



KOLLEKTIVAVTAL, ALLMÄNNA VILLKOR OCH LÖNER

Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet

Giltighetstid: 2023-07-01- tillsvidare Akademikerförbunden

Giltighetstid: 2023-06-01 - 2025-05-31 Vision

🇸🇪 | Vårdföretagarna

 vision

 AKADEMIKER
FÖRBUNDEN

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Allmänna förhållningsregler	5
§ 3 Anställning m m – gäller t o m 31 december 2023	5
§ 3 Anställning m m – gäller fr o m 1 januari 2024	7
§ 4 Anställningens upphörande	9
§ 5 Arbetstid	16
§ 6 Ersättning vid tjänstgöring på ob-tid och förskjuten arbetstid	20
§ 7 Övertid och mertid	22
§ 8 Restidsersättning	26
§ 9 Beredskap	28
§ 10 Jour	29
§ 11 Permission, tjänstledighet och nationaldagen	31
§ 12 Lön för del av löneperiod och timlön	32
§ 13 Sjuklön m m	33
§ 14 Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet	41
§ 15 Semester	43
§ 16 Tjänste- och personalbostad	47
§ 17 Avtalsförsäkringar	48
§ 18 Förhandlingsordning	48
§ 19 Giltighetstid	50
Bilaga 1 Löneavtal Akademikerförbunden	51
Bilaga 2 Löneavtal Vision	57
Bilaga 3 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag	61
Bilaga 4 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte	69

Tellus nr 40

Detta tryck är ett samtryck av kollektivavtalen för bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet mellan Föreningen Vårdföretagarna och Akademikerförbunden respektive Vision.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Omfattning

Dessa avtal omfattar alla medarbetare som innehar tjänster som omfattas av avtalen i verksamheter som arbetar med vård- och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet.

Avtalen omfattar dock inte medarbetare som arbetar inom äldreomsorg, hemtjänst och/eller i övrigt arbetar i verksamhet som därtill är nära knuten.

Mom 2 Undantagna från avtalen

Mom 2:1 Företagsledare

Företagsledare eller därmed jämförlig ställning (som är undantagna LAS).

Mom 2:2 Utlandstjänstgöring

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlansvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande.

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring gäller för medarbetare som omfattas av det.

Mom 3 Lokala parter

De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalen anger under förutsättning att avtalens minimistandard beaktats.

Anmärkning

Akademikerförbunden uppträder som en part och företräds av Fysioterapeuterna om inte annat kontaktförbund utsetts lokalt. Det innebär att Fysioterapeuterna alternativt lokalt utsett kontaktförbund uppträder som en part lokalt och centralt. Akademikerförbunden består av Fysioterapeuterna, Akademikerförbundet SSR, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Naturvetarna, Sveriges Psykologförbund, DIK-förbundet, SRAT, Akavia och Sveriges Ingenjörer.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Medarbetaren ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Mom 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

En medarbetare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren.

Medarbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka skadligt på arbetet i tjänsten.

Om en medarbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag ska denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

En medarbetare har rätt att inneha statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 3 Anställning m m – gäller t o m 31 december 2023

Visstidsanställning sker enligt dessa kollektivavtal, vilket helt ersätter reglerna om vistidsanställning i LAS

Mom 1 Anställningsform

Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om;

- anställning på prov,
- allmän vistidsanställning,
- vikariatsanställning,
- anställning för säsongsarbete eller
- tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år.

Om medarbetare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän vistidsanställning eller i vikariatsanställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Detsamma

gäller om en medarbetare har varit såväl allmän visstidsanställd som vikariatsanställd i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod.

Mom 2 Visstidsanställning längre än två år

Anställning får träffas för viss tid för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

Mom 3 Avstående tillsvidareanställning

Medarbetare får på eget initiativ efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från visstidsanställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Mom 4 Tjänstbarhetsintyg

Inför anställning ska medarbetaren, om arbetsgivaren så begär, lämna friskintyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgivaren.

Mom 5 Anställningsbevis

Vid nyanställning ska arbetsgivaren till medarbetaren överlämna ett anställningsbevis enligt reglerna i LAS § 6 c.

Mom 6 Ökad sysselsättningsgrad

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariatsfrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd medarbetare på arbetsplatsen med erforderliga kvalifikationer för befattningen ifråga. Sådan utökning av arbetstiden ska inte betraktas som mertid enligt arbetstidslagen.

Arbetsgivaren ska eftersträva den inriktning på sin personalplanering att deltidsanställd medarbetare, om möjligt, erbjuds arbete i minst 20 timmar per vecka.

Mom 7 Företrädesrätt

Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat eller allmän visstidsanställning, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

§ 3 Anställning m m – gäller fr o m 1 januari 2024

Visstidsanställning sker enligt dessa kollektivavtal, vilka helt ersätter reglerna om vistidsanställning i LAS.

Mom 1 Anställningsform

En anställning gäller tillsvidare om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan;

- avtalad vistidsanställning
- vikariat för att ersätta en medarbetare vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning
- säsongarbete
- när arbetstagaren har fyllt 67 år

Mom 2 Provanställning

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

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

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det. Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg. Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Anmärkning

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att provperioden löpt ut.

Mom 3 Företrädesrätt

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

Mom 4 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

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

Anmärkning

För den som uppnått 67 år övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Mom 4.1 Övergångsregel avseende visstidsanställning som påbörjats före 1 januari 2024

Reglerna om anställning enligt ovan träder i kraft den 1 januari 2024. För anställningsavtal som är träffade före den 1 januari 2024 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Beträffande avtalad visstidsanställning och vikariat gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning:

Anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt mom 4 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.

Även anställningstid i allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 januari 2024 beaktas i samband med omvandling enligt mom 4 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.

Mom 5 Längre visstidsanställning

Anställning får träffas för viss tid för längre tid efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

Mom 6 Avstående tillsvidareanställning

Medarbetare får på eget initiativ efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från visstidsanställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Mom 7 Tjänstbarhetsintyg

Inför anställning ska medarbetaren, om arbetsgivaren så begär, lämna friskintyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgivaren.

Mom 8 Anställningsbevis

Vid nyanställning ska arbetsgivaren till medarbetaren överlämna ett anställningsbevis enligt reglerna i LAS § 6 c.

Mom 9 Ökad sysselsättningsgrad

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariatsfrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd medarbetare på arbetsplatsen med erforderliga kvalifikationer för befattningen ifråga. Sådan utökning av arbetstiden ska inte betraktas som mertid enligt arbets-tidslagen.

Arbetsgivaren ska eftersträva den inriktning på sin personalplanering att del-tidsanställd medarbetare, om möjligt, erbjuds arbete i minst 20 timmar per vecka.

§ 4 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägning från medarbetarens sida

För tillsvidareanställd medarbetare gäller nedanstående uppsägningstider, så-vida inte längre uppsägningstid avtalats.

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år	3 månader

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare rätt till en uppsägningstid enligt nedan.

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

Uppsägning ska ske skriftligen.

Mom 3 Förlängd uppsägningstid – gäller t o m 31 december 2023

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid hos samma arbetsgivare ska den gällande uppsägningstiden enligt detta avtal förlängas med sex månader.

Mom 3 Förlängd uppsägningstid – gäller fr o m 1 januari 2024

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 59 års ålder dock längst till den dag medarbetaren fyller 69 år och har 10 års sammanhängande anställningstid hos samma arbetsgivare ska den gällande uppsägningstiden enligt detta avtal förlängas med sex månader.

Mom 4 Medarbetare som fyllt 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 69 år.

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

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

Företaget bör informera den lokala fackliga organisationen där sådan finns, om avbrytandet sker på arbetsgivarens initiativ.

Mom 5 Viss tid eller visst arbete – gäller t o m 31 december 2023

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, upphör anställningen en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs saklig grund enligt 7 § LAS.

Medarbetare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningens avbryts.

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har medarbetaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Mom 5 Upphörande av visstidsanställning – gäller fr o m 1 januari 2024

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, upphör anställningen en månad efter det att någon av parterna

lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs sakliga skäl enligt 7 § LAS.

Medarbetare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningens avbryts.

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har medarbetaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Anmärkning 1:

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Anmärkning 2:

Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att en visstidsanställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

Mom 6 Provanställning – gäller t o m 31 december 2023

Anställning på prov upphör en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse/besked. Har sådan underrättelse/besked inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffas om allmän visstidsanställning, vikariatsanställning, anställning för säsongsarbete eller tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år.

Medarbetare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs endast om anställningen varat längre än sex månader.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.

Anmärkning

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att provperioden löpt ut.

Mom 7 Lämнад anställning

Om en medarbetare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av den, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållats med ett belopp som motsvarar den lön som skulle ha tjänats in under den återstående delen av uppsägningstiden, dock högst 14 dagar.

Anmärkning

Skadestånd utöver denna bestämmelse följer av 38 § LAS och ska hanteras enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalets § 18.

Mom 8 Tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg

När anställning upphör har en medarbetare med minst sex månaders anställning rätt till tjänstgöringsbetyg senast en vecka efter gjord framställan. Betyget ska innehålla information om anställningstid, arbetsuppgifter hos arbetsgivaren samt, om så begärs, vitsord för arbetets utförande. Vid kortare anställningstid lämnar arbetsgivaren tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som intyg bör innehålla uppgift om hur många semesterdagar som medarbetaren tagit ut under innevarande semesterår.

Mom 9 Turordning vid uppsägning och arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 4 mom 9.1 och 9.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i § 4 mom 9.1 och mom 9.2.

Mom 9.1

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och

beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Mom 9.2

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbrist-uppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

§ 5 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är vid heltidsanställning – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Gäller t o m 31 december 2023

Innehåller schemat söndags- och helgarbete var fjärde söndag/helgdag eller mindre frekvent uppgår den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan till 40 timmar.

Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med 3 timmar. För medarbetare med proportionerad deltid ska arbetstidsreduktionen proportioneras i motsvarande mån.

Anmärkning

Om inte arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffat avtal om annat har medarbetare, med ordinarie arbetstid förlagd måndag till och med fredag, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att medarbetaren arbetar i anslutning till den 6 juni och anställningen består denna dag. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar är vid heltidsanställning i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Vid ständig nattjänstgöring är ordinarie arbetstid vid heltidsanställning i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Rast får vid ständig nattjänstgöring bytas mot måltidsuppehåll.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är vid heltidsanställning – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Gäller fr o m 1 januari 2024

Innehåller schemat söndags- och helgarbete i genomsnitt var fjärde söndag/helgdag eller mindre frekvent under en begränsningsperiod uppgår den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan till 40 timmar. Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med 3 timmar. För medarbetare med proportionerad deltid ska arbetstidsreduktionen

proportioneras i motsvarande mån. Om medarbetaren arbetar mer frekvent än i genomsnitt var fjärde sön- eller helgdag under begränsningsperioden är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden vid heltidsanställning 37 timmar per vecka. Begränsningsperioden vid beräkning av antalet söndagar/helgdagar är 16 veckor.

Anmärkning

Om inte arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffat avtal om annat har medarbetare, med ordinarie arbetstid förlagd måndag till och med fredag, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att medarbetaren arbetar i anslutning till den 6 juni och anställningen består denna dag. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar är vid heltidsanställning i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Vid ständig nattjänstgöring är ordinarie arbetstid vid heltidsanställning i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Rast får vid ständig nattjänstgöring bytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Längre arbetstid – del av år

Den ordinarie veckoarbetstiden får överskrida 50 timmar om lokal överenskommelse träffats. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår får inte överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka.

Mom 3 Begränsningsperiod ordinarie arbetstid

Arbetstidsschema kan omfatta en schemaperiod om högst 16 veckor. För längre begränsningsperiod fordras lokalt kollektivavtal.

Mom 4 Förläggning av arbetstid

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och medarbetare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning. Delaktighet och inflytande över den egna arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang och ansvarstagande i verksamheten.

Nytt arbetstidsschema bör anslås senast två veckor innan det träder ikraft om inte annat överenskommes med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen eller, om sådan inte finns, berörda medarbetare.

Anmärkning

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

Mom 5 Avvikelser från arbetstidslagens viloregler

Lokala överenskommelser avseende avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning, 11 timmars sammanhängande dygnsvila och genomsnittsberäkningen av nattarbete kan ske under förutsättning att ersättningsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet. Parterna ska tillsätta en organisation och struktur för de fall överenskommelse lokalt inte kan ske.

Anmärkning

Parterna är överens om att särskilda arbetstidsbestämmelser kan erfordras vid tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnings. Arbetsgivaren ska i sådana fall klargöra grunderna och villkoren för verksamheten innan den påbörjas. Lokala överenskommelser kan träffas avseende anställningsvillkor vid tillfälligt utflyttad verksamhet och lägerverksamhet.

Definition av vad som utgör tillfälligt utflyttad verksamhet samt lägerverksamhet samt den ersättning som ska utges vid sådan får avgöras mellan de lokala parterna. De centrala parterna ska vara behjälpliga för att lösa eventuella tvister.

Mom 6 Avvikelser från arbetstidslagen

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelser från arbetstidslagen i följande avseenden:

- § 5 andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor (om kollektivavtalade 16 veckor se avtalets § 5 mom 3),
- § 6 om jourtid,
- § 7 andra stycket och § 10 första stycket om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,

- § 8 och § 8 a om annat uttag av övertid och annan begränsning för övertid,
- § 10 och § 10 a om mertid,
- § 10 b om längre begränsningsperiod än fyra månader, dock högst ett år
- § 13 om dygns- och nattvila (se avtalets § 5 mom 5),
- § 14 om veckovila (se avtalets § 5 mom 5),
- § 15 tredje stycket om förläggning av raster,
- § 16 om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än vad som anges i detta avtal.

§ 6 Ersättning vid tjänstgöring på ob-tid och förskjuten arbetstid

Mom 1 Ob-ersättning

För nedan angiven ordinarie arbetstid och mertid erhålles tillägg enligt följande:

	Kr/tim fr o m 2023-07-01	Kr/tim fr o m 2024-07-01
1. O-tilläggstid A – storhelg	118:99	122:91
<p>Tid från kl 18.00 dag före långfredagen till kl 07.00 dagen efter annandag påsk. Tid från kl 18.00 dag före midsommarafton *)fr o m 1 januari 2024 är inte pingst en storhelg) till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen. Tid från kl 18.00 dag före julafton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.</p>		
2. O-tilläggstid B – helgdagar, söndagar (inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	60:79	62:80

Tid från kl 00.00 till kl 24.00 lördag,

söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag. Jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.

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

Tid från kl 19.00 till kl 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggs tid ovan.

3. O-tilläggs tid C – natt vardagar (inte i fall som avses med o-tilläggs tid A eller B)	52:05	53:77
--	-------	-------

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till 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. O-tilläggs tid D – kväll vardagar (inte i fall som avses med o-tilläggs tid A eller B)	24:57	25:38
---	-------	-------

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag.

Mom 2 Undantag

Ersättning för ob-tid kan efter överenskommelse individuellt bytas ut mot ett fast tillägg per månad. Individuellt kan överenskommelse träffas om att lönen har fastställts med beaktande av förekomsten av tjänstgöring på ob-tid. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras vid tjänstgöring på obekvämt arbetstid.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Ob-ersättning erhålls inte vid arbete på övertid.

Mom 3 Förskjuten arbetstid

När medarbetare som arbetar enligt visst schema beordras att arbeta enligt annat schema blir det senast fastställda ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden genom ändrad fridagsförläggning.

Lönstillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under 10 dagar från tillsägelsedagen med 22:49 kr per timme fr o m 2023-07-01 och med 23:23 kr per timme fr o m 2024-07-01.

Mom 4 Om semesterlön och semesterersättning

Angivna tillägg inkluderar semesterlön/semesterersättning.

§ 7 Övertid och mertid

Mom 1 Övertidsarbete

När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, ska medarbetare utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. Meddelande om sådant arbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Framför medarbetare vägande skäl för befrielse från sådant arbete ska om möjligt hänsyn tas till detta.

Mom 2 Undantag

Kompensation för övertidsarbete erhålls inte i de fall överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren har träffats om undantag från be-

stämelsen. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för övertidsarbete.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Vikarie enligt s k löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte rätt till övertidsersättning vid övergång mellan ”vikariatet”.

Förlängd arbetstid som inte är beordrad exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

Medarbetare som inte har rätt till kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser i tillämpliga delar.

Mom 3 Deltidsarbete upp till heltid – gäller fr o m 1 januari 2024

Deltidsanställd medarbetare kan efter överenskommelse med arbetsgivaren arbeta upp till heltid. Sådan mertid ska inte räknas in i begränsningen av regeln om möjligheten att beordra upp till 200 timmar allmän mertid per år. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att en överenskommelse träffats.

Överenskommelse kan träffas för tidsbegränsad period eller vid varje enskilt tillfälle.

Anmärkning 1

En överenskommelse kan sägas upp av endera parten med två veckors uppsägningstid. Överenskommelsen bör även följas upp årligen eller om överenskommelsen är tidsbegränsad, inför dess upphörande, till exempel i samband med lönesamtal eller medarbetarsamtal.

Anmärkning 2

Arbetsgivaren behöver föra anteckning om arbetstid och kunna visa vad som är beordrad respektive överkommen mertid.

Mom 4 Förutsättningar för övertidskompensation

Mom 4:1 Rätt till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som medarbetare utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd enligt § 5 om;

- övertidsarbetet har beordrats på förhand,

- där beordrande på förhand inte kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidarbete, se mom 5.

Mom 4:2 Beräkning av övertid

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

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

Anmärkning

Vid arbetad tid under jourpass gäller särskilda regler om hur ersättning i form av övertid ska utges, se § 10 mom 5 andra stycket i detta avtal.

Mom 5 Övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i form av kompensationsledighet.

Mom 5:1 Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme inklusive semesterlön erhålls enligt följande:

- a) För övertidsarbete under de två första timmarna utöver för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd

månadslön

94

- b) För övertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag

månadslön

72

Mom 5:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under mom 4:1, erhålls a) med 1 ½ timme för varje övertidstimme som anges under mom 4:1 a, och

b) med två timmar för varje övertidstimme som anges under mom 4:1 b.

Mom 6 Kompensation för mertid och övertid vid deltidсанställning

Mom 6:1 Mertid

Om deltidсанställd medarbetare har utfört beordrat arbete utöver dennes gällande ordinarie dagliga arbetstid, eller arbetat på en arbetsfri vardag, erhålls kompensation per överskjutande timme med;

- kontant ersättning,
- i förekommande fall ob-ersättning,
- eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Mom 6:2 Kontant ersättning vid mertid

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/ersättning erhålls med

månadslön

3,5 x deltidсарbetstiden per vecka

Med månadslön avses här medarbetarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Mom 6:3 Kompensationsledighet vid mertid

Efter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och erhålls då med en timme per arbetad mertidstimme.

Mom 6:4 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om arbetet har utförts såväl före som efter den för deltidсанställningen gällande arbetstiden, viss dag, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning

Vid arbetad tid under jourpass gäller särskilda regler om hur ersättning i form av mertid ska utges, se § 10 mom 5 andra stycket i detta avtal.

Mom 6:5 Övertidsersättning vid deltidсанställning

Deltidsanställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmättet per dag respektive vecka för heltidsanställd i motsvarande befattning.

Deltidsanställd medarbetare erhåller övertidsersättning vid beordrat arbete på arbetsfri söndag eller helgdag. Med helgdag likställs i detta avseende även påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Anmärkning

Både ob- och övertidsersättning kan inte erhållas för samma tid.

§ 8 Restidsersättning

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Mom 1:1 Huvudregel

- Medarbetare som har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och medarbetaren enats om annat.

Mom 1:2 Undantag

- Arbetsgivare och medarbetare kan komma överens om att kompensation för restid ska erhållas i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Medarbetare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om sådan.

Mom 2 Förutsättningar

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till och från bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie arbetstiden som gäller för medarbetare räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

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

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

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

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning erhålls per timme med;

$$\frac{\text{månadslön}}{240} \text{ inkl semesterlön}$$

Restidsersättning enligt divisorn 240 erhålls för högst sex timmar per kalenderdygn.

Om resan har gjorts 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 per timme;

$$\frac{\text{månadslön}}{190} \text{ inkl semesterlön}$$

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsmedarbetare uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 9 Beredskap

Mom 1 Definition och förläggning

Med beredskap avses den tid utanför ordinarie arbetstid då medarbetaren ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap inrättas efter samråd mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen.

Beredskap förläggs så att medarbetaren högst har att utföra sju dagars beredskap åt gången och att medarbetaren erhåller minst två beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Vid arbete under beredskap får rast bytas mot måltidsuppehåll.

Beredskap bryter inte dygns- och veckovilan.

Mom 2 Ersättning

	Kr/tim fr o m 2023-07-01	Kr/tim fr o m 2024-07-01
Ersättning erhålls med	15:72	16:24
För beredskapstjänst eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag erhålls ersättning med	31:23	32:26

Beredskap ersätts per pass men minimum för åtta timmar.

Ersättningen inkluderar semesterersättning.

Mom 3 Undantag till ersättning

Ersättning erhålls inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättningen uttryckligen ingår i lönen eller kompensation erhålls i form av ledighet, förkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och medarbetaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse

ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för beredskapen.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Mom 4 Lokala överenskommelser

För medarbetare med månadslön kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att ersättningen erhålls som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 5 Ersättning för arbetad tid

För arbetad tid under beredskap erhålls kompensation enligt reglerna om övertid och mertid med följande undantag:

1. Om kompensation för detta uttryckligen ingår i lönen
2. Om arbetsgivaren och medarbetaren har träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

§ 10 Jour

Mom 1 Definition och förläggning

Med jour avses att medarbetare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Jour bör schemaläggas.

Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Ersättning

Jour kompenseras antingen med kontant ersättning eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i form av kompensationsledighet.

Mom 2:1 Kontant ersättning

Ersättning erhålls per jourtimme med;

$$\frac{\text{månadslön}}{600}$$

För jour eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag utgår ersättning per jourtimme med;

månadslön
300

Ersättningen inkluderar semesterlön.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för deltidsmedarbetare uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 2:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet erhålls per jourtimme med 15 minuter.

För jour eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag utges kompensationsledighet per jourtimme med 30 minuter.

Mom 3 Undantag till ersättning

Ersättning erhålls inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättningen uttryckligen ingår i lönen eller compensation erhålls i form av ledighet, förkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och medarbetaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour. Sådan överenskommelse gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerrevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för jouden.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Mom 4 Lokala överenskommelser

För medarbetare med månadslön kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att ersättningen erhålls som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 5 Ersättning för arbetad tid

För arbetad tid under jour erhålls kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte kompensation för detta uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och medarbetaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört övertids- eller mertidsarbete vid arbetad tid under jour ska, i ersättningshänseende, påbörjad halvtimme ersättas som fullgjord halvtimme vid en sammanlagd beräkning av den utförda arbetstiden under jourpasset.

§ 11 Permission, tjänstledighet och nationaldagen

Mom 1 Permission

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag. Om synnerliga skäl föreligger exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarligare sjukdomsfall inom medarbetarens familj kan permission beviljas för en eller flera dagar.

Mom 2 Ledighet utan lön, hel dag

Tjänstledighet är ledighet minst en dag utan lön och kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska denne ange för medarbetaren vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar.

Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för medarbetaren.

När en medarbetare är tjänstledig;

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag avdrag göras med 1/21 (1/25)* av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för medarbetaren arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

*) Tal inom parentes används vid sexdagsvecka.

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

Vid intermittent arbete görs löneavdrag för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts.

Mom 3 Ledighet utan lön, del av dag

Ledighet utan lön kan beviljas för del av dag där skälet för ledigheten inte ansetts vara sådant att arbetsgivaren betalar den lediga tiden. Vid sådan ledighet görs avdrag för varje hel halvtimme. Avdraget per timme beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslön}}{\text{veckoarbetstiden} \times 4,3}$$

Mom 4 Nationaldagen

Ledighet regleras i § 5 mom 1 Anmärkning.

§ 12 Lön för del av löneperiod och timlön

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen enligt följande:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar erhålls en dagslön.

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

Månadslön = den aktuella kontanta månadslönen och eventuella fasta löne-tillägg per månad.

$$\text{Timlön} = \frac{\text{månadslön för heltidsanställd medarbetare med 37 timmar/vecka}}{165}$$

$$\text{Timlön} = \frac{\text{månadslön för heltidsanställd medarbetare med 40 timmar/vecka}}{169}$$

§ 13 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden erhålls enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 4 stycke två. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 5-12.

Medarbetare erhåller sjuklön från arbetsgivaren fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden enligt detta avtal.

Mom 2 Sjukanmälan

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska denne snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska medarbetaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när denne beräknas kunna återgå i arbete.

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

Sjuklön ska som huvudregel inte erhållas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

Mom 3 Försäkran

Medarbetare ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning medarbetarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar denne skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 4 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 5 Sjuklönens storlek

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

Mom 6 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

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

För sjukfrånvaro upp till 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	--

För sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

Medarbetare som skulle ha arbetat på schemalagd ob-tid får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för ob-tid som de gått miste om.

Anmärkningar

1. Med medarbetares genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt (enligt 5 § mom 1).

2. För medarbetare som är berättigad till sjuklön (enligt 3 § SjLL) och arbetar varierande utan schema eller fast arbetstidsmätt beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande.

3. Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod i enlighet med återinsjuknanderegeln i lagen om sjuklön. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Definition av månadslön och veckoarbetstid:

Månadslön = den aktuella månadslönen, se dock mom 7 nedan. För medarbetare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4.3 x veckolönen.

Med månadslön avses i detta moment:

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob-, beredskaps- eller jourtillägg).
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

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

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

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

Mom 6:1 Sjuklön utan beaktande av karens

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

Mom 6:2 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen om sjuklön inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt mom 6 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Mom 7 Ändrad lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Mom 8 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 6 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För medarbetare med månadslön om högst:

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag:

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

För medarbetare med månadslön över

$$\frac{10 \times \text{pbb}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag per dag:

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

Anmärkningar

1. För medarbetare som kontinuerligt arbetar på ob-tid eller jour och beredskap ska i månadslönebegreppet inräknas ett genomsnittligt värde av nämnda lönedelar.

2. Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande pbb/12.

Sjukavdraget per dag får inte överstiga;

den fasta kontanta månadslönen x 12

365

Anmärkning: Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022.

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

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna regel

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- genomsnittligt belopp på ob-tillägg, jour eller beredskap
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 9 Sjuklönetidens längd vid ITP

Huvudregel

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

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

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag även karensdagar, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Medarbetare tillhör grupp 1

- om denne har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd,

- eller om denne övergått direkt från en anställning i vilken denne har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Medarbetare tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om medarbetaren 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 medarbetare 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.

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

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2

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

Mom 10 Vissa samordningsregler vid ITP

Mom 10:1 Livränta

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då medarbetaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 5-8 utan i stället utgöra skillnaden mellan 80 % av månadslönen och livräntan.

Om en medarbetare som omfattas av ITP-planen är frånvarande med rehabiliteringspenning under annan sjuklöneberättigad tid enligt mom 9 görs löneavdrag som vid sjukdom från och med 15:e kalenderdagen enligt mom 8.

Mom 10:2 Ersättning från annan försäkring

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

Mom 10:3 Ersättning från staten

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

Mom 11 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 11:1 Viss sjukdom

Om medarbetare vid anställningen har undanhållit att denne lider av viss sjukdom, har medarbetaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 11:2 Friskintyg

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

Mom 11:3 Nedsatta sjukförmåner

Om medarbetarens sjukförmåner har nedsatts enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 11:4 Skada vid olycksfall då TFA inte är tillämplig

Om medarbetare har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte erhålls enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - medarbetaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 11:5 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om medarbetare har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön

fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om denne särskilt har åtagit sig detta.

Mom 11:6 Inskränkning fr o m 15:e kalenderdagen

Arbetsgivaren är inte skyldig att utbetala sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken, eller
- om medarbetarens arbetsförmåga är självförvårdad, eller
- om medarbetare har skadats till följd av krigsåtgärd, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkning

Medarbetare som uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen har rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden endast om uttrycklig överenskommelse träffats.

Mom 12 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som erhålls enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken och lagen om arbetskadeförsäkring.

Mom 13 Smittbärare

Om medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrapenning görs avdrag enligt följande t o m 14:e kalenderdagen.

För varje timme medarbetaren är frånvarande görs avdrag per timme med;

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 8.

För medarbetare med månadslön över 10 x prisbasbeloppet (pbb)/12 ska dock avdrag göras med

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

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön, se mom 6 respektive mom 8.

Mom 14 Beviljad sjukersättning

Medarbetare som beviljas sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut.

§ 14 Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet

Mom 1 Ansökan om föräldraledighet

För att underlätta planeringen av verksamheten ska medarbetare som vill nyttja sin rätt till föräldraledighet anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Vid föräldraledighet i direkt samband med huvudsemester bör anmälan göras samtidigt som semesteransökan.

Anmärkning

Gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Mom 2 Föräldraledighetstillägg

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om:

- medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren i minst ett år i följd

För kvinnlig medarbetare gäller rätten till föräldraledighetstillägg även för tid hon är tjänstledig på grund av graviditet.

Föräldraledighetstillägget utges inte för längre tid än som anges nedan.

Mom 3 Utbetalning

Föräldraledighetstillägget fastställs enligt Mom 3:1 i samband med att medarbetarens föräldraledighet påbörjas. Föräldraledighetstillägget betalas ut månadsvis under föräldraledighetsperioden om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat.

Mom 3:1 Belopp

Föräldraledighetstillägget utgörs av ett belopp motsvarande;

- en månadslön minus avdrag under 30 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i ett men inte två år i följd,
- tre månadslöner minus avdrag under 90 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i två men inte tre år i följd,
- sex månadslöner minus avdrag under 180 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i tre år i följd eller mer.

Om ledigheten skulle bli kortare än en, tre respektive sex månader utges inte föräldraledighetstillägg för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägg utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Mom 3:2 Avdrag för beräkning av tillägget

För varje föräldraledighetsdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs avdrag per dag med:

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

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs avdrag per dag:

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

Med månadslön avses, se 13 § mom 8.

Mom 4 Undantag

Föräldraledighetstillägg erhålles inte om medarbetaren är undantagen från föräldrapenning enligt avdelning B i socialförsäkringsbalken. Om denna förman har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

Föräldraledighetstillägget får inte delas upp i flera perioder och utges aldrig för tjänstledighet efter det att barnet är 18 månader gammalt.

Anmärkning

För en medarbetare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det ska tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då medarbetaren fått barnet i sin vård i enlighet med föräldraledighetslagen.

Mom 5 Tillfällig föräldrapenning

Om medarbetaren är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med

månadslön x 12

52 x veckoarbetstiden

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska medarbetarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön, se § 13 mom 6.

Mom 6 Tjänstledighetsavdrag vid annan än tillfällig föräldraledighet

Avdrag görs enligt § 11.

§ 15 Semester

Om inte annat individuellt överenskommes erhålls semester enligt lag med nedan angivna tillägg.

Mom 1 Sammanfallande intjänande- och semesterår

Kalenderåret utgör semesterår som också är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt eller företaget enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan istället till semesterersättning enligt lag.

Mom 3 Antal semesterdagar

Antalet semesterdagar överenskommes individuellt och utgör minst 25 semesterdagar per år. Har överenskommelse inte träffats om annat utgör antalet semesterdagar från och med det år medarbetaren fyller 40 år 31 dagar och från och med det år medarbetaren fyller 50 år 32 dagar.

Mom 4 Semesterlön semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,6 % av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Semestertillägget utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 5 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,2 (4,6 + 0,6) % av aktuell månadslön per uttagen betald semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 6 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens månadslön med 4,6 %.

Mom 7 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

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

Mom 8 För mycket utbetald semesterlön

Erhållen semesterlön betraktas som a conto utbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 9 Sparad semester – gäller t o m 31 december 2023

Medarbetare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till senare semesterår. Detta får endast ske om medarbetaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 och semesterersättning enligt mom 5.

Mom 9 Sparad semester – gäller fr o m 1 januari 2024

Medarbetare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett senare semesterår. Detta får endast ske om medarbetaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar. Om semesterdagar för innevarande semesterår på grund av detta inte kan överföras utges istället semesterersättning.

Semester ska dock i första hand tas ut som ledighet.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 och semesterersättning enligt mom 5.

Mom 10 Timbaserad semesterberäkning

Gäller t o m 31 december 2023

För medarbetare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas som timmar:

Gäller fr o m 1 januari 2024

Arbetsgivaren kan välja att beräkna semesterledigheten som dagar eller timmar. Om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterledigheten som timmar gäller följande:

A = semesterrätt i dagar
 B = sysselsättningsgrad
 C = heltidsarbetstidsmätt per vecka
 D = en semesterdags värde i timmar = $B \times C / 5$
 E = antalet utlagda semestertimmar
 F = antalet utlagda semesterdagar = E / D

Exempel 1

A semesterrätt i dagar	25
B sysselsättningsgrad	1 (100 %)
C heltidsarbetstidsmätt per vecka	40
D en semesterdags värde i timmar	8 (1 x 40 timmar/5)
totalt antal semestertimmar	200 (25 dagar x 8 timmar)

E antal utlagda semestertimmar	16
F antal utlagda semesterdagar	2
återstående semester i timmar	184 (200 - 16 timmar)
återstående semesterdagar	23 (25 - 2 dagar)

Exempel 2

A semesterrätt i dagar	32
B sysselsättningsgrad	0,5 (50 %)
C heltidsarbetstidsmätt per vecka	37
D en semesterdags värde i timmar	3,7 (0,5 x 37/5)
totalt antal semestertimmar	118,4 (32 dagar x 3,7 timmar)

E antal utlagda semestertimmar	16,5
F antal utlagda semesterdagar	4,46 (avrundning till 2 decimaler)
återstående semester i timmar	101,9 (118,4 - 16,5 timmar)
återstående semesterdagar	27,54 (32 - 4,46 dagar)

Upphör 1 januari 2024

Anmärkning

Efter lokal överenskommelse kan hela eller delar av semesterledigheten beräknas i dagar.

Mom 11 Timavlönades semesterlön

Timavlönades semesterlön beräknas enligt följande:

$$\frac{(\text{totalt intjänad lön} \times 12\%) \times \text{antal överenskomna semesterdagar}}{25}$$

Beträffande överenskommen semester, se mom 3.

§ 16 Tjänste- och personalbostad

Hyresförhållande som är beroende av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 1 Tjänstebostad

Med tjänstebostad menas av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar medarbetaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till medarbetaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Mom 2 Personalbostad

Med personalbostad menas av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till medarbetare i samband med anställning.

Mom 3 Hyra

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

Mom 4 Förbehåll

Utan arbetsgivarens medgivande får inte;

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

Mom 5 Uppsägning av hyresavtal

Hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall;

- a) då medarbetarens anställning ska upphöra,
- b) då medarbetaren inte betalt hyra,
- c) då medarbetaren vidtagit åtgärd i strid mot mom 4,

- d) då medarbetaren beviljats längre studieledighet och studierna syftar till annan sysselsättning än vad som gäller för företagets verksamhet.

Dock gäller, då medarbetarens anställning ska upphöra att:

- a) om medarbetaren, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,
b) om anställningen upphör på grund av att medarbetaren 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 arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 17 Avtalsförsäkringar

Nedan angivna kollektiva försäkringslösningar gäller om inte kollektivavtalsparterna i det enskilda fallet överenskommit om annat.

ITP

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställning och kompetensstöd enligt Huvudavtalet (Trygghetsrådet TRR)

§ 18 Förhandlingsordning

I sådana fall, som inte är förutsedda i detta avtal, förklarar sig parterna beredda att uppta förhandlingar.

Det förutsätts, att arbetsgivaren och medarbetarna genom ömsesidigt hänsynstagande söker ordna gemensamma angelägenheter i samförstånd.

Uppstår rättstvist, ska den göras till föremål för förhandling mellan parterna i den ordning som anges nedan.

Berörda parter ska undvika varje åtgärd som kan försvåra eller försena tvistens lösning.

Mom 1 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal ska parten, om inte annan ordning anges i lokalt kollektivavtal, påkalla förhandling inom fyra månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på och senast inom två år från den dag omständigheten inträffade. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Mom 2 Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation medarbetaren tillhör. Med lokal organisation avses lokalavdelning, distrikt eller av den fackliga organisationen utsett arbetsplatsombud.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas så snart som möjligt och senast inom 21 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställan, om parterna inte kommer överens om annat.

Mom 3 Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling enligt ovan får part som vill fullfölja frågan hos motparten påkalla central förhandling. Central förhandling ska påkallas skriftligen hos den centrala avtalsslutande motparten inom två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om så ej sker förlorar parten rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska central förhandling hållas inom 30 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställan.

Mom 4 Rättsligt avgörande

Om en rättstvist varit föremål för central förhandling utan att kunnat lösas, får part väcka talan i domstol. Talan ska i sådant fall väckas inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Om så ej sker är rätten att väcka talan förlorad.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lag om anställningsskydd ska lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldighet för

arbetsgivaren att påkalla förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ medbestämmandelagen.

§ 19 Giltighetstid

Avtalet mellan Vårdföretagarna och Akademikerförbunden

Detta avtal gäller fr o m den 1 juli 2023 tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Avtalet mellan Vårdföretagarna och Vision

Detta avtal gäller fr o m 1 juni 2023 t o m 31 maj 2025. Sägs inte avtalet upp av part senast den 28 februari 2025 för att upphöra den 31 maj 2025 förlängs avtalet med ett år i sänder med tre månaders uppsägningstid.

Löneavtal Akademikerförbunden

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Akademikerförbunden avseende bransch Vård och behandling samt omsorgsverksamhet.

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivitets- och intäktsskapande processen. Det är parternas uppfattning att detta avtal därmed över tid bör generera bättre löneutveckling för medarbetarna i företaget än ett avtal med centralt fastställda nivåhöjningar.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning,

erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kunskap och kompetens samt engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten

Lönekriterier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå. Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli om lokala parter inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med medarbetarna. Oavsett om det på företaget finns lokal facklig klubb, lokal facklig förtroendevald eller saknas har arbetsgivaren ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

Företaget och den lokala fackliga organisationen/medarbetarna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknads-
mässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för lönerevisionen
- diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och medarbetare ska lämnas

Steg 2:

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Chefen informerar om vad den individuella löneökningen grundas på.

Steg 3:

Varje medarbetare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

Steg 4:

Efter avslutad lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

Anmärkning

För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har lokal facklig förtroendevald rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

5. Det individuella samtalet om resultat och lön

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens

resultat, arbetssituation och föreslagen ny lön. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Löneutvecklingen ska grunda sig på hur medarbetaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3. Lönekriterierna ska vara kända för både chef och medarbetaren.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och medarbetare föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

6. Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren kan begära ett förstärkt lönesamtal om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetaren därför inte accepterar denna. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren om denne så önskar bistås av lokal facklig förtroendeman. Lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom två veckor från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning

Saknas lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman kan medarbetaren bistås av annan facklig förtroendeman. Om annan facklig förtroendemans medverkan inte är möjlig kan medarbetare om denne så önskar bistås av annan på arbetsplatsen.

7. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

8. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Om enighet inte kan uppnås kring den lokala lönebildningsprocessen kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att central konsultation ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den centrala konsultationen, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

9. Avsteg från den lokala lönebildningsprocessen och fastställande av central löneökning

Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 oktober respektive år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för löne-revisionen.

De centrala parterna ska snarast efter den 31 oktober inleda förhandling enligt ovan.

Anmärkning

Är inte den lokala löneprocessen klar eller har inte central konsultation och central förhandling avslutats senast den 31 oktober kan part även då frånträda processen enligt ovan.

10. Upphörande av fredsplikt

Central part kan under pågående förhandling (enligt punkt 9 ovan) med en veckas varsel upphäva fredsplikten på berörda företag. Besked härom ska omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Akademikerförbunden.

11. Uppföljning och utvärdering

De centrala parterna ska senast den 30 november varje år göra en uppföljning och utvärdering av det centrala avtalet inför kommande kalenderår.

Anmärkning

Mellan de centrala parterna gäller ett separat statistikavtal, enligt vilket företagen årligen ska rapportera in underlag för lönestatistik för medarbetare inom branschen. Detta är av stor vikt för att kunna följa löneutvecklingen inom de branscher som tillämpar lokal lönebildning.

12. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna tillsätter en gemensam Lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala löneredningsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad m m.

13. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 juli 2023 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Löneavtal Vision

Löneavtal för bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) mellan Vårdföretagarna och Vision.

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Avtalets utgångspunkt

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska bero på medarbetarens prestation och uppnådda resultat. Det förutsätter en återkommande dialog om lön och löneutveckling mellan medarbetaren och den lönesättande chefen.

Lön och löneutveckling bestäms i företagets löneprocess utifrån företagets lönestrategi, lönestruktur, ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt hur väl medarbetaren uppfyller individuella mål och företagets lönekriterier enligt avsnitt 3.

Detta löneavtal innehåller inga garanterade löneökningar. I stället är intentionen att stimulera till utveckling för både individen och företaget. Genom utveckling kan såväl verksamhetens resultat som kvalitet förbättras. Ett ökat resultat för verksamheten skapar förutsättningar för en högre löneutveckling för individen. Lönebildningen ska ses långsiktigt vilket innebär att stora variationer enskilda år, i syfte att lösa tillfälliga strukturella problem, bör undvikas.

3. Lönekriterier

Företagets lönekriterier utvecklas med utgångspunkt från medarbetarens:

- arbetsuppgifter
- kompetens och engagemang
- prestationer och resultat utifrån uppsatta mål
- individuella utveckling

Det ankommer på arbetsgivaren att tydliggöra lönekriteriernas innebörd för medarbetaren. Detta i syfte att möjliggöra för individen att kunna bidra till att

företagets lönepolitiska mål uppnås. Att sambandet mellan medarbetarens bidrag till målen och den egna löneutvecklingen är tydligt är väsentligt för en lyckad lönebildning. Lönekriterierna får inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska lönesättas utifrån bedömningen av hur de uppfyllde kriterierna innan ledigheten.

4 Löneprocessen

Lönerevision ska genomföras vid samma tidpunkt varje år om inte företaget och den fackliga organisationen bestämmer annat. Om ingen annan tidpunkt bestäms ska tidpunkten för den årliga lönerevisionen vara den 1 juli.

Företaget ansvarar för löneprocessen som bör bedrivas i följande tre steg:

Steg 1 Planering:

Utifrån företagets lönestrategi, som bl.a. kan grundas på en löneanalys, planeras löneprocessen och nedanstående punkter diskuteras med lönesättande chefer, medarbetare och lokal facklig part, där sådan finns:

- eventuella förändringar efter uppföljning av tidigare års löneprocess
- företagets strategi för lön och löneutveckling
- tidsplan och formerna för årets löneprocess

Steg 2: Dialogen chef – medarbetare

Lönesamtal förs mellan lönesättande chef och medarbetare enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 3: Uppföljning

Företaget behöver följa upp löneprocessen efter avslutad lönerevision, i syfte att förbättra processen.

För att följa löneutvecklingen på företaget ska lokal facklig företrädare efter begäran, i samband med lönerevisionen, ta del av lön och löneutfall för sina medlemmar.

5 Lönesamtal

Företagets löneprocess bygger på en kontinuerlig dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren om förväntningar, arbetssituation, resultat och lön.

I lönesamtalet får medarbetaren en individuell återkoppling. Det är i lönesamtalet som chefen meddelar och motiverar den nya lönen. Lönesamtalet syftar till att tydliggöra för medarbetaren hur lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka lönen. Lönesamtalet har även som syfte att uppnå förståelse för vad som ligger till grund för löneutvecklingen.

Om en medarbetare som en följd av låg måluppfyllelse eller tillämpningen av lönekriterierna får ingen eller avvikande låg löneökning vid lönerevisionen ska särskilda överläggningar föras mellan chef och medarbetare om vad som krävs för en bättre löneutveckling i framtiden.

6 Förstärkt lönesamtal

Om kvaliteten i lönesamtalet inte upplevs som tillfredsställande kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren bistås av lokal eller annan facklig förtroendeman och lönesättande chef kan bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Förstärkt lönesamtal ska begäras av medarbetaren inom två veckor från det ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför förstärkt lönesamtal önskas.

7 Lönekonsultation

Vid oenighet om löneprocessen ska de centrala parterna konsulteras. Om så önskas kan en partsgemensam lönekonsultation genomföras av centrala parter. Syftet med den centrala konsultationen är att klargöra avtalets intentioner och att lokala parter därefter kan fortsätta den lokala löneprocessen.

8 Central förhandling

Det ligger i avtalets anda att parterna vinnlägger sig om att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kring den lokala löneprocessen kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokalt fastställda lönerevisionstidpunkten enligt företagets tidplan eller efter genomförd central konsultation.

Anmärkning

Innan den lokala löneprocessen avslutas i oenighet ska företaget kontakta Vårdföretagarna för rådgivning kring avtalets intention och den fortsatta processen.

Parterna i den centrala förhandlingen kan hänskjuta fråga till den lönestrategiska styrgruppen för utlåtande. I avvaktan på den lönestrategiska styrgruppens utlåtande ajourneras den centrala förhandlingen. Om någon av de centrala parterna trots central förhandling inte anser att avtalets intentioner har följts lyfts frågan till den lönestrategiska styrgruppen som ger ett slutligt utlåtande.

9 Lönestrategisk styrgrupp

Centrala parter utser en lönestrategisk styrgrupp som har till uppgift att stödja tillämpningen av löneavtalet och göra uppföljningar bl.a. med hjälp av den partsgemensamma lönestatistiken.

Den lönestrategiska styrgruppen ska även ge slutligt utlåtande vid oenighet i samband med central förhandling. Om fråga hänskjuts till den lönestrategiska styrgruppen har gruppen en månad på sig att avge yttrande.

10 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2023 t o m den 31 maj 2025. Sägs inte avtalet upp av part senast den 28 februari 2025 för att upphöra den 31 maj 2025 förlängs avtalet med ett år i sänder med tre månaders uppsägningstid.

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet.

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 juli 2024 ska betala en kompletterande premie till ITP-planen för tjänsteman som (ITP 1) fyllt 25 men inte 66 år i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 eller som (ITP 2) fyllt 25 men inte 65 i enlighet med punkt 6.4 i avdelning 2.

- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 juli 2024 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker i enlighet med § 3 nedan och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

- § 3 Premien till flexpension ska från och med den 1 juli 2024 successivt byggas ut enligt nedan:
- Från och med 1 juli 2024 införs premien med 0,6 %
 - Från och med den 1 juli 2025 höjs premien med 0,4 % till totalt 1,0 %
 - Från och med den 1 juli 2026 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,3 %
 - Från och med den 1 juli 2027 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,6 %

- Från och med den 1 juli 2028 höjs premien med 0,2 % till totalt 1,8 %
- Från och med den 1 juli 2029 höjs premien med 0,2 % till totalt 2,0 %.

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet med motsvarande nivå.

Anmärkning

Parterna har löneavtal där utrymmet för löneökningar bestäms lokalt i företagens löneprocess. Det betyder att minskning av löneökningstrymmet med anledning av att premien till flexpension införs eller höjs hanteras i den lokala löneprocessen. Om parterna under uppbyggnaden av flexpension skulle komma överens om löneavtal med centralt angivna löneökningstal hanteras minskningen i det centrala avtalet.

Parterna är överens om att utbyggnaden av flexpensionspremien enligt första stycket inte ska kunna innebära en högre total premienivå än den kollektiva premienivån i andra flexpensionssystem inom Almega. Det betyder att utbyggnaden kan behöva justeras och anpassas till hur flexpension byggs ut på andra avtalsområden inom Almega.

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

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

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

- § 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella

anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

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

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast vid införandet den 1 juli 2024 och senast den 31 oktober 2024.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de

två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars.

Tjänstemannens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

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

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Anmärkning 4

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

Anmärkning 5

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

- § 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.
- § 6 Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

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

Anmärkning 1

Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2

Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.

- § 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

Där det i §3 i denna överenskommelse framgår att del av

löneökningssutrymmet används till ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådan avsättning i stället utges som lön när fullt utbyggd premienivå om 2% har uppnåtts i företaget.

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

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

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

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningssutrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och

förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.
- § 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

- § 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.
- § 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte och har ITP 2 ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

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

- § 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av

föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

- § 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

- § 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år (ITP 2) eller 66 år (ITP1) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

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

Gemensam information

- § 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagets tjänstemän.

Bilaga 4

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (ITP2) eller 63 års ålder (ITP1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

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

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

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

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

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

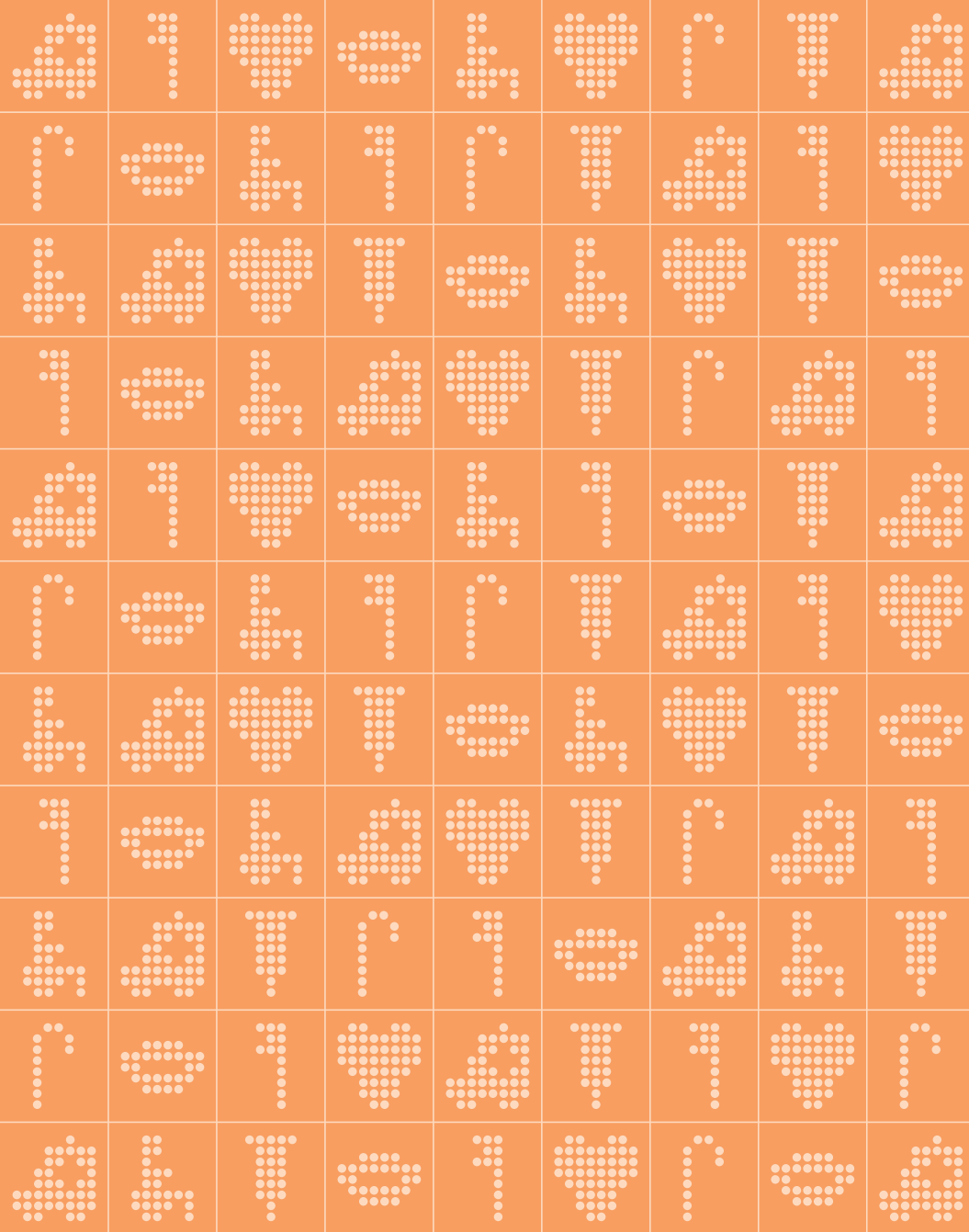
Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare



**Avtalet finns för nedladdning
på www.omega.se**

Art nr: 6630 2307

**Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00**

