vid upphörande av tillsvidareanställning. Uppsägningstiden är i dessa fall en månad.

15.4.4 Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning

Anställningen upphör utan uppsägning i och med att arbetstagaren uppnår den pensionsålder som gäller enligt lag (för närvarande 67 år). Arbetsgivare och arbetstagare kan dock komma överens om att anställningen upphör i och med att arbetstagaren uppnår pensionsåldern enligt gällande pensionsplan. Underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd behöver inte lämnas när arbetsgivaren vill att medarbetaren ska lämna anställningen vid utgången av den månad denne fyller 67 år. Om arbetsgivaren vill att arbetstagaren ska lämna anställningen när han fått rätt till hel sjukersättning tills vidare enligt lagen om allmän försäkring ska arbetstagaren underrättas om detta minst en månad i förväg.

15.4.5 Pensionärer – uppsägningstid

För arbetstagare som står kvar i tjänst vid företaget efter det att han har fyllt 67 år är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Samma gäller om en arbetstagare anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen.

15.4.6 Förkortning av uppsägningstid för arbetstagaren

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

15.4.7 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas. Skadeståndet är lägst det belopp som motsvarar arbetstagarens lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

15.4.8 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg, som visar:

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört, samt
- om arbetstagaren så begär, vitsord om det sätt på vilket arbetet har utförts. Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

15.4.9 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska lämna arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassan snarast efter det att arbetstagaren begär det.

15.5 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som så erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall 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 berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten 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.

§ 16 FÖRHANDLINGSORDNING VID RÄTTSTVISTER

16.1 Lokal förhandling

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

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

16.2 Central förhandling

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

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

16.3 Förhandlings avslutande

Lokal och central förhandling är avslutad den dag protokollet slutjusterats eller då förhandlingarna på annat sätt skriftligen förklarats avslutade.

16.4 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.

16.5 Förhandlingspreskription

Förhandlingsrätten är förverkad beträffande förhållande som part haft kännedom om fyra månader utan att förhandling begärts. Oberoende av om sådan kännedom ej förelegat är förhandlingsrätten förverkad för förhållande, som ligger mer än två år bakåt i tiden.

Detta gäller dock inte ostridig lönefordran.

Anmärkning till § 16

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

§ 17 GILTIGHETSTID

Avtalet gäller från och med den 1 juni 2013 till och med den 31 maj 2016. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2013 – 31 maj 2016. Avtalen kan sägas upp avseende det tredje avtalsåret (1 juni 2015 – 31 maj 2016). Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2014.

Bilaga 1

Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall (avser SEKO)

Utdrag ur förhandlingsprotokoll 1996-09-25 mellan ALLIANSEN (numera ALMEGA Tjänsteförbunden) branschstyrelse Fastigheter och SEKO:

”§ 2

Parterna är ense om, att företag som vid anslutning till bransch Fastigheter omfattas av AMF-försäkringarna, tills vidare ska fortsatt omfattas av dessa försäkringar i stället för de motsvarande bestämmelserna som eljest gäller inom bransch Fastigheter.

AMF-försäkringarna omfattar f n avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), särskild tilläggspension (STP), tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Även Trygghetsfonden SAF-LO (TSL) kan omfattas.

Härvid ska för berörd arbetstagare även gälla, att

- rätten till sjuklön enligt villkorsavtalet endast avser så många dagar som i övrigt gäller för den som omfattas av AGS,
- bestämmelser om permittering och permitteringslön/permitteringslöneersättning är tillämpliga.”

Vad som sägs i § 2 ovan gäller fr o m 1996-09-25.

När det gäller § 11 sjuklön i allmänna villkorsavtalet gäller alltså inte mom 11.3.6 (sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen) och mom 11.3.8 samt mom 11.4-12.5 ovanstående arbetstagare.

Bilaga 2

1. Skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden

Om inte annat överenskommes gäller följande längd på den ordinarie arbetstiden:

För arbetstagare med skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga:

38 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23 och 05 samt med minst två timmar mellan klockan 23 och 05.

38 timmar

Om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om schemat därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.

38 timmar

- 2-skiftarbete
- Intermittent 3-skiftarbete

36 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23 och 05 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23 och 05 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

36 timmar

- Om arbetstagaren huvudsakligen har underjordsarbete
- Vid kontinuerligt 3-skiftarbete

2. Beredskapstjänst

Om inte de lokala parterna kommit överens om annat gäller att beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor och ersättningen för beredskapen är följande:

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1400
--	----------------------------

Dock gäller följande:

Fredag-söndag från fredag kl 18 till lördag kl 07	<u>månadslönen</u> 1000
--	----------------------------

från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 700
-------------------------------------	---------------------------

från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 1000
från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 700
från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 på pingst-, midsommar- och jul- afton samt nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 350

Bilaga 3

Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Inledning

Parterna vill med detta avtal skapa bättre förutsättningar för en väl fungerande och utvecklad samverkan mellan de lokala fackliga organisationerna och arbetsgivarna i fastighetsbranschen. Avtalet är en vidareutveckling av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen samt Utvecklingsavtal och Jämställdhetsavtal mellan SAF och LO. Avsikten med avtalet är inte att införa dubbla sanktionssystem. Överträdelse utgör aldrig mer än ett kollektivtalsbrott alternativt lagbrott.

Skiljenämnden har att avgöra tvister som uppkommer med anledning av detta avtal. Skiljeklausulen utgör ingen begränsning i rätten att föra talan med stöd av lag eller andra avtal.

Arbetsmiljö

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 företagets verksamhet. Målet är att förena en väl fungerande 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 ansvariga chefer i samverkan med berörda arbetstagare. Samverkansformerna utformas så att de väl anpassas till verksamheten.

Skyddskommitté

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

Skyddsombud och huvudskyddsombud

Antalet skyddsombud och huvudskyddsombud samt indelning i skyddsområden avgörs av det företagsövergripande samverkansorganet. Saknas sådant organ fastställs indelningen i skyddsområden av den lokala fackliga organisationen efter samråd med arbetsgivaren. Vid företag som har skyddskommitté har regionalt skyddsombud tillträde till samtliga arbetsplatser efter lokal överenskommelse.

Sekretess

De som genom sitt uppdrag fått kännedom om arbetstagarens eller arbetssökandes hälsotillstånd eller personliga förhållanden får inte obehörigen röja detta. I övrigt hänvisas till sekretessbestämmelserna i 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 väl ska den vara en del av i den dagliga verksamheten med ett samarbete mellan arbetsgivare, den lokala fackliga organisationen och arbetstagaren. Parterna noterar särskilt vikten av att identifiera och förebygga arbetsrelaterad stress i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Anmärkning

AMLs krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Företagshälsövård

Företagshälsövården utgör en nödvändig resurs för företagen och de anställda i arbetet med att skapa god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Den ska utformas med en flexibilitet som motsvarar olika behov i det enskilda företaget. Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är betydelsefullt. Arbetsgivaren svarar för att den företagshälsövård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Det företagsövergripande samverkansorganet fastställer behovet av företagshälsovård utifrån de krav som återfinns i AML och i enlighet med lagen utfärdade föreskrifter. På företag där sådant samverkansorgan saknas ansvarar arbetsgivaren för att behovet av företagshälsovård fastställs. Detta ska ske i samverkan med de lokala fackliga organisationer som finns representerade på företaget.

Friskvård

Ett aktivt friskvårdsarbete är en viktig del av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företaget. Utifrån denna grundsyn rekommenderas arbetsgivaren, i den mån verksamheten tillåter, bidra med stödinsatser för individens friskvårdsarbete. Ett sådant bidrag kan vara att erbjuda ett subventionerat träningskort eller subventionerade friskvårdsaktiviteter på annat sätt.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. För att uppfylla detta rehabiliteringsansvar erfordras att företagen avsätter nödvändiga resurser och att lämplig kompetens finns tillgänglig. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas rehabilitering omfattar sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen. Arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska så långt möjligt 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 arbetstagarare, företagshälsovård och Försäkringskassan. Arbetsgivaren ska även upplysa arbetstagaren om möjligheten att få hjälp av sin fackliga organisation.

Anmärkning

Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning regleras i AML, Socialförsäkringsbalken och föreskrifter från Arbetsmiljöverket.

Utbildning

Skyddsombud, ledamöter i det företagsövergripande samverkansorganet och arbetstagarare i arbetsledande ställning ska löpande få adekvat 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 arbetstagarare likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning. Alla arbetstagarare ska ha lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Likabehandling ska vara ett naturligt inslag i verksamheten. Omfattning och inriktning ska anpassas till de lokala förhållandena efter samverkan mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Trakasserier

Arbetsgivaren ska enligt lag vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagarare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med exempelvis kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren ska förebygga och förhindra sexuella trakasserier.

Mångfaldsarbete

Arbetsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det kan exempelvis handla om att:

- med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt anpassa arbetsförhållanden så att de lämpar sig för alla arbetstagarare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.
- samverkan

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat mångfaldsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas till de lokala förhållandena.

Jämställdhetsarbete

Arbetsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Parterna är ense om att nedanstående punkter är särskilt viktiga.

- Möjligheten till befordran, utbildning och utveckling ska vara lika för kvinnor och män.
- Utbildning, kompetensutveckling med mera ska främja en jämn könsfördelning i alla yrkesgrupper och på alla befattningar.
- Arbetet ska anordnas så att föräldraskap och förvärvsarbete lättare kan förenas.
- Alla arbetsförhållanden ska utformas så att de passar för både kvinnor och män.
- Arbetsgivaren ska aktivt verka för att lediga tjänster söks av både kvinnor och män.
- Vid rekrytering ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få personer av det underrepresenterade könet att söka tjänsten och försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.
- Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska inte förekomma. Arbetsgivaren ska årligen genomföra en lönekartläggning och analys för att upptäcka och åtgärda eventuella sådana löneskillnader samt utforma en handlingsplan för jämställda löner.
- I övrigt ska diskrimineringslagens regler följas.

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

De lokala parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Kompetensutveckling

Utvecklingssamtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid regelbundna utvecklingssamtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan. Sådan personlig kompetensutveckling kan även bli föremål för uppföljning och diskussion i lönesamtalet.

Behov 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.

Av arbetsgivaren beordrad kompetensutveckling betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

Skiljenämnd

Vid behov utser de avtalsslutande parterna en skiljenämnd. Nämnden ska bestå av tre ledamöter. Parterna utser vardera en av ledamöterna som i sin tur utser ordförande. Om parterna inte kan enas utses ordföranden av Medlingsinstitutet.

Skiljenämnden har att avgöra tvister i frågor avtalet om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling.

Till nämndens ordförande skall utgå arvode, som betalas med hälften vardera av organisationerna. Övriga ledamöter åtnjuter arvode och reseersättning, som bestäms och utbetalas av respektive organisation.

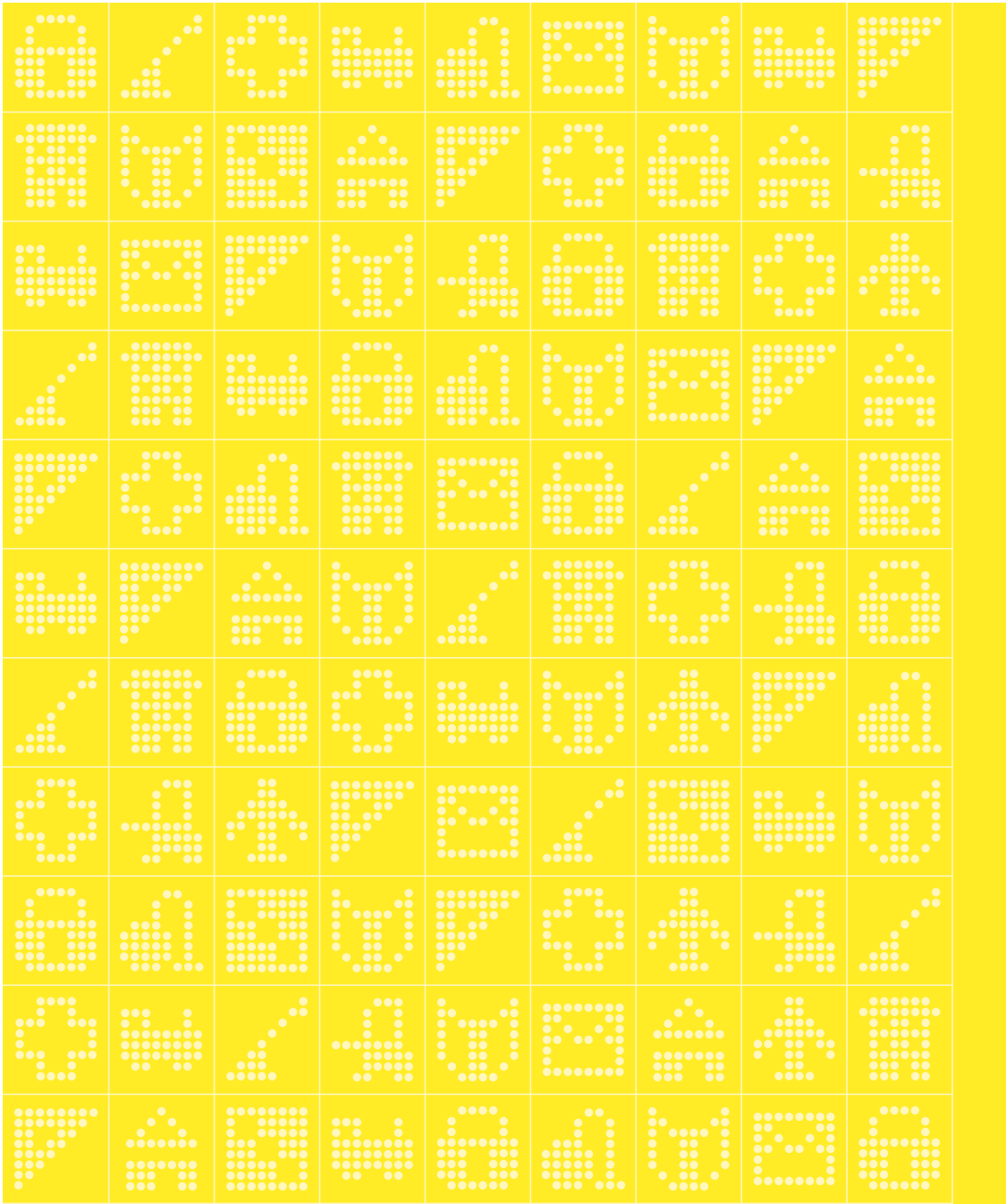
Skiljenämnden är beslutsför endast då alla ledamöter är närvarande. Beslut fattas med enkel majoritet.

Skiljenämndens beslut kan ej överklagas.

Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 juni 2012 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägning ska vara skriftlig.

Beställningsnummer: 60331306



Beställning av avtal:
Best nr: 6033 1306

Almeegas webbshop:
www.almega.se/webbshop

Frågor om innehåll:
www.almega.se, Tel: 08-762 69 00

