

Kollektivavtal

Mellan

Traindrivers

Rental AB

och



Facket för Service och Kommunikation



Fackförbundet ST

SAMMANSTÄLLNING AV AVTAL SOM GÄLLER MELLAN PARTERNA

Traindrivers Rental AB

Organisationsnummer: 556821-6096

Kontaktperson: Jan Berg

Adress: Box 142
311 22 Falkenberg

Tel: 08 611 12 11

Mailadress: jan.berg@traindrivers.se

SEKO enhet

KONTAKTPERSON: MAUD KJELLBERG

ADRESS: FJÄRDE LÅNGGATAN 48
400 32 Göteborg

Tel: 031 42 95 73

Mailadress: maud.kjellberg@seko.se

Fackförbundet ST

KONTAKTPERSON: Anitha Svantesson
Fackförbundet ST
Box 2532
403 17 Göteborg

Tel: 031 61 70 63

Mailadress: anitha.svantesson@st.org

Innehållsförteckning

	Sida
Kontaktuppgifter	2
Innehållsförteckning	3
Förhandlingsprotokoll	4
Förteckning över gällande avtal	6
 Bilaga 1 Branschavtal med inarbetade företagslokala anpassningar	
§ 1 Avtalets omfattning	7
§ 2 Anställning	7
§ 3 Allmänna åligganden.....	7
§ 4 Bisyssla.....	7
§ 5 Lön	8
§ 6 Arbetstid	9
§ 7 Övertid.....	15
§ 8 Mertid	17
§ 9 Restidsersättning	19
§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap	20
§ 11 Semester	22
§ 12 Sjuklön m m	26
§ 13 Föräldraledighet	29
§ 14 Ledighet.....	30
§ 15 Uppsägning.....	32
§ 16 Giltighetstid.....	35
 Bilaga 2 Förhandlingsordning rättstvister.....	
	35
 Bilaga 3 Löner och övriga ersättningar	
	36

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Förhandling om tecknande av kollektivavtal samt kompletterande företagslokala anpassningar som ska gälla mellan parterna och tillämpas på arbetstagare inom Bransch Spårtrafiks organisationsområde vid Traindrivers Rental AB
Parter:	Traindrivers Rental AB Facket för Service och Kommunikation (SEKO) Fackförbundet ST
Tid	13 juni, 9 juli, 4 september och 31 oktober
Plats	SEKO:s lokaler i Göteborg
Närvarande för	Traindrivers Rental AB Jan Berg Maggie Ambrosini Facket för Service och Kommunikation Rolf Sjöstrand Maud Kjellberg Linda Ölund (ej den 31/10) Fackförbundet ST Anitha Svantesson, 4 september
Justeringsmän	Jan Berg, Maud Kjellberg och Anitha Svantesson

1 Allmänna villkor

Parterna sluter bifogade avtal om allmänna anställningsvillkor vid anställning i bolaget (bilaga 1).

2 § Beredskapsersättning

Parterna är ense om att i det fall bolaget ämnar använda beredskapstjänstgöring i verksamheten återuppta förhandlingarna för att reglera ersättningsnivåer, frekvens och beredskapens påverkan på arbetstidslagens regler om dygns och veckovila.

3§ Regler för fridagar och semester

§6 mom 1:2 och §11mom 12 gäller från den 1 januari 2013.

Vid protokollet: Maud Kjellberg

Justeras:

Jan Berg
Trandriers Rental AB

Maud Kjellberg
SEKO Facket för Service och Kommunikation

Anitha Svantesson
Fackförbundet ST

Förteckning över avtal som gäller för Spårtrafik

Huvudavtal Alliansen LO/PTK

Förhandlingsordning rättstvister

Utvecklingsavtal samt avtal om förslagsverksamhet

Omställningsavtal

TFA-avtal

TGL-avtal

Pensionsavtal

Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Överenskommelse om begränsning av konkurrensklausuler i tjänsteavtal

Beredskapsavtal

Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering mellan SAF och LO/PTK och ersättnings regler i anslutning därtill

Avtalet består av sammanförda texter från branschavtalet för Spårtrafik och anslutande lokalt avtal för Traindrivers Rental AB
Lokala tillägg och avvikelser anges kursivt.

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller på arbetstagarsidan alla arbetstagare med följande undantag

- arbetstagare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (*VD*)
- praktikanter (examensarbete eller motsvarande)
- arbetstagare anställda med arvode enligt särskilt avtal

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Utlandstjänstgöringen vid Traindrivers är reglerad i detta avtal. Om ytterligare regleringar krävs skall det efter förhandling regleras i ett separat avtal/protokoll.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt mom 2.

*Företagets huvudsakliga arbetsuppgifter bör utföras av egen tillsvidareanställd personal
Tjänstgöringen skall planeras i listform för så lång tidsperiod som verksamheten tillåter.*

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall:

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

Mom 3 Flyttning

Vid förändringar av verksamheten som medför att arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ flyttar eller omstationeras till annan ort ligger det i arbetsgivarens intresse att verka för en lösning för individen som gagnar alla inblandade. Sådana lösningar kan avse ersättning för

direkta och nödvändiga kostnader för flyttning samt, under en övergångsperiod, ersättning för fördyrade levnadsomkostnader till följd av dubbel bosättning eller ökade resekostnader.

§ 3 Allmänna åligganden

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara arbetsgivarens intressen samt iakttä diskretion såväl inåt som utåt i företagets angelägenheter.

§ 4 Bisyssla

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Arbetstagaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande i arbetet.

Mom 2 Konkurrensbisyssla

Arbetstagaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

§ 5 Lön

Mom 1 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Vid avtalets tillämpning skall, om inte annat framgår, för heltidsanställd arbetstagare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

Mom 2 Löneutbetalning

Lönen utbetalas per månad.

Utbetalningsdatum för lön gäller enligt följande::

Lönen utbetalas normalt den 25:e i månaden. Om den 25:e infaller på ett veckoslut, helgdag eller därmed likställd dag skall lönen finnas tillgänglig sista bankdagen före den 25.

Alla avdrag respektive utbetalningar av rörliga tillägg sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den månad på vilken avdrag/tillägg belöper.

Mom 3 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

Mom 4 Tagande ur tjänst

När arbetstagare tas ur tjänst vid olyckshändelse, eller i samband med våld eller hot/hot om våld, och fram till besök hos företagsläkare/läkare ska arbetstagaren erhålla oförändrad lön inklusive rörliga lönetillägg enligt planerad tjänstgöring eller genomsnittsberäkning.

Eventuella fridagar som infaller under perioden skall återfås.

Vid tagande ur tjänst följer alltid ett läkarbesök hos företagshälsovården, senast tre dygn efter tagandet ur tjänst.

Vid sjukskrivning tillämpas reglerna i 12 §. Om en arbetstagare vid bedömning enligt föregående stycke av läkare sjukskrivs, erhåller arbetstagaren en ersättning under sjuklöneperioden som tillsammans med eventuell ersättning från annat avtal/försäkring och sjuklön ger arbetstagaren oförändrad lön inklusive rörliga lönetillägg.

Vid temporär omplacering på grund av sjukdom eller skada erhålls oförändrad fast lön. Dessutom garanteras under 12 månader arbetstagarens genomsnittliga månatliga inkomst det senaste året av rörliga lönetillägg exklusive övertidsersättning. Från garantin avräknas de rörliga lönetillägg, exklusive övertidsersättning, som arbetstagaren erhåller i det temporära arbetet. Garantin reduceras vid frånvaro.

Vid definitiv omplacering tillämpas reglerna i 5 mom.

Mom 5 Arbetstagare som omplaceras

Arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning inom bolaget skall behålla den månadslön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada.

§ 6 **Arbetstid**

Mom 1 **Ordinarie arbetstid**

Definitioner

Arbetspass

Sammanhängande period av egentlig arbetstid och annan tid som helt tillgodoräknas som arbetstid

Arbetsperiod

Tiden från den ordinarie arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

Arbetstid

Med arbetstid förstås egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. Egentlig arbetstid är tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Tillgodoräknad arbetstid är tid som inte är egentlig arbetstid men som tillgodoräknas helt som arbetstid

Begränsningsperiod

Den tidsperiod om 4 veckor inom vilken arbetstagarens ordinarie arbetstid skall utjämnas till genomsnittlig veckoarbetstid

Gångtid

Tid för lokförarens förflyttning mellan logi och uppställningsplats för dragfordon.

Gångtiden är tillgodoräknad arbetstid.

Helg

Helgdag som infaller måndag till och med fredag, nationaldag, midsommarafton, julafton, och nyårsafton, som infaller måndag till och med fredag.

Koncentrerad arbetstidsförläggning:

Personal som har tjänstgöringsturer enligt fastställd lista med normalt 10 arbetsdagar, varav 2 s k nolldagar (även benämnda F-dagar) med en efterföljande ledighet om 4 dagar, s k Fp-dagar. Varje period omfattar således 14 dagar.

Lista

Handling i vilken i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid.

Natt

Tid mellan 22.00-06.00

Nolldag

Tjänstebefriad arbetsdag för att utjämna den ordinarie arbetstiden även kallad F-dag.

Passresa

Resa som ingår i tjänstgöringstur för åkande personal, då tjänstgöring påbörjas eller avslutas på annan ort. Passresa är ordinarie arbetstid.

Restid till och från tjänstgöring

Tid för resa mellan hemmet och förrättning som är 2 dagar eller längre. Restid är tillgodoräknad arbetstid.

Tjänstgöringstur

Arbetstid som är avsedd att fullgöras av en och samma arbetstagar mellan vissa klockslag under ett kalenderdygn

Viloperiod

Tiden mellan två arbetsperioder

Mom 1:1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om 12 veckor eller den period som motiveras av arbetsförhållandena. För personal som inte tjänstgör på fast lista sammanfaller begränsningsperioden med kalendermånad.

De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut.

För arbetstagar med ordinarie arbetstid till någon del förlagd till lördags- eller söndagsdygn får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagar med ordinarie arbetstid förlagd till tid mellan kl 21.00 och 05.00 minst två gånger per vecka i genomsnitt får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod

36 timmar

Om den egentliga arbetstiden till någon del infaller under tiden 22.00 till 06.00 och till någon del på lördag och söndag enligt schema eller beordring

Nattarbete som fullgörs utöver 12 timmar i genomsnitt per tjänstgöringsperiod kompenseras med kortare veckoarbetstid enligt nedan:

12-14 timmar natt/tjänstgöringsperiod, ger 2 timmar

14-16 per tjänstgöringsperiod, ger 3 timmar och

16 timmar och mer per tjänstgöringsperiod ger 4 timmar.

När nattarbete kompenseras med kortare veckoarbetstid enligt ovan gäller ej begränsningarna i mom 2:7.

För kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Avstämningssperiod sammanfaller med begränsningsperiod. Överskjutande tid vid heltidsarbete kompenseras enligt § 7 mom 7b eller mom 8b.

Någon reducering av Ob-tillägg skall inte göras i samband med denna omvandling.

Överskjutande tid vid deltidarbete kompenseras med mertidsersättning enligt § 8 mom 7 eller 8 upp till ordinarie arbetstidsmått för heltidsarbete.

Mom 1:2 Veckovila och fridagar

Helårsarbetande arbetstagare ska vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår erhålla det antal fridagar som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar.

Fridagar skall i största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar. Fridagsperioden skall förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar.

Fridagsperioden bör omfatta tiden från kl 18.00 dagen före fridagen/fridagarna till kl 06.00 dagen efter fridagen/fridagarna och skall omfatta tiden från 19.00 dagen före fridagen/fridagarna till tiden 05.00 dagen efter.

Fridagarna skall som regel förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag.

Schemalagda fridagar får endast flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

Vid ledighet utan lön 28 arbetsdagar eller mer samt sjukledighet fr o m 15:e dagen, räknas de lördagar och söndagar som infaller som erhållna fridagar.

Utöver antal fridagar erhåller helårsarbetande arbetstagare vid oavbruten tjänstgöring, per kalenderår, ledighet motsvarande dag arbetstidsmättet \times 10 dagar för att kompensera de helgdagar som inträffar måndag till fredag under beräkningsåret. Dagarna läggs ut i semester planeringen (se §11 mom 12) Dagarna benämns FV

Utöver dessa dagar direkt kompenseras de röda dagar som infaller måndag-fredag, vid arbete dessa dagar läggs en extra dag per arbetad röd dag. Dagarna benämns FVe Finns ingen planerad tjänstgöring konsumeras det genomsnittliga dagsarbetstidsmättet. Vid utläggning av sådan ledighet minskar arbetstiden med motsvarande tid under begränsningsperioden. Timmarna kan inte förläggas på en 0-dag.

Om ytterligare lediga kalenderdygn successivt måste beredas för att utjämna den ordinarie arbetstiden, skall s k nolldag läggas ut. Nolldag är en arbetsdag utan arbetstidsmätt och inräknas i antalet arbetsdagar, när avstämningen av arbetstiden görs.

Veckovila skall förläggas med minst 36 timmar per sjudagarsperiod och infalla i sin helhet inom perioden. Om en ny veckovila måste beredas efter t ex overtidsarbete skall den planerade arbetstiden under den period då ny veckovila förläggs beräknas som fullgjord.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

Om inget annat överenskommit i avtal med berörd arbetstagarorganisation gäller nedanstående punkter vid upprättande av arbetsschema eller annan förläggning av ordinarie arbetstid.

Av lista eller särskild plan skall framgå ordningsföljden för tjänstgöringsturer och fridagar under begränsningsperioden.

Mom 2:1 Arbetsperiod/omloppstid

Den ordinarie arbetstiden ska i normalfallet motsvara en arbetsdag om högst 8 timmar under en arbetsperiod. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning eller skiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 9 timmar under en arbetsperiod. Ett fristående arbetspass får inte vara kortare än tre timmar. Arbetsperioden/omloppstiden får omfatta högst 10 timmar.

Arbetsperioden för åkande personal får omfatta högst 14 timmar. Passresa som inte företas på lok samt gångtid får förlänga arbetsperioden när sådan ligger i slutet av arbetsperioden.

Arbetsperiod för stationär personal får omfatta högst 10 timmar.

Under en arbetsperiod får för åkande personal tas ut högst 10 timmars egentlig arbetstid. Vid passresa som inte företas på lok och gångtid får dock tas ut längre arbetstid enligt motsvarande regler som gäller för arbetsperiodens längd.

Mom 2:2 Viloperiod/nattvila

Alla arbetstagare ska ha ledigt för viloperiod/nattvila. Viloperioden skall som regel vara minst 11 timmar och förläggas så att arbetstagaren erhåller 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24 timmars period. Arbetstagarnas 24 timmars perioder skall gälla för en längre period och vara fastställda i förväg.

Dygnsvilan kan förläggas så att arbetstagarna istället garanteras minst 11 timmars viloperiod mellan arbetsperioderna på stationeringsorten.

Viloperioden på hemstation skall vara minst 11 timmar. Viloperioden på bortastation kan efter överenskommelse reduceras till minst 8 timmar, max 2 nätter i rad.. Parterna är överens om att arbetstagen genom hur dygnsvilan är anordnad på sådan bortastation erhåller ett lämpligt skydd i enlighet med arbetstidsdirektivets skyddsbestämmelser. Noll dagar som inleder respektive avslutas varje längre tjänstgöringsperiod utgör bland annat kompensation för arbetstagarens rätt till dygnsvila. Parterna är överens om att arbetstagarna härigenom erhåller ett lämpligt skydd i dessa avseenden i enlighet med arbetstidsdirektivets skyddsbestämmelser.

Anm: För personal som är stationerad i hemmet definieras alla andra stationeringar som bortastation.

Mom 2:3 Antal arbetspass/tjänstgöringspass

Arbetspassen under en arbetsperiod är i normalfallet två. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning kan efter lokal överenskommelse antalet arbetspass uppgå till högst tre. Förekommer tre arbetspass bör det eftersträvas att det blir längst en timmes uppehåll mellan arbetspassen.

Mom 2:4 Rast

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Mom 2:5 Paus

Arbetsgivarna skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 2:6 Ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning

Besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning skall lämnas minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelse som inte kunnat förutses, ger anledning till det.

Mom 2:7 Nattarbete

För arbetstagare i stationär tjänst får ordinarie arbetstid som med minst tre timmar infaller under natten läggas ut i genomsnitt högst var tredje natt under begränsningsperioden.

För arbetstagare i åkande tjänst får ordinarie arbetstid förlagd på natten i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden uppgå till högst tolv timmar under nattetid.

Nattjänstgöring får maximalt förekomma två nätter i följd.

Arbete som utförs under tiden 22.00 – 06.00 får omfatta högst 8 tim ordinarie arbetstid.

Vid tjänstgöring i lokaltrafik upphandlad av länshuvudman får ordinarie arbetstid som påbörjas under tiden 00 till 04.30 inte förekomma två nätter i följd. Arbetsperiod som börjar mellan kl 00 till 04.30 får omfatta högst 6 timmars ordinarie arbete.

Mom 2:8 Tjänstgöringsfria uppehåll för åkande personal

Arbetstagare, som tillhör den åkande personalen får tillgodoräkna arbetstid för tjänstgöringsfritt uppehåll i nedan angiven omfattning:

Vid stationering i hemmet tidsvärderas inte viloperioder på bortastation när arbetstagaren har tillgång till ett rum av hotellstandard.

På hemstation:

Uppehåll högst 1 timme

Full arbetstid

På bortastationen:

Uppehåll högst 1 timma:

Full arbetstid

Uppehåll mer än 1 timme men högst 3 timmar:

Full tid kl 22 – 06 och ¼ tid kl 06 - 22

Uppehåll mer än 3 timmar men högst 6 timmar:

¼ tid

Uppehåll mer än 6 timmar:

¼ tid kl 06 – 22 och ingen tid kl 22 – 06

Arbetstagare får tillgodoräkna sig full arbetstid under ett tjänstgöringsfritt uppehåll på bortastation, om följande förutsättningar samtidigt är uppfyllda, nämligen

- arbetstagaren har inte tillgång till övernattningsrum

- arbetstagaren får inte ersättning för logikostnad och han får inte nattraktamente
- Vid omräkning till fjärdedels arbetstid skall av den verkliga uppehållstiden per tjänstgöringstur del av timme, som uppgår till

1 – 9 minuter	inte räknas med
10-29 minuter	räknas som 20 minuter
30-49 minuter	räknas som 40 minuter

Mom 2:9 Förflyttningstider mm.

Tider för förflyttningar och/eller andra schablonberäknade arbetsuppgifter skall fastställas lokalt i samband med turlisteförhandlingar.

Mom 3 Deltagande i utbildning/läkarbesök

När anställd för företagets räkning genomgår utbildning eller läkarundersökning tillgodoräknas den tid som åtgår som arbetstid.

Vid utbildning som omfattar en hel kursvecka (måndag till fredag) skall de angränsande veckosluten vara arbetsfria, oavsett utbildningsanordnare.

Mom 4 Särskilda arbetstidsregler för gränsöverskridande trafik.

Med gränsöverskridande trafik förstås tjänstgöring som startar i Sverige och som passerar Köpenhamn, Halden, Kongsvinger, Storlien, Riksgränsen och Torneå. Eller som utförs i sin helhet utanför Sveriges gränser.

Den egentliga arbetstiden får inte överstiga 10 timmar under en arbetsperiod.

Den egentliga arbetstiden får omfatta högst 8 timmar om arbetstiden till någon del infaller under tidsperioden 01.30 till 04.30

Natttjänstgöring får maximalt förekomma två nätter i följd.

En dygnsvila utanför det egna landet ska följas av en dygnsvila i det egna landet.

Dygnsvilan i bostaden skall vara minst 12 timmar i följd under en 24 timmars period.

Raster skall förläggas så att arbetstagaren som längst utför 5 timmars arbete i följd. Rasten skall omfatta minst 30-minuter och kunna avhållas i en godkänd rastlokal.

Avsteg från reglerna i § 6 mom 4 kan göras först efter godkännande av central arbetstagarorganisation.

§ 7 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidsarbetande arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

Med hänsyn till att arbetstiden för åkande personal fluktuerar sett per arbetsdag, föreligger övertid i de fall och till den del;

- a) den sammanlagda arbetstiden under begränsningsperioden överstiger den ordinarie arbetstiden beräknat för samma period enligt 6§, mom 1:1 eller*
- b) arbetstiden under en viss arbetsperiod överstiger 10 timmar för åkande personal enligt fastställd lista, eller*
- c) utfört arbete kan hänföras till ledig Fp-dag.*

Rätt till övertidsersättning enligt Mom 7 nedan, föreligger om något av alternativ a-c ovan skulle föreligga och övriga villkor är uppfyllda. Det skall dock noteras att vid beräkningen av den sammanlagda övertiden, får övertid enligt de olika alternativen a-c inte sammanläggas.

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

Mom 3 Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

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

Arbetstagare som har 28 eller 30 dagars semester enligt § 11 mom 2 har inte rätt till övertidskompensation.

Om en arbetstagare har frihet beträffande arbetstidens förläggning, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att han inte ska ha rätt till övertidskompensation utan förekomsten av erforderligt övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen. Detsamma gäller för arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete. Arbetsgivaren skall underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

Mom 5 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Mom 6 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 arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 7 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
94

- b) För övertidsarbete på annan tid.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
72

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande.

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

- b) För övertidsarbete på annan tid enligt mom 7 = 2 timmar.

§ 8

Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidsarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Arbete för deltidsarbetande är övertid och ersätts enligt bestämmelserna i § 7 om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande under ett kalenderdygn
- arbetar på dag som är arbetsfri för motsvarande heltidsarbetande
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar
- inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande.

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 250 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra mertidsarbete. Deltidspensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

Mom 3 Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har beordrats på förhand eller

- mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Mom 5 Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges mertidskompensation som om mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 7 Beräkning av mertidersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme.

$$\frac{\text{Fasta kontanta månadslönen (heltid)}}{140}$$

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

§ 9 Restidersättning m m

Mom 1 Rätt till restidersättning

Arbetstagaren har rätt till restidersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för overtidsarbete)
- arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Mom 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa utanför den egna stationeringsorten som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid under själva resan.

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

Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 00 - 06.00 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 för respektive avtalsår enligt följande.

2012-04-01
60,54

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme respektive avtalsår.

2012-04-01

90,76

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Mom 4 Traktamente

Traktamente av alla slag är ersättning för merkostnader, som arbetstagaren åsamkas vid tjänsteuppdrag, som kräver bortavaro med övernattning utanför den egna stationeringsorten.

Stationeringsort är den ort eller i vars närhet arbetstagaren har sin huvudsakliga sysselsättning. Om sysselsättningen inte är koncentrerad till viss ort fastställs stationeringsorten efter lokala överläggningar.

Som grund för traktamenten gäller Kommunalskattelagens regler.

Mom 5 Bilersättning

Vid beordrad tjänsteresa med egen bil utges bilersättning med det skattefria beloppet* enligt inkomstskattelagen om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla bil utan arbetstagaren enligt överenskommelse använder egen bil.

Mom 6 Tjänsteställe

För varje arbetstagare fastställs ett tjänsteställe.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme respektive avtalsår enligt följande:

	2012-04-01		
Enkel	17,69		
Kvalificerat	39,51		
Storhelg	88,79		

Enkel obekväm tid är:

- tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan

Kvalificerad obekväm tid är:

- tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Obekväm arbetstid på storhelg är:

- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Mom 2 Jour

Jour är planerad arbetstid då arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren. Ersättning för jour regleras i lokalt avtal.

Mom 3 Beredskap

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

Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor.

§ 11 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Intjänandeår och semester år sammanfaller och utgörs av kalenderår

Lokalt avtal kan träffas om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om kortare sammanhängande semesterperiod än vad lagen föreskriver under juni-augusti, beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning. För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning kan lokalt avtal träffas om beräkning av semester för timme i stället för dag.

Mom 2 Semesternas längd

Årssemestern är

- | | | |
|----------|---|--|
| 25 dagar | - | om inte annat anges nedan |
| 28 dagar | - | för arbetstagare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen |
| 30 dagar | - | för arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen. |

Överenskommelse kan träffas med arbetstagare i annat fall om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Avtal kan även träffas om att arbetstagare ska ha rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Mom 3 Semesterlön

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

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.
- *Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare är för var och en av de 25 uttagna betalda årssemesterdagarna skillnaden mellan 1100 kronor och det lägre belopp, som utgör summan av 4,6 procent av månadslönen plus semestertillägg.*

Årssemester vid intjänande- årets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd arbetstagarorganisation, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för arbetstagare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Det semestertillägg, som beräknas på den aktuella månadslönen, betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad om inte de lokala parterna enas om annat.

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

För varje obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 6 Avräkning

Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lönedel.

Mom 7 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

Mom 8 Sparande av semester

Mom 8:1 Antal sparade semesterdagar

Om arbetstagare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

Mom 8:2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 9 Semester vid intermittert deltidarbete

Om en arbetstagare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till *nettosemesterdagar* (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren). Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar} = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

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

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna. Detta gäller när skilda semesterår och intjänandeår tillämpas.

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 2 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

Mom 12 Semesterns förläggning

Fv-dag ska alltid förläggas till helgdag som finns inom semesterperioden.

För arbetstagare med koncentrerat deltidsarbete, för vilken bestämmelserna i mom 9 tillämpas, gäller utöver vad som nedan sägs att s k nettosemesterdagar inte ska förläggas till dagar, som är arbetsfria med anledning av det koncentrerade deltidsarbetet.

Semesterledighet mindre än en vecka.

Understiger semesterledigheten fem dagar, räknas som semesterdagar alla dagar utom Fp- och Fv-dagar.

Semesterledighet om minst en vecka.

Om semesterledigheten endast omfattar två på varandra följande veckor och varken börjar eller slutar i omedelbar anslutning till veckoslut, räknas som semesterdagar alla dagar utom Fp- och Fv-dagar.

Semesterledighet hela kalenderveckor omfattar tiden från måndagen i första veckan till och med fredagen i sista veckan.

Vid semesterledighet om minst en hel kalendervecka läggs semester ut, så att samtliga dagar måndag – fredag utom Fv-dag utgör uttag av semesterdagar. Lördag och söndag räknas som Fp-dag, om de ligger inom semesterledigheten.

Ledighet på lördag och söndag i omedelbar anslutning till semesterledigheten både före och efter kan beviljas om verksamheten så medger och förläggs normalt som Fp-dagar alternativt som annan inestående ledighet (Fv-dag, semesterdag).

Semesterledighet vid koncentrerad tjänstgöring

Koncentrerad tjänstgöring baseras på tvåveckorscykler. Tjänstgöringsperiod 10 dagar / ledig 4 dagar.

Semester under hel tjänstgöringsperiod vid koncentrerad tjänstgöring konsumerar 10 semesterdagar, alternativt 10 Fv-dagar.

Kortare semester under tjänstgöringsperiod beräknas enligt följande formel:

$$X = 10 \times Y$$

Z

X = Konsumerade semesterdagar

Y = Antal lediga dagar

Z = Antal arbetsdagar i tvåveckorscykeln

Brutet tal rundas av enligt vedertagna avrundningsregler.

Exempel:

En anställd arbetar 8 dagar och är ledig 6. Han tar två dagar semester under en tjänstgöringsperiod. Ledigheten konsumerar då
 $X = 10 \times 2 / 8 = 2,5$
2,5 rundas av uppåt. Dvs 2 dagars semester konsumerar 3 semesterdagar.

Semesterperioder

Semester om 20 av 25 semesterdagar per semesterår jämte 10 FV-dagar, dvs 30 lediga arbetsdagar skall förläggas till följande tre semesterperioder:

- Vårsemester mellan den 1 januari – 13 maj med 10 semesterdagar,*
- sommarsemester mellan den 14 maj – 19 augusti med 10 semester dagar*
- höstsemester mellan den 20 augusti – 31 december med 10 Fv-dagar*

Mom 13 Semesterplan

Semesterplan för vårsemester ska vara fastställd senast den 1 november året innan semestern ska infalla. Semesterplan för sommar och höstsemester ska vara fastställd senast den 1 mars. Om särskilda skäl föreligger får semesterplanering senareläggas eller ändras. Sådan senareläggning eller ändring ska ske i samråd med berörda arbetstagare eller personalorganisationer.

Mom 14

Vid semester om minst en kalendervecka har arbetstagaren rätt till ledighet helgen före och helgen efter semesterledigheten

§ 12 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som skall lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Mom 4 Sjuklörens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

- för om den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Anmärkningar

1. För arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller för om 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 rs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller för om den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

Mom 4:2 Sjukdom för om 15:e kalenderdagen

Anmärkning

Mom 4.2 till om mom 6 samt mom 9 gäller endast arbetstagare som omfattas av ITP-avtalet.

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

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

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

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

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

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller längst till om den dag när arbetsförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men arbetstagaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när arbetstagaren varit arbetsförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När arbetstagare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (mom 4.1 ovan).

Mom 6 Ersättning när smittbärarpenning utgår

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.2.

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när arbetstagaren inte har rätt till sjuklön

Mom 7:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjuktilfälle

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Mom 7:2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med

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

Vid frånvaro hel månad med kalenderdagsavdrag görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 8 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad - även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet respektive år.

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om arbetstagare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal.

Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

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

Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

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

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Mom 10 Ersättning för sjukvård och sjukvårdande behandling

Ersättning ges för sådan sjukvård och sjukvårdande behandling som omfattas av högkostnadsskydd under förutsättning att kvitto och högkostnadskort uppvisas.

Rätten till ersättning är förfallen om inte arbetstagaren yrkat ersättning från arbetsgivaren senast 6 månader efter den dag då arbetstagaren hade utgiften.

Kostnader ersätts med belopp, som medarbetaren haft enligt högkostnadskortet (och kvittot)

När en arbetstagare beviljats hel ledighet enligt § 14 mom 2 gäller att arbetstagaren är undantagen från reglerna om sjukvård och sjukvårdande behandling under ledigheten om denna är längre än en kalendermånad. Undantaget gäller från och med den dag ledigheten påbörjats

§ 13 Föräldraledighet/Graviditetsspenning

Under tid som arbetstagaren är föräldraledig/*Graviditetsspenning* utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning utbetalas

vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt nedan.

För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med månadslön om högst 10 x prisbasbeloppet

12

90 % x månadslönen x 12

365

För arbetstagare med månadslön över 10 x prisbasbeloppet

12

90 % x 10 x prisbasbeloppet + 10 % x (månadslönen x 12) – (10 x prisbasbeloppet)

365

365

vid tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Ersättning utgår för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Efter två års sammanhängande anställning utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder

Efter fyra års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring skall ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

Ifråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 mom 3 om avdrag vid ledighet.

Mom 2 Del ledighet utan föräldrapenning.

Arbetstagaren har rätt till förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel för vård av barn som inte fyllt tretton år. Detta under förutsättning att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Arbetstagare, som önskar erhålla ledighet med lön, ska – om så är möjligt – ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet beviljas i följande fall:

Skäl

Tid

A. Eget bröllop.

Bröllopsdagen.

B. Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle.

Högst en dag.

C. Nära anhörigs begravning.

Jordfästningsdagen eller gravsättningsdagen jämte erforderlig restid,

totalt högst tre dagar.

D. Egen 50-årsdag.

Födelsedagen.

Skäl

Tid

E. Hastigt uppkommande sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran).

Högst en dag per tillfälle.

Anmärkning till punkt E:

Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring ger ersättning för vård av sjukt barn.

F. Eget läkar- eller tandläkarbesök i följande fall:

1) Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar behandling och under förutsättning att ersättning inte betalas från allmän försäkringskassa.

Tid som åtgår för första besöket inklusive restid.

2) Vid av företaget anordnad hälsokontroll och av sådan kontroll föranledd remiss till annan läkare eller sjukhus.

Tid som åtgår för besöket inklusive restid.

3) Vid besök på sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av företaget anvisad läkare liksom till följd härav av annan läkare föreskrivna återbesök. Ledighet med lön ska medges för högst fem sådana återbesök föreskrivna av annan läkare.

Tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid.

G. Besök vid företagshälsovårdscentral.

Tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid.

Med "nära anhörig" förstås make/maka, registrerad partner, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar och svärföräldrar. Med make/maka och registrerad partner, jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn).

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortavardagar som betalas av försäkringskassa eller annan försäkringsinrättning)".

Ledighet med lön enligt detta moment är bibehållen fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Arbetstagare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast.

Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

- a) Ledigheten är högst fem arbetsdagar.
Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

- b) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer.
Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

- c) Avdrag vid ledighet del av dag.
Avdrag görs för varje timme enligt formeln

$$\frac{\text{Månadslönen (uppräknad till heltid)}}{175}$$

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas om timberäknat avdrag vid ledighet.

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt mom 3.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

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

Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Enligt LAS

Arbetstagare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Arbetsgivarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägnings- tid i månader
mindre än två år	1
minst två men kortare än fyra år	2
minst fyra men kortare än sex år	3
minst sex men kortare än åtta år	4
minst åtta men kortare än tio år	5
minst tio år	6

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4:1 Förlängd uppsägningstid (gäller dem som omfattas av Omställningsavtalet)

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid skall uppsägningstiden enligt ovan förlängas med sex månader.

Mom 4:1:2

En medarbetare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom inte längre uppfyller Transportstyrelsens krav för trafiksäkerhetstjänst och därför sägs upp på grund av personliga skäl har rätt till 2 månaders förlängd uppsägningstid. Sjukdomen ska vara styrkt genom läkarintyg och diagnosen får inte bero på alkohol eller drogmissbruk.

Istället för förlängd uppsägningstid kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren träffas om annan lösning som syftar till ny anställning.

Mom 4:2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga uppsägningstid enligt detta avtal.

Mom 4:3 Provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 4:4 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när han uppnår den pensionsålder som gäller för honom, såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 4:5 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

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

Mom 4:6 Anställningsintyg

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

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- arbetstagarens arbetsuppgifter
- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Mom 4:7 Rätt till tjänstledighet

Arbetstagare som sagts upp p.g.a. arbetsbrist har bibehållna löneförmåner. Rätt till tjänstledighet i erforderlig omfattning under uppsägningen för deltagande i utbildning eller andra åtgärder som stöds av Trygghetsrådet eller motsvarande och arbetsgivaren.

Mom 5 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

(detta moment är kopplat till omställningsavtalet)

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

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

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

Anmärkning

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

Parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller faktaunderlag.

Anmärkning

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

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 1 april 2012 till och med den 31 mars 2013. Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Mom 2 Lokala avtals uppsägningstid och giltighetstid

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet. Uppsägning av lokalt avtal om löner och allmänna anställningsvillkor ska ske senast 14 dagar före branschavtalets utlöpningspunkt om inte annat överenskommit.