

# Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 07

## Parter

Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

SEKO – Facket för Service och Kommunikation å den andra.

## § 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar denna Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – ÖLA 07 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6.

- a) Löneavtal (bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB – (bilaga 2), med följande underbilagor:
  - D, anställning i personalpool,
  - S, Särskilda bestämmelser för energisektorn
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5),
- f) LOK 07 (bilaga 6 och 6a)

## **§ 2 Tillämpliga villkor**

Parterna konstaterar:

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande:

Bil, Prellön, Sommartid, TRAKT, AGS-KL, KAP-KL, TFA-KL, TGL-KL, såvida överenskommelse inte träffats om annat.

## **§ 3 Ändringar och tillägg**

Parterna konstaterar att Pacta idag har medlemmar bl.a. inom energisektorn.

I det fall företag inom andra verksamhetsområden, än energisektorn, blir medlemmar i Pacta, och SEKO har medlemmar där, är parterna överens om att uppta förhandlingar.

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

## **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 5 Lokalt kollektivavtal LOK 07 m.m.**

I och med denna överenskommelse träffar arbetsgivare anslutna till arbetsgivarförbundet Pacta, kommunalförbund undantagna, och berörd arbetstagarorganisation det lokala kollektivavtalet – LOK 07 – enligt bilaga 6.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 07 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6a.

## **§ 6 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller ÖLA 07 för perioden 2007-04-01 – 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Part äger rätt att i förtyd, dock senast 2008-10-31, säga upp avtalet att upphöra att gälla per 2009-03-31. I övrigt gäller regler för uppsägning enligt ovan.

## **§ 7 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

**För Arbetsgivarförbundet Pacta**

**För SEKO – Facket för Service och Kommunikation**

## Löneavtal

### § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

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

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

### § 2 Löneöversyner

#### *Utrymme*

1. För lokala löneöversynsförhandlingar beräknas ett utrymme i procent enligt nedan på arbetstagarorganisationens lönesumma. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen vid löneöversynstillfället för tillsvidareanställda arbetstagare (jämför för tillsvidareanställda ackordsarbetare summan av tidlön och ackordslön inklusive tilläggsbelopp och yrkestillägg) som är medlemmar i arbetstagarorganisationen.

#### *Fördelning*

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

### **Anmärkningar**

1. I bilaga 5 till ÖLA 07 har de centrala parterna angivit "Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning".
2. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
3. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

### **Anmärkning**

Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställd med månadslön samt ackordsarbetande avräknas utrymmet.
5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

### *Utrymme vid löneöversyn*

6. Till förfogande vid löneöversyn finns ett utrymme beräknat enligt nedan.

2007

Utrymmet utgörs av lägst 3,8 %.

2008

Utrymmet utgörs av lägst 3,2 %.

2009

Utrymmet utgörs av lägst 3,2 %.

### *Lägsta löner*

7. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 ska uppgå till lägst

14 500 kronor per månad från och med 2007-04-01

15 000 kronor per månad från och med 2008-04-01

15 500 kronor per månad från och med 2009-04-01

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

8. Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning ska uppgå till lägst

14 800 kronor per månad från och med 2007-04-01

15 300 kronor per månad från och med 2008-04-01

15 800 kronor per månad från och med 2009-04-01

9. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser

### *Lokal förhandlingsordning*

10. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

#### **Anmärkning**

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att:

- Kriterier för sådan differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna.
- Lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas.

- Individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

### **§ 3 Förhandlingar m.m.**

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

#### **Anmärkningar**

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 5.

### **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

### **§ 5 Förhandlingsordning**

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

#### **Anmärkning**

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 10 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

## **Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 5, 13, 18, 21, 22, 23, 24, 27, 28 och 29**

Följande bestämmelser har ändrad lydelse från och med 2007-07-01.

§ 5 Deltidsarbete

§ 13 Arbetstid

§ 18 Uppehållsanställning

§ 21 Obekväm arbetstid

§ 22 Jour och beredskap

§ 23 Förskjuten arbetstid

§ 24 Färdtid

§ 27 Semester

§ 28 Sjukdom

§ 29 Föräldrapenning

## § 5 Deltidsanställning

**Mom. 1** För arbetstagare som är deltidsanställd gäller följande.

- a) När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.
- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

### **Anmärkningar**

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).
2. Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagare fyllt 67 år.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 2** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

## § 13 Arbetstid

### *Inledande bestämmelse*

**Mom. 1** Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser/specialbestämmelser angivna tillägg.

### *Genomsnittlig arbetstid*

**Mom. 2** Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag – lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

### **Anmärkning**

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

Arbetstagares önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermitterat treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Ordinarie arbetstid, som till övervägande del avser underjordsarbete, ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 36 timmar per helgfri vecka.

### **Anmärkning**

Till underjordsarbete räknas inte arbete förlagt till särskilt för sitt ändamål iordningställt bergrum eller annat under jord beläget utrymme.

**Mom. 3** Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

**Mom. 4** Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

### *Förläggning av arbetstid*

**Mom. 5** Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

### **Anmärkning**

Vid oenighet om arbetstidsschema kan frågan tas upp till lokal förhandling. Begäran om sådan förhandling ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

### *Avvikelser från ATL*

#### **Mom. 6** Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- f) kan begränsningsperiod omfatta högst 16 veckor,

### **Anmärkning**

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

- g) kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,
- h) kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- i) kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

## *Möjligheter till lokala avvikelser*

**Mom. 7** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- b) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- c) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- d) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- e) 14 § ATL om veckovila,
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- g) 15 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i mom. 6 a).

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, anmärkningen till mom. 6 f) och mom. 6 g) - i).

### **Anmärkning**

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

## *Personalpool*

**Mom. 8** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från bilaga D.

## **§ 18 Uppehållsanställning**

Inledande bestämmelser

**Mom. 1** För anställning med uppehåll (ferier) gäller följande.

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

Verksamhetsår är den tidsperiod om 12 månader, som förflyter från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren är arbetskyldig.

Uppehåll, vinter- och sommaruppehåll, är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren inte är arbetskyldig.

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

### *Lönebestämmelser*

**Mom. 2** Arbetstagare som har anställning med uppehåll får under arbetsår och vinteruppehåll lön eller lön under ledighet på sätt som framgår av detta avtal.

Vid anställning med uppehåll i stället för anställning med semester ska lön, lön under ledighet och uppehållslön beräknas enligt reglerna i denna bestämmelse.

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

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241-247	0,77
248-254	0,79
255-261	0,81
262-268	0,83
269-275	0,85
276-282	0,88
283-289	0,90

290-296	0,92
297-303	0,94
304-310	0,96
311-317	0,98

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

Efter överenskommelse kan löneberäkning göras på grundval av lönebeloppet som är fast kontant lön för anställning med uppehåll.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt § 20 mom. 4, fyllnadslön.

#### *Beräkning av uppehållslön*

**Mom. 3** Under sommaruppehåll ska uppehållslön utges beräknad på sätt som anges i mom. 5, i stället för lön eller lön under ledighet.

**Mom. 4** Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet behåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller att arbetstagaren behåller 20 % av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning.

#### **Anmärkning**

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

**Mom. 5** Uppehållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön samt beräknas på sätt som anges nedan. I uppehållslönen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet.

a) Till arbetstagare, som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan avlöningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön.

b) För annan arbetstagare beräknas uppehållslönen genom jämförelse mellan antalet kalenderdagar enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet.

- Tid under vilken arbetstagaren arbetat inklusive mellanliggande fridagar.
- Tid under vilken arbetstagaren varit frånvarande på grund av ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.
- Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.
- Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt mom. 7.

#### **Anmärkning**

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen, ska denna lön uppräknas med 12 % och inbegriper då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt § 27 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

c) Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Även vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på detta sätt.

#### **Anmärkningar**

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.

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

**Mom. 6** För arbetstagare, som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt mom. 5.

**Mom. 7** För arbetstagare, som

- a) slutar under vinteruppehållet och som varit anställd från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs sista anställningsdagen till den 31 december,
- b) börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut, fastställs första anställningsdagen till den 1 januari.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagaren ska återgå i arbete efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tid till och med den 31 december.

**Mom. 8** Övergår arbetstagare från anställning med uppehåll till anställning med semester eller omvänt hos samma arbetsgivare, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

#### *Utbetalning av uppehållslön*

**Mom. 9** Uppehållslön bör fördelas jämnt på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast möjligt.

#### *Semesterbestämmelser*

**Mom. 10** Uppehållslönen får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/avtalet och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön har inte rätt att spara semesterdagar.

Upphållslönetillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönetillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2006-04-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 18 180 kr per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

Från och med 2008-01-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 19 896 kr per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

#### **Anmärkning**

För deltidanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.

Upphållslönetillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt mom. 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

#### **Anmärkning**

För en arbetstagare som omfattas av mom. 5 punkt a) är jämförelsetalet 1.

Uppehållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

#### **Anmärkning**

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönetillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

#### *Övriga bestämmelser*

**Mom. 11** För arbetstagare som har anställning med uppehåll och inte är lärare anställd inom utbildningsväsendet ska

a) vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt lagen om allmän försäkring (AFL) eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,

b) vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt AFL eller LAF, ledighetens omfattning beräknas enligt § 17 mom. 3. Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt AFL.

**Mom. 12** När tid för företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

## § 21 Obekväm arbetstid

**Mom. 1** Tillägg för obekväm arbetstid utges till arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

### Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

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

O-tilläggstid	Kr/tim	
	t.o.m. 08-06-30	fr.o.m. 08-07-01
<b>1. O-tilläggstid A</b>	82:10	91:10
<ul style="list-style-type: none"><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.</li><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.</li><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.</li></ul>		
<b>2. O-tilläggstid B</b> (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	41:00	45:50
<ul style="list-style-type: none"><li>- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.</li></ul>		

- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggs-tid ovan.

**3. O-tilläggs-tid C** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggs-tid A eller B)                      33:20                      36:90

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

**4. O-tilläggs-tid D** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggs-tid A eller B)                      16:50                      18:30

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

O-tilläggs-tid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid under stigande 1 timme inom respektive kategori.

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

#### *Flexibel arbetstid*

**Mom. 2** Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

## *Personalpool*

**Mom. 3** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

## *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 4** Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

## **§ 22 Jour och beredskap**

**Mom. 1** Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

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

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

**Mom. 2** Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

	Kr/tim	
	t.o.m.	fr.o.m.
	08-06-30	08-07-01
<b>A. Jour</b>		
Där arbetstagare beordrats jour:		
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	27:70	30:70
för tid därutöver under kalendermånaden	55:40	61:50

## B. Beredskap

Där arbetstagare beordrats beredskap:

för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	13:30	14:80
för tid därutöver under kalendermånaden	26:30	29:20

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

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

- a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

**Mom. 3** För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

**Mom. 4** Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för overtidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

**Mom. 5** Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagare ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet.

**Mom. 6** Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisation.

#### **Anmärkning**

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till lokal förhandling. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

**Mom. 7** Ersättning för jour och beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för jour och beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 8** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyra veckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

### **§ 23 Förskjuten arbetstid**

**Mom. 1** Om arbetstagare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

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

**Mom. 2** Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

#### **Anmärkning**

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	<b>För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag</b>	<b>För övrig tid</b>
<b>t.o.m. 2008-06-30</b>	61:20	30:60
<b>fr.o.m. 2008-07-01</b>	67:90	34:00

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

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

#### *Personalpool*

**Mom. 3** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

#### **§ 24 Färdtid**

**Mom. 1** Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

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

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

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

#### **Anmärkning**

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

**Mom. 2** Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
<b>t.o.m. 2008-06-30</b>	50:30	100:60
<b>fr.o.m. 2008-07-01</b>	55:80	111:70

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

**Mom. 3** Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompensation för overtidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

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

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

**Mom. 4** Färdtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

## § 27 Semester

### *Inledande bestämmelser*

**Mom. 1** Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

**Mom. 2** Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

### *Rätt till semesterledighet och semesterlön*

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

Arbetstagare som är anställd för viss tid under högst 6 månader, som med stöd av mom. 2 får semesterdagar med semesterlön, får avstå från rätten till sådan ledighet.

**Mom. 4** Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni – augusti får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni – augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni – augusti får 1 betald semesterdag extra under semesteråret.

### **Anmärkningar**

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagare erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

### **Anmärkning**

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

**Mom. 5** Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

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

**Mom. 6** Arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

### **Anmärkning**

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen, ska denna lön uppräknas med 12 % och inkluderar då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämföras här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

### *Beräkning av semesterledighet*

**Mom. 7** För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag – fredag ska varje under semestertiden infallande

ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

#### **Anmärkning**

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag – fredag under semesterledighet som omfattar minst 1 vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med 1 dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

#### *Beräkning av semesterledighet del av dag*

**Mom. 8** Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

#### *Förläggning av semesterledighet*

**Mom. 9** I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni – augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskomms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj – september.

**b)** När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagare ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagare ska underrättas om fastställd semester.

#### **Anmärkning**

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

**Mom. 10** Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28–30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 § första stycket 4 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

**Mom. 11** Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag – fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fridagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag – söndag enligt föregående stycke. Det samma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

**Mom. 12** Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

**Mom. 13** Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga.

#### *Beräkning av semesterlön*

**Mom. 14** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

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

**Mom. 15** Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 % av fasta kontanta lönen.

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

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

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

#### **Anmärkning**

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

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

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

#### **Anmärkning**

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

Semesterlönstillägg för uttagna betalda semesterdagar beräknas enligt mom. 7 och utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönstillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

**Mom. 16** För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver mom. 1, 3–5, 7–12, 13–14 och 17–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

Arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från och med intjänandeåret som börjar 2006-04-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 110:20 kr ersättning enligt följande.

Från 2008-01-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 120:60 kr ersättning enligt följande.

Arbetstagare som under intjänande- året	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme		Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
	Grundbelopp kr/tim		
	t.o.m. 07-12-31	fr.o.m. 08-01-01	
är under 40 år	13:20	14:40	--
fyller 40–49 år	13:20	14:40	2,88 %
fyller 50 år eller mer	13:20	14:40	3,36 %

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

#### *Semesterledighet del av dag*

**Mom. 17** Arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

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

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagares önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$\frac{a}{5} = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

#### **Anmärkning**

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

#### *Sparande av semesterledighet och semesterlön*

**Mom. 18** Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

**Mom. 19** Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

#### *Återbetalning av semesterlön*

**Mom. 20** Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i

mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

## § 28 Sjukdom m.m.

### *Ledighet*

**Mom. 1** Arbetstagare, som inte kan arbeta

a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,

b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) utges eller

c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringsersättning enligt AFL utges.

**Mom. 2** Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

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

### *Anmälan*

**Mom. 3** Arbetstagaren ska, för att ha rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

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

### **Anmärkning**

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

**Mom. 4** Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som "arbete åt arbetsgivaren".

### *Sjuklön*

**Mom. 5** Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16–18, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

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

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

**Mom. 6** Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt AFL eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) utges eller då rehabiliteringsersättning enligt AFL utges, får arbetstagare sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

#### **Anmärkningar**

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt AFL.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
4. Där LAF anges i denna bestämmelse avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

**Mom. 7** Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt AFL eller LAF utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 79,12 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning enligt AFL.

**Mom. 8** Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

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

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt AFL eller LAF ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

**Mom. 9** Arbetstagare, vars sjukpenning indragits enligt 3 kap. 7 § AFL eller motsvarande paragraf i LAF på grund av Försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön, då sjukpenning enligt AFL eller LAF annars

skulle ha utgetts. Sjuklön utges för tid i sjukperioden, dock högst under 180 kalenderdagar, med belopp motsvarande

79,12 % av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

89,01 % av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

79,12 % av lönebortfallet för tid därefter.

#### **Anmärkning**

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

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

#### **Övergångsbestämmelse**

Begränsning av sjuklön till 180 dagar gäller inte arbetstagare som fått sjukpenning indragen före den 1 juli 2007.

**Mom. 10** Arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap. 7 § AFL som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

*Efterbehandlingar m.m.*

**Mom. 11** Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus. Samma rätt finns vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av lönen.

#### **Anmärkning**

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF.

## *Arbetslivsinriktad rehabilitering*

**Mom. 12** Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 79,12 % av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringsersättning enligt AFL. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

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

## **§ 29 Föräldraledighet**

### **Gäller till och med 2007-12-31**

**Mom. 1** Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg.

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

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

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

**b)** 20 % av arbetstagarens fasta kontanta lön om arbetstagaren varit anställd i minst 730 kalenderdagar sammanhängande.

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

### **Gäller från och med 2008-01-01**

**Mom. 1** Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg under högst 90 kalenderdagar i en följd

med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, beräknat per första kalenderdagen av sådan ledighet.

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

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

**Mom. 2** Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och som varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar skillnaden mellan 79,12 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt AFL.

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

**Mom. 3** Förmån enligt mom. 1 och 2 utges endast till arbetstagare som enligt AFL har rätt till föräldrapenning över lägstanivån.

**Mom. 4** Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

**Mom. 5** Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid får arbetstagare vid högst 2 tillfällen under graviditeten besöka mödravårdscentral. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 6** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om dels avvikelser från

a) 13 § föräldraledighetslagen (FörL) om anmälan om ledighet,

- b)** 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c)** 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d)** 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

## Centrala och lokala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtalet

#### *Löneöversyn*

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskommes, presenteras för motparten senast tre månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets "Grundläggande principer för lönesättningen".

#### *Annan åtgärd än lön*

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

Arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

### Anteckningar till AB

#### *Arbetstid*

1. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre begränsningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

2. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag – söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

#### *Övertid*

4. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för overtidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen.

#### *Sjuklön m.m.*

5. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

6. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

#### *Uppsägningstider m.m.*

7. AB § 33 mom.2 gäller inte.

## Övriga anteckningar

### *Distansarbete*

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

### *Sammanläggning av anställningar*

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

### *Pensionsavgifter*

3. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan Facket för Service och Kommunikation och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

# Centrala protokollsanteckningar

## Anteckningar till Löneavtalet

### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Arbetsgivarförbundet Pacta utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

### *Jämställdhet*

2. I Jämställdhetslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

### *Partsgemensamt arbete*

3. Detta är den andra centrala överenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor mellan Arbetsgivarförbundet Pacta och Facket för Service och Kommunikation. Det är därför viktigt att det bedrivs ett partsgemensamt arbete om individuell och differentierad lön.

### *Lönepolitik*

4. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

### *Pensionsavgift*

5. Om arbetstagaren har rätt att välja pensionsavgift, är parterna överens om att den fasta kontanta lön som ligger till grund för beräkning av löneökningstrymme för lokala förhandlingar också ska gälla vid lönekartläggning och analys av löner enligt jämställdhetslagen och i andra sammanhang samt vid statistikinsamling.

## **Anteckningar till AB**

### *Arbetstid*

1. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6 g) - h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

### *Sjuklön m.m.*

2. Parterna konstaterar att sjuklön enligt § 28 mom. 6 och 7 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagar kollektivet får en total kompensationsnivå enligt följande

79,12 procent av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för karensdag,

89,01 procent av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden och för tid därefter 79,12 procent av lön.

### *Medbestämmandelagen*

3. Bestämmelserna i 11, 12 och 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av bestämmelserna i AB § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5 (och i övriga bestämmelser) samt § 22 mom. 6.
4. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.
5. Bestämmelserna i AB och särskild bestämmelse innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 11, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

### *Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

6. I § 4 mom. 4 och 5, § 5 mom. 2, § 13 mom. 7, § 14 mom. 7, § 16 mom. 3, § 17 mom. 6, § 20 mom. 6, § 22 mom. 8, § 29 mom. 6 samt § 35 mom. 2 anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med Facket för Service och Kommunikations klubb om sådan finns, annars med dess avdelning.

## **Övriga anteckningar**

### *Ändringar i lagstiftning*

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

## Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med arbetstagarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För att lönebildningsprocessen ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras.

En förutsättning för såväl lönesättningen som utveckling i arbetet är att regelbundna samtal mellan chef och arbetstagare sker. Sådana samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv behandla arbetsgivarens krav, förväntningar och uppnådda resultat i relation till uppsatta mål.

I samtalet formulerar chef och arbetstagare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från båda sidor.

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag inför löneöversynen. Därutöver kräver jämställdhetslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

En individuell lönesättning förutsätter att arbetsgivaren tydliggör de grundläggande principerna för lönesättningen. Följande övergripande principer beaktas.

- Lönen ska sättas efter samma principer för alla arbetstagare hos arbetsgivaren.
- Det bör finnas ett nära samband mellan arbetstagarens lön, motivation och arbetsresultat.
- Behov av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och arbetstagarens möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också de arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Övergripande utgångspunkter ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 07 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 07 § 1 –

bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna – §§ 2, 3 och 4.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp ÖLA 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 07 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

## Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07

### § 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 07 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 07 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna – §§ 2, 3 och 4 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

### § 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal - LOK 06 - och gäller t.o.m. 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till ett nytt kollektivavtal i frågor som avses i ÖLA 07.

Säger central part upp ÖLA 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 07 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

### § 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den .....2007

För .....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För .....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

## Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

### Definition

1. Med anställning i personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal.

### Överenskommelse om avvikelser

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

## Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

### § 13 tillförs

3. Arbetstagare ska ha arbetstidsschema, som bl.a. anger fridagar och huvudsaklig arbetstidsförläggning (normalschema). Under semester, sjukdom och annan ledighet ska normalschemat gälla.

Arbetstagare ska ha 8–9 fridagar per fyra veckorsperiod.

### § 20 ersätts med

4. Sedan den ur avräkningssynpunkt tillämpliga perioden löpt ut sammanräknas den arbetstid, som arbetstagaren fullgjort under nämnda period. Med fullgjord arbetstid jämföras semester och ledighet enligt

AB §§ 26, 28–32.

För tid utöver den för heltid fastställda totala arbetstiden inom begränsningsperioden utges ersättning med 200 % av lönen per timme. I ersätt-

ningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden för begränsningsperioden (fyllnadstidsarbete), får fyllnadslön för detta enligt § 20 mom. 4 för arbete upp till den för heltid fastställda totala arbetstiden inom begränsningsperioden. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

6. Om antalet arbetade timmar inte uppgår till vad som anges i normal-schemat, och detta beror på arbetsgivaren, ska ändå lön utges för det i schemat fastställda antalet timmar.

### **§ 21 ersätts med**

7. Tillägget utges för allt arbete som fullgjorts på tid som enligt mom. 1 är obekvämt arbetstid.

### **§ 23 ersätts med**

8. Om arbetstagare beordras arbeta enligt annat schema med ändrad fridagsförläggning är den arbetstid som anges i det nya schemat ordinarie arbetstid. Tillsägelse om sådan ändring av arbetet ska lämnas så snart som möjligt. För arbetstid som enligt föregående schema skulle ha varit fridag utges under de 7 första kalenderdyggen enligt det nya schemat tillägg motsvarande 120 % av lönen per timme om meddelande lämnats senare än

a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och

b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

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

## Särskilda bestämmelser för energisektorn

### Särskilda bestämmelser till AB

#### *Arbetstid (§ 13)*

1. Parterna har, i enlighet med central protokollsanteckning till ÖLA 06, följt utgången av energisektorns arbete med anledning av ändrad arbetstidslagstiftning och konstaterar gemensamt att inom sektorns andra avtalsområden har avvikelseavtal från arbetstidslagen (ATL) träffats. Dessa avvikelser skiljer sig från de träffade i AB därför ställer sig centrala parter till förfogande för att om så önskas bistå i lokala förhandlingar enligt AB § 13 mom. 7 sista stycket.

#### *Uppehållsanställning (§ 18)*

2. Gäller inte

#### *Obekväm arbetstid (§ 21)*

#### **§ 21 tillförs:**

3. Till arbetstagare som arbetar stadigvarande skift utges ett skifttillägg per månad som ett fast lönetillägg, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

#### **Anmärkningar**

1. Skifttillägget fastställs i lokala förhandlingar på varje enskilt företag.
2. För att arbetstagare ska anses arbeta stadigvarande skift ska arbetstagarens skift vara förlagt över hel kalendermånad.

## *Jour och beredskap (§ 22)*

### **§ 22 tillförs:**

4. Till arbetstagare som har stadigvarande beredskap utges ett beredskapstillägg per månad som en del i den fasta kontanta lönen.

#### **Anmärkning**

Beredskapstillägget fastställs i lokala förhandlingar på varje enskilt företag.

5. Paragrafens bestämmelser om jour gäller inte

## **Övrigt**

### *Rekommendation*

6. Parterna är överens om att rekommendera lokala parter att teckna lokala reseavtal för personal i energisektorn vilka arbetar över större geografiska områden.