

# Branschavtal och Löneavtal 2008–2010

Arbetsgivaralliansen  
Branschkommitté Vård och Omsorg

Vårdförbundet • Kommunal •  
SKTF • Sveriges läkarförbund •  
Akademikerförbunden



# Innehåll

	Sida
§ 1 Avtalets omfattning .....	5
§ 2 Anställning .....	6
§ 3 Allmänna åligganden .....	7
§ 4 Arbetstid .....	8
§ 5 Obekväm arbetstid, jour och beredskap .....	15
§ 6 Övertidskompensation .....	21
§ 7 Restidsersättning .....	24
§ 8 Lön .....	25
§ 9 Semester .....	27
§ 10 Sjuklön mm .....	33
§ 11 Permission, tjänstledighet och annan ledighet .....	45
§ 12 Uppsägning .....	48
§ 13 Giltighetstid .....	53

## Bilagor

### *Bilaga 1:*

Övriga avtal mellan parterna .....	54
------------------------------------	----

### *Bilaga 2:*

Löneavtal 2008 - 2010 .....	55
-----------------------------	----

### *Bilaga 3:*

Uppsägningstider enligt LAS .....	62
-----------------------------------	----

## Författningar och förkortningar

Arbetstidslag (1982:673) (ATL)

Lag (1962:381) om allmän försäkring (AFL)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF)

Lag (1989:225) om ersättning till smittbärare

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Lag (1991:1047) om sjuklön (SjLL)

Semesterlag (1977:480) (SemL)

ITP Industrins och handelns tjänstepension

LO Landsorganisationen

PTK Förhandlings- och samverkansrådet PTK

TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TGL Tjänstegrupplivförsäkring

# Avtal om allmänna anställningsvillkor

## Inledning

Branschavtal Vård och Omsorg är ett ramavtal anpassat för de förutsättningar som gäller för den idéburna vården.

Parterna rekommenderar de lokala parterna att inleda en process för att finna former för samverkan med stöd av det samverkansavtal som gäller inom Arbetsgivaralliansens område. Med samverkansavtalet skapas förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

Parterna är överens om att inom ramen för anställningen är kompetensutveckling för alla personalkategorier av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten.

## § 1 Avtalets omfattning

### Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller arbetsgivare som bedriver idéburen vård och är ansluten till Arbetsgivaralliansen bransch Vård och Omsorg.

Avtalet gäller alla arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i moment 3.

### Mom. 2 Lokalt kollektivavtal och enskild överenskommelse

Avtalet ger möjlighet att vid behov anpassa villkoren till den egna verksamheten. De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens

om andra allmänna villkor än vad branschavtalet anger. Likaså kan enskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare där så anges i branschavtalet.

### **Mom. 3 Undantag från avtalet**

#### ***Mom. 3:1 Företagsledare eller motsvarande***

Arbetsgivare och arbetstagare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från avtalets bestämmelser.

#### ***Mom. 3:2 Utlandstjänstgöring***

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

## **§ 2 Anställning**

### **Mom. 1 Anställning tills vidare**

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommit enligt mom. 2.

### **Mom. 2 Tidsbegränsad anställning**

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg enligt nedan.

### **Mom. 2:1 Timanställda**

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen avser timanställning, under förutsättning att den sammanhängande anställningstiden inte överstiger tre månader per anställningstillfälle, alternativt är mindre än 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren som timanställd i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

#### ***Anmärkning***

Femårsperioden enligt ovan räknas från den 1 januari 2008.

#### ***Anmärkning***

Mom. 2:1 gäller inte för Kommunal.

## **§ 3 Allmänna åligganden**

### **Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion**

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska iaktta full diskretion om arbetsgivarens angelägenheter, såsom förhållande kring drift, affärsrelation, ekonomi m.m.

### **Mom. 2 Bisysslor**

Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivare anser behövas för bedömning av bisyssla. Arbetsgivare får förbjuda bisyssla om den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,

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

För deltidsanställd arbetstagare är deltidsanställning hos annan arbetsgivare, för att öka sysselsättningsgraden, inte att räkna som bisyssla, under förutsättning att arbetstagaren inte leder eller har ett avgörande inflytande på verksamheten. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

### **Mom. 3 Bevis och intyg**

För att få anställning ska arbetstagaren, om arbetsgivaren begär det styrka sin identitet samt lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren anvisar läkare samt bekostar intyget.

### **Mom. 4 Anställningsavtal**

Arbetsgivaren ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas skriftligen för arbetstagaren klargöra anställningens villkor i enlighet med information i 6 c § LAS.

### **Mom. 5 Tystnadsplikt**

I anställningsavtal (motsv.) bör i förekommande fall erinras om den speciella tystnadsplikt som kan gälla beroende på verksamhetens art.

## **§ 4 Arbetstid**

### **Mom. 1 Avtalets omfattning**

Denna paragraf ersätter Arbetstidslagen i dess helhet.

## **Mom. 2 Undantag från arbetstidsreglerna**

### ***Mom. 2:1 Undantag för vissa arbetstagare***

Bestämmelserna i mom. 3 - 13 gäller inte beträffande:

- arbetstagare i företagsledande ställning
- arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

### ***Mom. 2:2 Överenskommelse i särskilda fall***

Mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarpart kan skriftlig överenskommelse träffas om att viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare ska vara undantagen från bestämmelserna i mom. 3 - 13 i de fall arbetstagaren med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller särskilda omständigheter föreligger.

## **Mom. 3 Ordinarie arbetstid**

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd är i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

I vecka då helgdag infaller på någon av dagarna måndag - lördag minskas den ordinarie arbetstiden med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton likställs med helgdag.

### ***Anmärkning***

Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, dock ej lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Arbetstagare som har sin ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, inklusive lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en söndag.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag är för heltidsanställd i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Vid ständigt nattarbete är ordinarie arbetstid för en heltidsanställd i genomsnitt 36 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Vid deltidсанställning ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstiden i genomsnitt blir 20 timmar per vecka.

#### **Mom. 4 Sammanlagd arbetstid**

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

Lokala parter kan komma överens om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

#### **Mom. 5 Förläggning av arbetstid**

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagare. Vid oenighet kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling.

Arbetsgivaren ska lämna arbetstagare besked om ändringar i arbetstidsschemat minst två veckor i förväg.

## **Mom. 6 Dygnsvila**

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod.

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

### *För Kommunal gäller följande*

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod.

En arbetstagares sammanhängande dygnsvila kan uppgå till nio timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av elva timmar per 24-timmarsperiod under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Avvikelser får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

## **Mom. 7 Veckovila**

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet (veckovila) under varje period om sju dagar.

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

## **Mom. 8 Raster, måltidsuppehåll och pauser**

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att arbetstagare inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär

sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena, sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

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

### **Mom. 9 Nattarbete**

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

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

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

Med natt avses perioden mellan kl. 23.00 och kl. 06.00.

### **Mom. 10 Avvikelser från så kallade EG-spärrar**

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelser från reglerna om dygns- och veckovila enligt moment 6 och 7 under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om inte det är möjligt) annat skydd.

Lokala överenskommelser avseende beräkningsperioden för högsta genomsnittliga veckoarbetstid på 48 timmar, 11 timmars samman-

hängande dygnsvila, 36 timmars sammanhängande veckovila och genomsnittsbereäkningen av nattarbete kan ske under förutsättning att ersättningsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet.

## **Mom. 11 Övertidsutrymme**

### ***Mom. 11:1 Allmän övertid***

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår.

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

#### ***Anmärkning***

Beträffande deltidanställd arbetstagare ska mertidsarbete, som ersätts enligt § 6 mom. 4:1, avräknas från övertidsutrymmet.

### ***Mom. 11:2 Avräkning från övertidsutrymmet***

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 11:1.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 6 mom. 2, återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompensrats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom. 11:1.

#### ***Exempel***

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 11:1. Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 tim-

mar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom. 11:1 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

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

### **Mom. 11:3 Annan överenskommelse**

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

### **Mom. 11:4 Extra övertid**

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

- högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten
- ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Vård och Omsorg och respektive förbund eller, om dessa enas om det, mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten.

### **Mom. 11:5 Nödfallsövertid**

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom. 11:1 ovan.

### **Mom. 12 Jourtid**

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

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

### **Mom. 13 Anteckning av övertid och jourtid**

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om kontrollerbar övertid enligt mom. 11 och jourtid enligt mom. 12. Arbetstagaren, den lokala arbetstagarparten eller central representant för fackförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

## **§ 5 Obekväm arbetstid, jour och beredskap**

### **Mom. 1 Obekväm arbetstid**

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid som är förlagd så att tillägg betalas enligt detta moment. Bl.a. skiftarbete och arbete på förskjutet tid, kan ligga på sådan tid.

#### ***Mom. 1:1 Ersättning för obekväm arbetstid (ob-tillägg)***

Vid beräkning av ersättning för ob-tillägg ska en deltidsanställd arbetstagar lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren eller de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annan lösning gäller följande.

***måndag - fredag***

från kl. 19.00 till kl. 22.00

månadslönen\*  
900

från kl. 22.00 till kl. 06.00

månadslönen\*  
450

***lördag - söndag***

från lördag kl. 06.00 till måndag kl. 06.00

månadslönen\*  
350

***Vid följande helger gäller:***

från kl. 06.00 på trettondagen, 1 maj,  
Kristi himmelfärds dag, 6 juni och  
Alla helgons dag till kl. 00.00 första  
vardagen efter respektive helg

månadslönen\*  
200

från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt  
från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-,  
jul- och nyårsafton till kl. 00.00  
första vardagen efter respektive helg

månadslönen\*  
200

***\* Anteckning***

Lägst 12 500 och högst 18 500 kronor/månad.

***Anteckning***

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

**Mom. 1:2 Ob-tilläggets inverkan på övertidsersättning samt semesterersättning**

Tillägg för obekväm arbetstid enligt mom. 1:1 är inte att betrakta som en del av den fasta lönen och räknas inte in i sjuklön fr.o.m. dag 15 eller belopp för beräkning av övertidsersättning.

I branschavtalet och eventuellt lokalt angivna belopp inkluderas semesterlön/semesterersättning.

**Mom. 1:3 Övriga bestämmelser**

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

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

**Mom. 2 Beredskap**

Med beredskap avses tid då arbetstagaren inte har arbetskyldighet men åläggs att vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

**Mom. 2:1 Ersättning för beredskap**

Vid beräkning av ersättning för beredskap ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren eller de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annan lösning gäller följande.

Beredskapstjänst ersätts  
per beredskapstimme med

$\frac{\text{månadslönen}^*}{1400}$

Dock gäller följande:

***fredag - söndag***

från fredag kl. 18.00 till lördag kl. 07.00  $\frac{\text{månadslönen}^*}{1000}$

från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00  $\frac{\text{månadslönen}^*}{800}$

***Vid helger gäller följande:***

från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00  
trettondagen, 1 maj, Kristi himmels-  
färds dag, 6 juni och Alla helgons dag  $\frac{\text{månadslönen}^*}{1100}$

från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj,  
Kristi himmelsfärds dag, 6 juni och  
Alla helgons dag till kl. 00.00 första  
vardagen efter respektive helg  $\frac{\text{månadslönen}^*}{800}$

från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt  
från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-,  
jul- och nyårsafton till kl. 00.00  
första vardagen efter respektive helg  $\frac{\text{månadslönen}^*}{500}$

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar.

***\* Anteckning***

Lägst 12 500 kronor per månad.

***Mom. 2:2 Minsta tid för overtidsberäkning***

Vid påkallad inställelse i arbete betalas overtidsersättning för den arbetade tiden, dock minst tre timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas också.

### **Mom. 2:3 Övriga bestämmelser**

I branschavtalet och eventuellt lokalt angivna belopp inkluderas semesterlön/semesterersättning.

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

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

### **Mom. 3 Jourtid**

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

#### **Mom. 3:1 Ersättning för jourtid**

Vid beräkning av ersättning för jourtid ska en deltidsanställd arbetstagarers lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren eller de lokala parterna inte träffat överenskommelse om annan lösning gäller följande.

Jourtid ersätts per jourtimme med  $\frac{\text{månadslönen}^*}{650}$

Dock gäller följande:

#### ***fredag - söndag***

från fredag kl. 18.00 till lördag kl. 07.00  $\frac{\text{månadslönen}^*}{500}$

från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00  $\frac{\text{månadslönen}^*}{400}$

***Vid helger gäller följande:***

från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00  
trettondagen, 1 maj, Kristi himmels-  
färds dag, 6 juni och Alla helgons dag

månadslönen\*  
500

från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj,  
Kristi himmelsfärds dag, 6 juni och  
Alla helgons dag till kl. 00.00 första  
vardagen efter respektive helg

månadslönen\*  
400

från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt  
från kl. 07.00 pingst-, midsommar-,  
jul- och nyårsafton till kl. 00.00  
första vardagen efter respektive helg

månadslönen\*  
250

***\* Anteckning***

Lägst 12 500 kronor per månad.

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

***Mom. 3:2 Övriga bestämmelser***

I branschavtalet och eventuellt lokalt angivna belopp inkluderas semesterlön/semesterersättning.

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

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

## § 6 Övertidskompensation

### Mom. 1 Övertid

#### *Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation*

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den avtalade ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren. Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld:

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

Beträffande deltidarbete, se mom. 4.

### *Mom. 2 Kompensationsformer och hur de beräknas*

#### *Mom. 2:1 Olika typer av övertidskompensation*

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

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

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren bör arbetsgivaren även, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om när kompensationsledigheten ska läggas ut.

#### *Mom. 2:2 Beräkning av övertidsersättning*

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av övertidsersättning ska arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar utges för de första två timmarna

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) Därefter utges för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

### **Mom. 2:3 Beräkning av kompensationsledighet**

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar = 1 1/2 timme.
- b) För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar.

### **Mom. 3 Rätt till annan kompensation**

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att övertidskompensation ska utges på särskilt sätt eller särskilt beaktas vid fastställande av lönen. Arbetstagaren är därmed undantagen kompensation enligt mom. 2. Sådan överenskommelse kan också träffas med arbetstagare som på grund av sin ställning har rätt att självständigt beordra annan arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra om arbetstagaren ska arbeta på övertid eller om arbetstiden är okontrollerbar och arbetstagaren därför har frihet i arbetstidens förläggning.

Mellan arbetsgivare och arbetstagarpart kan skriftlig överenskommelse träffas om att vissa arbetstagare eller grupp av arbetstagare ska vara undantagen från ersättning enligt mom. 2. Övertidskompensation ska dock utges för arbetad tid under jour och beredskap.

Sådana överenskommelser gäller för ett semesterår i taget om inget annat överenskoms.

#### **Mom. 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)**

##### ***Mom. 4:1 Begreppet mertid***

Om en deltidanställd arbetstagare har beordrats utföra arbete utöver den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagarens deltidanställning (mertid), betalas följande ersättning per överskjutande timme:

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses här arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses den deltidanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas endast halvtimmar.

Om mertidsarbetet en dag har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidanställningen ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid (åtta timmar) som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning, ges övertidskompensation enligt mom. 1 - 2.

## § 7 Restidsersättning

### Mom. 1 Rätt till restidsersättning

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning enligt mom. 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t.ex. beaktas vid fastställande av lönen.

### Mom. 2 Restid

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

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

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med.

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

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

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

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

### Mom. 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

månadslönen  
240

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

månadslönen  
190

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

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

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

## § 8 Lön

### Mom. 1 Lönebegrepp

#### *Mom. 1:1 Avlöningsförmåner*

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

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

#### *Mom. 1:2 Fast kontant lön/månadslön*

Arbetstagare erhåller lön och eventuella fasta lönetillägg för kalendermånad om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare.

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

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

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

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Med dagslön avses den fasta kontanta månadslönen gånger 12, dividerat med 365. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t. ex. fasta skift- och övertidstillägg).

### *Veckolön*

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

### *Daglön*

Med daglön förstås den fasta kontanta månadslönen gånger 12, dividerat med 365.

### *Timlön*

Arbetstagare med kortare anställningstid än tre månader erhåller lön per timme motsvarande 1/172 av månadslönen, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare.

## **Mom. 2    Korrigerig av preliminär lön**

Lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperiod beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagarens frånvaro m.m. under perioden helt beaktas. Därför görs slutlig beräkning av avtalsenliga förmåner vid senare avlöningstillfälle.

## § 9 Semester

### Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag (inklusive lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete) med de tillägg och undantag som gjorts nedan.

### Mom. 2 Semesterår och/eller intjänandeår

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår om ej annat lokalt överenskommes eller arbetsgivare enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

### Mom. 3 Semesterns längd

#### *Mom. 3:1 Semesterns längd är*

25 semesterdagar t.o.m. det intjänandeår arbetstagaren fyller 39 år.

31 semesterdagar fr.o.m. det intjänandeår arbetstagaren fyller 40 år.

32 semesterdagar fr.o.m. det intjänandeår arbetstagaren fyller 50 år.

#### *Anmärkning*

Individuell överenskommelse kan träffas om annan kompensation för den som är berättigad till fler än de 25 (lagfästa) dagarna. Vid ekonomisk kompensation ska varje semesterdag ha ett värde av 0,5 % av aktuell månadslön x 12.

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

#### *Mom. 3:2 Garantiregel*

Den semester arbetstagaren har p.g.a. enskilt avtal ska inte förkortas genom detta avtal.

#### **Mom. 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.**

För korrekt semesterlöneberäkning fordras uppgifter om bl.a. antalet semesterlönegrundande frånvarodagar. Närmare detaljer kring dessa dagar återfinns i 17 § Semesterlagen.

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

##### **Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön**

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

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom. 4:5.

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

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

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

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang provision, tantiem, bonus eller liknande.

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

semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

### *Anmärkningar*

1. Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till enligt mom. 3 dividerat med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.
2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.
3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar, har divisorerna i § 6 mom. 2:2 och 4:1 respektive § 7 mom. 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.
4. Betald semesterdag som inte kunnat utläggas under semesteråret överförs – om inte annat överenskommes med arbetstagaren – till nästa semesterår som sparad semesterdag. Skulle antalet sparade semesterdagar då överstiga 40 utges istället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag.

### **Mom. 4:2 Beräkning av semesterersättning**

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

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom. 4:5.

### **Mom. 4:3 Semesterrätt vid kortare anställningar**

Tidsbegränsade anställningar som inte faktiskt varar längre än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt Semesterlagen.

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

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

Beträffande begreppet månadslön se mom. 4:1.

### **Mom. 4:5 Beräkning av semesterlön vid ändrad sysselsättningsgrad under intjänandeåret**

Om arbetstagaren ändrar sysselsättningsgrad under året ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

#### **Exempel**

Sysselsättningsgrad:	9 mån	100 %
	3 mån	75 %

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

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

Omräkning enligt detta moment ska ske vid utgången av semesteråret. Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av ytterligare semesterlön ska ske senast i mars månad året efter semesteråret eller tidigare i samband med anställningens upphörande.

#### **Mom. 4:6 Utbetalning av semesterlön**

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

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

#### ***Undantag***

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

#### **Mom. 4:7 För mycket uttagen semester**

Har arbetstagaren erhållit fler betalda semesterdagar än vederbörande blivit berättigad till under året ska återbetalning av för mycket utbetalda semesterlön ske.

#### **Mom. 5 Sparande av semester**

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

#### **Mom. 6 Intyg om uttagen semester**

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande. Se § 12 mom. 3:4.

## Mom. 7 Semesterförläggning för intermittert arbete

Innebär det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat att arbetstagaren inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert arbete) gäller följande.

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom. 3 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagare med femdagarsvecka. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

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

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal brutto-semesterdagar som ska utläggas} = \text{antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar)}$$

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

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

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

**Exempel**

Arbetstagarens arbetstid är för- lagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

**Mom. 8 Semesterlön för intermittent arbete**

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

**§ 10 Sjuklön m.m.****Mom. 1 Rätt till sjuklön**

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

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

**Mom. 1:1 Sjuklön vid kortare anställning**

Om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagarna i följd (se 3 § SjLL).

## **Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivare**

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbets- tagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska arbetstagaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när arbets- tagaren beräknar kunna återgå i arbete.

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

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

## **Mom. 3 Försäkran och läkarintyg**

### ***Mom. 3:1 Försäkran***

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

### ***Mom. 3:2 Läkarintyg***

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalender- dagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkar- intyg (8 § 2 st SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har, förutsatt att han står för kostnaden, rätt att anvisa läkare.

## **Mom. 4 Sjuklönens storlek**

### **Mom. 4:1 Beräkning av sjukavdrag**

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

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

För varje timme en arbetstagarare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

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

- fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd arbetstid utges med undantag för karensdagen dessutom sjuklön med 80 procent av den skift- eller ob-ersättning som arbetstagaren gått miste om.

### **Anmärkningar**

1. För arbetstagarare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i

kommande sjukperiod enligt formeln för den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

### **Mom. 4:3 Begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid"**

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

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

Med månadslön i mom. 4:2 avses

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

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren 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. 4:4 Ändring av 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 arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "månad" mot "avräkningsperiod".

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

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

För arbetstagare med månadslön om högst  $\frac{7,5 \text{ x prisbasbeloppet}}{12}$

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

För arbetstagare med månadslön över  $\frac{7,5 \text{ x prisbasbeloppet}}{12}$

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

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

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

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

## **Mom. 5 Sjuklönetidens längd**

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

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

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

Arbetstagaren tillhör grupp 1

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

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

### ***Undantag 1***

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

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

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

### *Undantag 2*

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till arbetstägaren upphör rätten till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen.

## **Mom. 6 Vissa samordningsregler**

### ***Mom. 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta***

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

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

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

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

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

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

**Mom. 6:4 *Specialregel vid rätt till statligt personskadeskydd***

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

**Mom. 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

**Mom. 7:1 *Arbetstagare som fyllt 60 år***

Om arbetstagaren har fyllt 60 år när arbetstagaren anställs, kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetsgivaren inte ska betala sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden till arbetstagaren.

Om sådan överenskommelse har träffats, ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

***Anteckning***

Underrättelseskyldighet enligt mom. 7:1 föreligger inte om arbetstagaren uppgivit att han inte är medlem i något fackförbund.

**Mom. 7:2 *Skyldighet att uppge sjukdom***

Om arbetstagare vid anställningen inte har talat om att arbetstagaren lider av viss sjukdom, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

**Mom. 7:3 *Rätt till sjuklön föreligger inte om friskintyg inte kan lämnas***

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren, men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant,

har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

***Mom. 7:4 Reducerad sjuklön***

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

***Mom. 7:5 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall***

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

***Mom. 7:6 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete***

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

***Mom. 7:7 Vissa fall då rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger***

Rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden föreligger inte

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring

- om arbetstagarens arbetsförmåga är självförvårdad
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

## **Mom. 8 Föräldralön**

### ***Mom. 8:1 Rätt till föräldralön***

Arbetstagare har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär havandeskapspenning. Detsamma gäller om arbetstagaren uppbär föräldrapenning i samband med mottagande av adoptivbarn eller fosterbarn för stadigvarande vård och barnet inte fyllt tio år.

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

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

### ***Mom. 8:2 Tid då föräldralön betalas***

Föräldralön betalas

- högst en månad om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i ett men ej två år i följd
- högst två månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under två men ej tre år i följd
- högst tre månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under tre men ej fyra år i följd
- högst fyra månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under fyra år i följd eller mer.

**Mom. 8:3 Föräldralönens storlek**

Föräldralön utgörs av en månadslön minus 30 avdrag enligt nedan, respektive två, tre eller fyra månadslöner minus respektive 60, 90 eller 120 avdrag enligt följande.

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

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

Avdraget får dock högst uppgå till

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

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

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

**Mom. 9 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger**

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom. 8, görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt formeln

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

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

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

**Mom. 10 Löneavdrag vid föräldraledighet del av dag eller vissa veckodagar då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)**

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

**Mom. 11 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning**

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt formeln

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

**Mom. 12 Skyldighet att styrka att föräldrapenning utgetts**

Arbetstagaren är skyldig att på begäran av arbetsgivaren styrka föräldraledighet med föräldrapenning genom intyg från Försäkringskassan.

**Mom. 13 Ersättning till smittbärare**

Arbetstagare som med stöd av smittskyddslagen eller motsvarande lagstiftning förbjuds att tjänstgöra i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning eller efter läkares utlåtande bibehåller samtliga sina avlöningsförmåner. Förmånerna ska reduceras med eventuell ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

## § 11 Permission, tjänstledighet och annan ledighet

### Mom. 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, t.ex. vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfälle. Med nära anhörig avses make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden, dvs. om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn.

### Mom. 2 Tjänstledighet

#### *Mom. 2:1 Beviljande av tjänstledighet*

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska man för arbetstagaren ange vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren. För arbetstagare som har veckovilan förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag ska motsvarande tillämpas.

#### *Mom. 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag*

När en arbetstagare är frånvarande på grund av tjänstledighet, görs avdrag enligt följande:

- a) Om arbetstagaren är tjänstledig under en period av högst 5 (6)\* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag då arbetstagaren är tjänstledig avdrag göras med

$$\frac{1}{21} \quad \left( \frac{1}{25} \right)^* \text{ av månadslönen}$$

b) Om arbetstagaren är tjänstledig under en period längre än 5 (6)\* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. (Begreppet dagslön definieras i mom. 4.)

\* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

c) Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. (Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.)

### **Mom. 3 Annan ledighet**

#### ***Mom. 3:1 Beviljande av annan ledighet***

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

#### ***Mom. 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet***

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

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

För en deltidanställd arbetstagare ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

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

## Mom. 4 Intermittent arbete

Arbetar arbetstagaren ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (intermittent arbete) ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande.

Månadslönen dividerad med

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

\* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

### *Exempel*

Om arbetstagarens deltid är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

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

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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag som arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle varit arbetsdag för arbetstagaren.

Beträffande begreppet månadslön se § 8.

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

## § 12 Uppsägning

### Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

#### *Mom. 1:1 Uppsägningstid*

Arbetstagare anställd efter 2002-01-01 ska tillämpa uppsägningstiderna i LAS, om inte annat följer av mom. 3:1.

Arbetstagare anställd före 2002-01-01 har en uppsägningstid enligt nedan om inte annat följer av mom. 3:1.

#### *Arbetstagarens uppsägningstid*

Arbetstagaren har

Anställningstid hos arbetsgivaren*	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
---------------------------------------	-------------------	----------------	----------------	----------------

Uppsägningstid i månader

Mindre än 6 månader	1	1	1	1
Fr.o.m. 6 månader till 4 år	1	1	2	3
Fr.o.m. 4 år	1	2	3	3

\* Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS.

**Mom. 1:2 Formen för uppsägning**

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

**Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida****Mom. 2:1 Uppsägningstid**

Vid uppsägning av arbetstagare anställd efter 2002-01-01 gäller uppsägningstiderna i LAS samt mom. 2:3 och 3:1 nedan.

***Arbetsgivarens uppsägningstid för arbetstagare anställd före 2002-01-01***

	Arbetstagaren har					
Anställningstid hos arbetsgivaren*	ej fyllt	fyllt	fyllt	fyllt	fyllt	fyllt
	25 år	25 år	30 år	35 år	40 år	45 år

	Uppsägningstid i månader					
Mindre än 6 månader	1	1	2	2	2	2
Fr.o.m. 6 månader till 4 år	1	2	3	4	5	6
Fr.o.m. 4 år till 6 år	2	3	4	5	5	6
Fr.o.m. 6 år till 7 år	2	3	4	5	6	6
Fr.o.m. 7 år	2	3	4	6	6	6

\* Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS.

**Mom. 2:2 Turordningsregler vid uppsägning  
p.g.a. arbetsbrist**

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 turordning fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

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 § LAS och de avsteg från lagen som behövs.

De lokala parterna kan också med avvikelser från bestämmelserna i 25-27 §§ LAS överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska kriterierna ovan gälla.

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs enligt ovan tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

***Anmärkning***

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

**Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid**

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års samman-

hängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet med sex månader.

#### ***Mom. 2:4 Skriftligt varsel***

Varsel vid uppsägning p.g.a. personliga skäl som arbetsgivaren enligt LAS ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat en varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

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

#### ***Mom. 2:5 Lön under uppsägningstid***

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

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

Motsvarande gäller arbetstagare med tantiem eller dylikt.

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

### **Mom. 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

#### ***Mom. 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid***

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla.

#### ***Mom. 3:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden***

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock högst med ett belopp som motsvarar summan av arbetstagarens intjänade och inestående lön, semesterersättning, sparad semester, övertidserättning eller annan inestående lönedel.

#### ***Mom. 3:3 Tjänstgöringsbetyg***

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

- den tid som arbetstagaren har varit anställd
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra
- om arbetstagaren begär det, omdöme om det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyg inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

#### ***Mom. 3:4 Intyg om erhållen semester***

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

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

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

## § 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller 2008-01-01 – 2010-12-31.

För tiden efter 2010-12-31 gäller avtalet med sju dagars uppsägnings-  
tid.

Arbetsgivaralliansen	Värdförbundet
Branschkommitté	
Vård och Omsorg	Sveriges Kommunalarbetareförbund
	Fackförbundet SKTF
	Sveriges läkarförbund
	Akademikerförbunden*

***\* Med Akademikerförbunden avses***

Agrifack, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetareförbundet, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Veterinärförbund

***Akademikerförbundet SSR är kontaktförbund för Akademikerförbunden***

## Övriga avtal mellan parterna

- Överenskommelse om förhandlingsordning  
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal  
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Pensionsavtal (ITP)  
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)  
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL)  
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Social trygghet vid utlandstjänstgöring  
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare  
som utsatts för asbestexponering  
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal  
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Omställningsavtal  
Arbetsgivaralliansen – PTK

# Löneavtal 2008 – 2010

Löneavtalet gäller mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Vård och Omsorg och Vårdförbundet, Kommunal, SKTF, Sveriges läkarförbund och Akademikerförbunden.

## 1 Allmänt

### 1.1 Utgångspunkter

Avgörande för lönebildningen är de förhållanden som skapar organisationens ekonomiska förutsättningar såsom lönsamhet och konkurrensförmåga samt verksamhetens utveckling och de anställdas bidrag härtill.

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i organisationens verksamhet och ska bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. Genom lönebildningsprocessen skapas förutsättningar för individer att utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Genom ett ständigt förbättringsarbete skapas det förutsättningar för en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Även marknadskrafterna påverkar den lokala lönesättningen.

Arbetsgivaren ska inför medarbetarsamtalet respektive lönesamtalet genomföra en analys av den framtida verksamhetsinriktningen. Analysen ska sammanväga ovanstående faktorer, önskad lönespannvidd och lönerelation mellan olika yrken samt möjlighet att behålla och rekrytera personal. Analysen ska tillsammans med arbetsgivarens lönepolitik utgöra en grund för löneökningstrymmet. Arbetsgivarens lönepolitik ska vara känd och kommunicerad bland arbetstagarna.

### 1.2 Löneprinciper

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Den får inte vara diskriminerande beroende av kön, etnisk ursprung, funktionshinder eller sexuell läggning. Åtgärder vid eventuella löneskillnader ska verkställas så snart som möjligt och behöver inte sammanfalla med tillfället för lönervisionsförhandlingarna. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens resultat. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad i arbetet samt med arbetstagarens prestation och duglighet.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att arbetstagarna kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter och befattningar. Detta bör ge utslag genom löneutveckling.

Vid lönejämförelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Avvägningen av lönerna ska också ske utifrån arbets- och meritvärderingsmässiga grunder. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga arbetstagare med mera kvalificerade arbetsuppgifter.

För äldre arbetstagare gäller samma principer som för yngre arbetstagare. Samma principer för lönesättningen ska även gälla för föräldralediga och sjukskrivna. Likaså ska deltids- och visstidsanställda bedömas efter samma principer som för heltidstjänstgörande arbetstagare.

### **1.3 Den lokala lönebildningen**

Arbetsgivaren ska enligt Jämställdhetslagen årligen kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader mellan kvinnor och män.

Individuella medarbetarsamtal och lönesamtal mellan arbetsgivare och arbetstagare är en viktig del av löneprocessen.

Dialog om lön ska ske årligen. Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och arbetstagarens bidrag till dessa samt vad som krävs för att arbetstagaren ska få löneutveckling. Dialogen ska skapa en process där medarbetarens resultat och kompetens samt den individuella utvecklingen knyts samman med löneutvecklingen.

Ovan beskrivna "Utgångspunkter" och "Löneprinciper" samt lokalt fastlagda kriterier för lönesättning ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen bör exempelvis innehålla:

- beskrivning av organisationens lönesättningsprinciper och andra faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för arbetstagaren
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- arbetstagarens kompetensutveckling
- arbetstagarens samarbets- och initiativförmåga.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerrevisionen och har rätt till lönesamtal.

Lönesättande chef ger arbetstagaren förslag till ny individuell lön.

Konstateras under lönesamtalet att arbetstagaren haft en ogynnsam löneutveckling ska följande ske. Lönesättande chef för en dialog med arbetstagaren om förutsättningarna för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Dialogen ska resultera i en åtgärdsplan.

Resultatet av lönesamtalet ska på ett praktiskt och enkelt sätt dokumenteras och delges arbetstagaren.

## **2 Lönehöjningar 2008, 2009 och 2010**

Avtalat löneutökningsutrymme gäller inte lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Efter genomförd löneöversyn kan de lokala parterna på endera parts begäran göra en gemensam avstämning av löneprocessen.

## **Vårdförbundet, SKTF, Sveriges läkarförbund, Akademikerförbunden**

Löneökningstrymmet som ska läggas ut per arbetstagarorganisation ska utgöra lägst 3,6 % per den 1 januari 2008, lägst 3,4 % per den 1 januari 2009 och lägst 3,2 % per den 1 januari 2010 av de fasta konstanta lönerna. Utrymmet fördelas individuellt.

### **Kommunal**

Löneökningstrymmet ska utgöra 830 kronor per den 1 januari 2008, 819 kronor per den 1 januari 2009 och 777 kronor per den 1 januari 2010. Utrymmet fördelas individuellt.

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år och som har adekvat gymnasieutbildning ska efter avslutad lönerevision 1 januari 2009 vara 17 000 kronor per månad vid heltidsanställning. Saknas adekvat utbildning ska lägsta lön vara 15 000 kronor per månad.

## **3 Förhandlingsordning**

Uppnås inte enighet i lönesamtalet kan lokal förhandling begäras inom två veckor efter det att oenighet om den nya lönen konstaterats.

Central förhandling ska begäras två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats, dock senast den 15 juli 2008, den 30 april 2009 respektive den 30 april 2010.

Resultatet av de enskilda löneöverenskommelserna ska skickas till respektive arbetstagarorganisation.

### **3.1 Omfattning**

#### **3.1.1 Huvudregel**

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 december året före lönerevisionen.

### **3.1.2 Undantag**

Arbetstagare som slutat sin anställning senast den 31 december året före lönerevisionen omfattas inte av löneavtalet och bidrar inte heller till potten.

Löneavtalet omfattar inte heller arbetstagare som den 31 december

- inte fyllt 18 år, eller
- har timanställning, eller
- har tidsbegränsad anställning som inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter uppnådd pensionsålder; 67 år

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om arbetstagare, som den 31 december året före lönerevisionen var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden får tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

Arbetstagare som den 31 december året före lönerevisionen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

### **3.1.3 Arbetstagare som slutat sin anställning**

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 januari eller senare under året för lönerevisionen och inte har fått lönehöjning ska

arbetstagaren till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att lönebildningsprocessen hos arbetsgivaren är avslutad. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för arbetstagaren till lönehöjning.

### **3.1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare**

Om arbetsgivaren och arbetstagaren den 1 oktober eller senare året före lönerevisionen har träffat avtal om anställning och viss lön och då kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision omfattas arbetstagaren inte av densamma.

### **3.1.5 Redan genomförd lönerevision**

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får enligt detta löneavtal om inte det uttryckligen träffats annan lokal överenskommelse.

## **4. Tillämpningsregler**

### **4.1 Retroaktiv omräkning**

Under förutsättning att den lokala lönebildningen är avslutad före den 1 juli 2008, 1 maj 2009 respektive 1 maj 2010 görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker den lokala lönebildningen därefter görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

#### **4.1.1 Övertidsersättning o.dyl.**

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagare hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare.

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

#### **4.1.2 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

#### **4.1.3 Sjukavdrag m.m.**

Sjukavdrag mm ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

## **5. Vissa pensionsfrågor**

### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 3.1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Arbetsgivaren ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 2 fr.o.m. den 1 januari 2008, den 1 januari 2009 respektive den 1 januari 2010.

# Uppsägningstider enligt LAS

## 11 §

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

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

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

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

## 33 §

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då hon eller han fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad,

skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §§.







### **Arbetsgivaralliansen**

Box 19143  
104 32 Stockholm  
Tel. 08-545 912 00

### **Vårdförbundet**

Box 3156  
103 63 Stockholm  
Tel. 08-453 21 20

### **Kommunal**

Box 19039  
104 32 Stockholm  
Tel. 08-31 87 45

### **SKTF**

Box 7825  
103 97 Stockholm  
Tel. 08-789 63 00

### **Sveriges läkarförbund**

Box 5610  
114 86 Stockholm  
Tel. 08-790 33 00

### **Akademikerförbundet SSR**

Box 12800  
112 96 Stockholm  
Tel. 08-617 44 00



**Kommunal.**



**Sveriges  
läkarförbund**

*Den medicinska professionens organisation*

Akademikerförbunden