

0027

TEKNIKARBETSGIVARNA

2013-04-01 – 2016-03-31

TJÄNSTEMANNAAVTALEN

MED UNIONENS TOLKNINGAR TILL AVTAL OM ALLMÄNNA VILLKOR

unionen

Innehållsförteckning

Avtal som inte tagits med i detta avtalstryck	5
Avtal om allmänna anställningsvillkor	9
§ 1 Avtalets omfattning	9
§ 2 Löneprinciper	13
§ 3 Anställning	15
§ 4 Allmänna förhållningsregler	25
§ 5 Semester	29
§ 6 Sjuklön m m	42
§ 7 Övertidskompensation	53
§ 8 Restidsersättning	58
§ 9 Lön för del av löneperiod	60
§ 10 Permission, tjänstledighet, annan ledighet	63
§ 11 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare	66
§ 12 Uppsägning	69
§ 13 Förhandlingsordning	75
§ 14 Giltighetstid	75
Förhandlingsordning mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen	76
Löneavtal Unionen	81
Avsättning till Deltidspension	82
Arbetstidsavtal för tjänstemän	84
Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst	103
Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård	107
Avtal om kompetensutveckling i företagen	109
Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Privattjänstemannakartellen	112
Avtal om konkurrensklausuler	118
Bilaga Formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal	122
Överenskommelse om praktikanställning	124
Utvecklingsavtal	125
Verkstadsindustrins Utvecklingsavtal	129

Förord

I det här häftet har vi samlat de viktigaste avtalen som gäller på ditt avtalsområde.

I anslutning till allmänna villkorsavtalet har vi lagt till Unionens tolkningar och kommentarer.

Vi beskriver även hur avtalsregleringen förhåller sig till den arbetsrättsliga lagstiftningen. Tanken är att det ska underlätta för medlemmar, förtroendevalda och anställda i förbundet att tillämpa avtalen.

På en del områden har tolkningarna uppdaterats medan det på andra områden finns helt nya tolkningar till de allmänna villkoren.

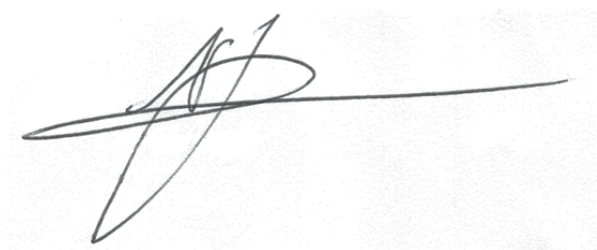
För att skilja avtalstexten från Unionens tolkningar och kommentarer har avtalstexten i allmänna villkoren markerats med grå bakgrund. De förändringar som gjorts från föregående avtal har markerats med streck i höger marginal.

Kommentarer och råd till löneavtalet finns inte med i det här häftet utan har skickats ut tillsammans med cirkulär inför lönerevisionerna.

Avtal som inte finns med i trycket finns förtecknade i slutet av detta häfte.

På www.unionen.se finns skriftlig information och avtal tillgängliga för nedladdning.

Stockholm 2013

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized 'N' and 'H' followed by a long horizontal stroke.

Niklas Hjert

Förhandlingschef

Avtal som inte tagits med i detta avtalstryck

Omställningsavtal

Omställningsavtalet mellan SAF och PTK av den 18 december 1997 gäller fr.o.m. 1 januari 1998 mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen

Samarbetsavtal om industriell utveckling (Industriavtalet)

Reglerar bl a hur löneförhandlingarna skall bedrivas

Pension och Gruppliv

Uppgårelsen om ITP och ITPG av den 30 september 1976 och avtalet om tjänstegrupplivförsäkring av den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK gäller mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen

Den 1 juni 2007 träder en ny ITP-plan i kraft. Avtalet tecknades mellan Svenskt Näringsliv och PTK den 26 april 2006 och har antagits att gälla mellan Unionen och Teknikarbetsgivarna. Mer information om den nya ITP-planen finns på PTK:s hemsida www.ptk.se.

Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Avtalet mellan SAF, LO och PTK om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gäller mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

Utlandstjänstgöring

Överenskommelsen mellan SAF och PTK av den 26 juni 1985 angående ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring”, Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring” och ”Nämnden SAF-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring” gäller mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

Beredskapsavtal (när beredskapslagen träder in)

Överenskommelse träffades 20 april 1989 och gäller mellan Teknikarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer och IF Metall.

Avtal för utländska företag om tillfälligt medlemskap i arbetsgivarorganisation

Rekommendation av Svenskt Näringsliv och PTK om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv av den 2005-09-01 antogs av Industrikommittén att gälla inom Industriavtalet från 2005-11-01.

I äldre avtalstexter förekommer organisationernas tidigare namn eller förkortningar

Sveriges Verkstadsförening (VF) = Teknikarbetsgivarna

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) = Svenskt Näringsliv

Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) = Sif = Unionen

Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) = Ledarna

Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF) = Sveriges Ingenjör

Avtal om allmänna anställningsvillkor

Avtalets tillämpningsområde

Avtalet gäller för samtliga företag anslutna till Teknikarbetsgivarna.

Avtalet gäller för samtliga tjänstemän.

En arbetsgivare kan också bli bunden av avtalet via så kallade hängavtal. Hängavtal är sådant avtal som Unionen träffar med arbetsgivare som inte är organiserade i något arbetsgivarförbund. I ett hängavtal hänvisas alltid till "vid varje tidpunkt gällande avtal" mellan Unionen och ett arbetsgivarförbund.

En arbetsgivare kan också bli bunden av avtalet om ett företag helt eller delvis övergår från en arbetsgivare som är bunden av avtalet till en ny arbetsgivare (28 § MBL).

Arbete utomlands

Svenska kollektivavtal och svensk arbetsrättslagstiftning gäller normalt inte utanför Sveriges gränser. I avtalet om allmänna anställningsvillkor står därför att överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen skall träffas om vilka villkor som skall gälla vid arbete utomlands. Unionenklubben bör hjälpa tjänstemannen med sådant avtal, se (§ 1 mom. 6) kommentarer till detta avtal. Det är viktigt att villkoren för utlandstjänstgöringen klargörs i god tid före utresan.

Kollektivavtalen och svensk lag gäller ej heller med automatik vid tjänsteresa utomlands. Det är även här viktigt att reglera villkoren innan utresan.

Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller för tjänstemän som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands. Avtalet gäller dock inte vid anställning hos utländsk juridisk person.

För mera utförliga kommentarer samt förslag till kontrakt för utlandstjänstgöring se PTK:s handbok "ARBETE UTOMLANDS – en handbok" som finns på PTK.se.

Anställningsavtal

Varje anställning grundas på en överenskommelse mellan den enskilde tjänstemannen och arbetsgivaren, så kallat anställningsavtal. Anställningsavtalet bör vara skriftligt och minst innehålla följande uppgifter:

- Hänvisning till de kollektivavtal som gäller
- Arbetsställe
- Befattning, arbetsuppgifter
- Lön och övriga villkor vid sidan av kollektivavtalen, t ex:
 - semestervillkor och eventuell förskottssemester
 - eventuella naturaförmåner t ex lunch, bostad, tjänstebil
 - eventuella försäkringar utöver kollektivavtalsförsäkringar
- Ordinarie arbetstid
- Tidpunkt för anställningens början
- Anställningsform

Anställningsavtalet kompletteras automatiskt med de kollektivavtal som finns på arbetsstället, t ex avtalet om allmänna anställningsvillkor, arbetstidsavtal, omställningsavtal, pensionsavtal, tjänstegrupplivförsäkring m m. Man brukar säga att kollektivavtalen "flyter in i de enskilda anställningsavtalen" och ger dem dess innehåll. Dessutom tillkommer en del regler från den arbetsrättsliga lagstiftningen som anställningsskydd, arbetsmiljö, arbetstid, semester m m.

En arbetsgivare har skyldighet att, inom en månad efter anställningens början, skriftligt informera om de anställningsvillkor som gäller för anställningen, 6c §, LAS. Har man inte fått denna information har man rätt att få den efter begäran. Arbetsgivaren skall då skriftligt informera tjänstemannen inom två månader.

Ändring av anställningsavtal

Villkoren i ett anställningsavtal kan inte ensidigt ändras av någon av parterna i avtalet. För att ändra villkoren krävs att arbetsgivaren och tjänstemannen är överens.

Om en överenskommelse inte träffas kan arbetsgivaren säga upp tjänstemannen och samtidigt erbjuda fortsatt anställning med de nya villkoren. För att uppsägningen ska vara giltig krävs att saklig grund

föreligger. Det skäl arbetsgivaren åberopar för att ändra villkoren avgör om uppsägningen har skett på grund av personliga skäl eller arbetsbrist.

Det är inte alltid klart om en förändring är tillåten som ett led i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet eller om förändringen rör ett förhållande som är att se som en del av anställningsavtalet. Som exempel på ändringar som typiskt sett inte kan göras ensidigt av arbetsgivaren kan nämnas ändring av sysselsättningsgraden, sänkning av lönen, ändring av arbetsuppgifter medförande att anställningen förändras i grunden eller omplacering från en ort till en annan.

Ändringar som sker i kollektivavtal eller tvingande lag får ett automatiskt genomslag i det enskilda anställningsavtalet.

Vid förändringar av anställningsavtalet är arbetsgivaren förhandlingsskyldig enligt de förutsättningar som anges i 11–14 §§ medbestämmandelagen.

Kollektivavtal

De centrala kollektivavtalen ger anställningsavtalen det mesta av deras innehåll.

Ett kollektivavtal är en skriftlig överenskommelse om frågor som rör förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare, och som är underskriven av de parter som ingått överenskommelsen. Kollektivavtalet binder de undertecknande parterna medlemmar vid vad som överenskommit i avtalet. Därmed gäller samma regler för alla anställda vid alla företag som omfattas av avtalet. Det betyder att Unionens avtal gäller för alla tjänstemän i företaget som tillhör den arbetsgivarorganisation vi har tecknat avtalet med.

Med en och samma arbetsgivarorganisation har Unionen i normalfallet ett 25-tal olika kollektivavtal, varav det kanske viktigaste och mest centrala för anställningsförhållandet är avtalet om Allmänna anställningsvillkor.

Vissa avtal kompletterar gällande lagstiftning, medan andra ersätter lagstiftningen helt eller delvis, så kallad semidispositiv lagstiftning. En tredje kategori reglerar frågor som lagstiftningen inte alls berör.

I vissa fall innebär en avtalsreglering att en lagändring i samma fråga inte tillämpas på avtalsområdet. Ett exempel på detta är när ett kollektivavtal innehåller regler om tidsbegränsade anställningar som annars regleras i anställningsskyddslagen. Det är då i stället avtalet som reglerar dessa anställningsformer och inte lagen. Under förutsättning att avtalsregleringen innebär att parterna har förfogat över lagen. Ändras lagen så får det inte någon inverkan – kollektivavtalets regler fortsätter att gälla oavsett om lagändringen är till förmån för arbetsgivaren eller för arbetstagaren. Detta gäller inte om lagändringen är tvingande. I sådant fall gäller lagen direkt.

Kollektivavtalen kan vara minimiavtal eller normerande avtal. Unionens kollektivavtal är i regel minimiavtal, det vill säga man kan via enskilda avtal eller lokala kollektivavtal komma överens om bättre, men inte sämre, förmåner än i de centrala kollektivavtalen.

Med ett normerande avtal eller en normerande avtalsregel menar man att avtalet eller regeln måste följas. Det betyder att de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om förbättringar eller försämringar.

Arbetsrättslagstiftning

Det finns också flera arbetsrättslagar som ger innehåll åt det enskilda anställningsavtalet, t. ex anställningsskydd, semester, arbetstid, arbetsmiljö, allmän försäkring m m. Bestämmelserna i lagarna är tvingande eller dispositiva.

Tvingande lagregler är oftast minimibestämmelser. I de arbetsrättsliga lagar som innehåller dispositiva delar finns det i allmänhet en särskild paragraf som anger i vilka delar det är möjligt att avvika från lagen, t ex 2 § lagen om anställningsskydd (LAS), 2 § semesterlagen, 2 § lagen om sjuklön m m. Dispositiva delar av arbetsrättslagarna är i regel möjliga att förändra endast genom kollektivavtal på det centrala planet, dvs det är endast de centrala parterna som har rätt att disponera lagens regler på annat sätt än lagen anger. Ofta har då de centrala parterna en möjlighet att i avtal delegera möjligheten att disponera över lagen till de lokala parterna.

Unionen och arbetsgivarförbunden har exempelvis i avtalet om allmänna anställningsvillkor disponerat LAS regler om uppsägningstidens längd, semesterlagens regler om beräkning av semesterlön m m.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen kommenteras översiktligt i anslutning till de delar av avtalet som berörs av den. För mera utförliga kommentarer hänvisas till specialskrifter angående de arbetsrättsliga lagarna exempelvis:

Lars Lunning: Lagen om anställningsskydd (med kommentarer)
 Bergqvist, Lunning: Medbestämmandelagen (med kommentarer)
 Wikrén, Eriksson: Semesterlagen (med kommentarer)
 Göransson, Nordlöf: Arbetsrättslagstiftning, lagar och andra författningar (obs innehåller endast lagtext)

Avtal om allmänna anställningsvillkor

mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna

§ 1 Avtalets omfattning

Allmänt

Mom 1

För tjänstemän, som är anställda vid företag anslutna till Teknikarbetsgivarna, gäller avtalet med i mom 2-6 angivna tillägg och undantag.

Begreppet ”tjänsteman” i detta avtal innefattar ”arbetsledare”.

Avtalet skall tillämpas på samtliga tjänstemannabefattningar oavsett organisationstillhörighet samt även på oorganiserade eller felorganiserade. Vissa undantag anges i mom 2-6 till denna paragraf.

Vad som är tjänstemannabefattningar bestäms av arbetsuppgifternas art. Vid tvister om en befattning tillhör tjänstemannaavtalet eller arbetaravtalet kontaktas Unionens regionkontor för rådgivning. Vid en felaktig tillämpning gör arbetsgivaren sig skyldig till kollektivavtalsbrott.

Befattningsskikt

Mom 2

För tjänsteman, som hänförs till befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen, gäller ej avtalet.

Befattningsnomenklaturen (BNT), som det hänvisas till, var ett partsgemensamt instrument för att kodifiera olika arbetsuppgifter för tjänstemän. BNT är i dag inte gällande men avtalet om allmänna villkor hänvisar fortfarande till den.

BNT var ett system för att kodifiera varje befattning och på dessa koder bygga en lönestatistik. BNT omfattade skikt 2-8 varav skikt 2 är den högsta befattningen (Jämför förbundets egen statistik ALS, nivå 1-6, där nivå 6 är den högsta befattningen). Endast ett fåtal tjänstemän i företagsledande ställning kan hänföras till skikt högre än 2, i de flesta företag endast verkställande direktören. Regeln kommer i praktiken endast att ha betydelse vid mycket stora företag.

Omsatt till dagens arbetsrättsliga regelverk, är det en lämplig tillämpning att begreppet ”företagsledande ställning” ges samma innebörd som i Lagen om anställningsskydd (LAS).

Arbetslagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning undantas från avtalets tillämpning, då de anses ha en utpräglad arbetsgivarfunktion och en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren.

I större företag undantas verkställande direktören men även tjänstemän med ansvar för en större gren av företagets verksamhet kan undantas från avtalets tillämpning. I medelstora företag undantas verkställande direktören och hans ställföreträdare. I mindre företag, i vilket ägaren själv arbetar, lär undantaget knappast kunna tillämpas på någon av tjänstemännen.

Om arbetsuppgifterna eller anställningsvillkoren för tjänstemannen inte motsvarar vad som normalt tillkommer en företagsledare i en jämförbar situation, är undantaget inte tillämpligt. Uppsägningstidens längd tillmäts en särskild betydelse.

Bedömningen om en tjänsteman är företagsledare och därmed ska undantas från avtalets tillämpning måste vara restriktiv.

Eftersom avtalet om allmänna anställningsvillkor inte gäller för tjänstemän i företagsledande ställning (det vill säga det som definieras som befattningar högre än befattningsskikt 2 i BNT) behövs för dessa tjänstemän särskilda anställningskontrakt.

Förbundets regionkontor kan vara behjälpliga med sådana anställningskontrakt och med att granska förslag till andra anställningskontrakt.

Undantag. (Vikarier, praktikanter med flera samt provanställda)

Mom 3

För tjänsteman, som med tillämpning av § 3 har anställts för viss tid gäller avtalet omedelbart med undantag enligt mom 5 och § 6 mom 3 Undantag 3.

Undantagen avser uppsägningstidens längd för tjänsteman som anställts för viss tid eller uppnått pensionsålder. För pensionärer gäller också vissa särbestämmelser avseende sjuklön och möjlighet att avtala om andra regler än avtalets, se nedan.

Möjligheterna att avtala om anställning för viss tid och provanställning regleras i bestämmelserna under paragrafen ”§ 3 Anställning” i detta avtal och kommenteras där.

Bisyssla

Mom 4

För tjänsteman som innehar anställning utgörande bisyssla gäller ej avtalet utom § 6 i den del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjuklöneperiod.

Begreppet bisyssla är inte definierat i avtalet. ITP-planen gäller dock inte för tjänsteman vars anställningstid inte uppgår till minst 8 timmar per helgfri vecka räknat i genomsnitt på en period om tre kalendermånader. Det är därmed inte givet att tjänsteman som arbetar kortare tid än 8 timmar per vecka skall anses inneha ”bisyssla” i de övriga avtalens mening. Vid tvister bör förbundet kontaktas.

Pensionär

Mom 5

För tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- § 6 i den del som avser sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i en sjuklöneperiod gäller endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen
- uppsägningstiden framgår av § 12 mom 3:2.

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det han uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

Den 1 september 2001 ändrades 32a och 33 §§, Lagen om anställningsskydd (LAS), så att avgångsskyldigheten på grund av ålder höjdes från 65 till 67 år. Kollektivavtal som träffas efter den 1 september 2001 blir ogiltiga i den del som föreskriver avgångsskyldighet innan 67 år. Redan gällande kollektivavtal blir ogiltiga i fråga om avgångsskyldighet innan 67 år vid utgången av 2002.

Ändringen av lagen motiveras av att en arbetstagare ska ha rätt att arbeta till 67 år om denne vill det. En arbetstagare som arbetar till 67 år har då möjlighet att tjäna in ytterligare allmän pension och därmed förbättra pensionen. Det innebär dock inte att arbetstagaren tvingas att arbeta längre än till 65 år. Lagändringen innebär att den anställde har en rättighet att kvarstå i anställningen efter 65 år, men ingen skyldighet att göra det.

Förutom dessa ändringar har reglerna i 5 § LAS om möjlighet att avtala om tidsbegränsad anställning för personer över 65 år, ändrats till att omfatta personer över 67 år.

Tjänsteman som pensionerats från annan tjänst vid t ex 60 års ålder och sedan anställts på företaget omfattas inte av dessa bestämmelser. Tjänsteman som är delpensionär med deltidsanställning vid företaget omfattas inte av dessa bestämmelser. För dessa kategorier tjänstemän gäller avtalet i sin helhet.

Undantag sjuklön

För tjänsteman som kvarstår i tjänst efter att ha uppnått gällande pensionsålder enligt ITP-planen (65 år) är huvudregeln att avtalet gäller med undantag av reglerna om sjuklön från och med 15:e kalenderdagen

i varje sjukperiod. Tjänstemannen kan dock träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att sjuklöereglerna, enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor, skall gälla fullt ut. Sådan överenskommelse bör vara skriftlig.

Undantag uppsägning

Om tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (65 år), kvarstår i tjänst vid företaget gäller uppsägningstiderna enligt § 12 mom 3:2 första stycket. För tjänstemän som anställts på företaget efter det att han uppnått ordinarie pensionsålder som gäller enligt ITP-planen har en uppsägningstid enligt § 12 mom 3:2 andra stycket.

Tjänsteman som anställs efter det att denne uppnått 65 år anställs i regel på viss tid. Anställningen upphör normalt när den överenskomna tiden uppnåtts. Har tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren längre tid än 12 månader de senaste tre åren, ska arbetsgivaren lämna tjänstemannen besked senast en månad före anställningstidens utgång.

Tjänsteman som kvarstår i tjänst efter 65 års ålder kan sägas upp på samma sätt som tidigare av personliga skäl eller på grund av arbetsbrist men har då bara rätt till en månads uppsägningstid.

Turordningsreglerna gäller som tidigare men rätten till återanställning måste anpassas till avgångsskyldigheten 67 år.

Andra avtalsregler

Huvudregeln är att avtalet gäller. Om tjänsteman uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, och kvarstår i tjänst vid företaget har dock tjänstemannen och arbetsgivaren möjlighet att träffa överenskommelse (ej tvingande) om andra regler än de som avtalet stadgar. Sådan överenskommelse bör vara skriftlig. Om det inte finns särskilda skäl finns ingen anledning att försäkra avtalets regler.

Arbete utomlands

Mom 6

Om en tjänsteman företar tjänsteresa utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom särskilt utlandsresereglemente eller liknande vid företaget.

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de tjänstemän som anges i nämnda avtal.

Anmärkning

Det är parternas uppfattning att sådant särskilt utlandsresereglemente eller sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen som reglerar anställningsvillkoren under utlandsvistelsen, som regel bör komma till stånd före tjänsteresan.

Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor gäller normalt inte vid arbete utomlands förutom i ett avseende och det gäller avtalsförsäkringarna, se "Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring" vilket finns på PTK.se. Vid utlandstjänstgöring skall i stället anställningsvillkoren regleras antingen genom överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren eller särskilt tjänstereglemente eller liknande vid företaget. Det är av stor vikt att avtalsvillkoren vid utlandstjänst regleras i god tid före tjänsteresans start. Unionenklubben vid företaget bör sträva efter att träffa lokala avtal om anställningsvillkoren vid utlandstjänst. Parterna har i anmärkningen också förtydligat den gemensamma uppfattningen att villkoren bör regleras före tjänsteresan. De centrala avtalen på området bör då vara vägledande.

För en mera utförlig information se PTK:s handbok "ARBETE UTOMLANDS – en handbok". Handboken belyser de flesta lag- avtals- och sociala frågor som uppstår vid arbete utomlands,

t ex:

- **tjänsteresor**, uppdrag av mera tillfällig natur där man inte vistas på en plats mer än ett par månader
- **korttidsuppdrag**, i regel längre än två månader men kortare än ett år
- **långtidsuppdrag**, uppdrag som varar längre än ett år. Att gränsen är satt till ett år beror bl a på svenska socialförsäkrings- och skatteregler.

Handboken innehåller även rekommendationer om villkor vid utlandstjänstgöring samt anvisningar till dessa. Även för tjänstemän i företag som tillämpar så kallat standardkontrakt vid utlandstjänstgöring kan det vara värdefullt att göra en avstämning.

Boken har dock en viktig begränsning. Den behandlar endast situationen där ett svenskt företag sänder ut någon av sina anställda för arbete utomlands. När någon tar anställning hos en utländsk arbetsgivare, har de svenska fackliga organisationerna normalt ingen möjlighet att bevaka medlemmens intresse gentemot arbetsgivaren.

Frikrets

Mom 7

Arbetsgivaren har rätt att kräva, att tjänsteman som tillhör företagsledningen inte får vara medlem i tjänstemannaorganisation, för vars medlemmar detta avtal tillämpas.

Till företagsledningen räknas

- företagsledare
- privatsekreterare till företagsledare
- tjänstemän i vilkas tjänsteåligganden ingår att företräda företaget i förhållande till tjänstemännen i frågor rörande dessas arbetsvillkor.

Tvister rörande omfattningen av detta moment skall avgöras av förtroenderådet.

Arbetsgivaren kan begära att tjänstemän som hör till företagsledningen inte är anslutna till tjänstemannaorganisation, för vars medlemmar avtalet tillämpas. Enligt 7–9 §§ Medbestämmandelagen (MBL), som handlar om föreningsrätten, har emellertid varje arbetstagare laglig rätt att organisera sig fackligt. Avtalsbestämmelsen ovan får alltså tolkas så att arbetsgivaren i och för sig har rätt att uppmana sin anställda att stå utanför Unionen utan att det bedöms som en kränkning av föreningsrätten. Arbetstagaren är dock inte skyldig att lyda arbetsgivarens begäran. Varje arbetstagare är berättigad till det stöd, inte minst ekonomiskt och förhandlingsmässigt, som ett medlemskap i organisationen innebär.

I arbetsuppgifterna för tjänstemän i företagsledande ställning ingår i många fall att företräda arbetsgivaren i förhållande till tjänstemännen på företaget. Det kan därför vara olämpligt att dessa tjänstemän är medlemmar i den lokala fackliga organisationen. Dessa tjänstemän kan ansöka om att anslutas direkt till förbundet och ingår i så fall inte i den lokala Unionenklubben. De deltar därför inte heller i Unione klubbens verksamhet, utan får istället utöva sina fackliga rättigheter via Unionens regionkontor. Dessa så kallade direktanslutna medlemmar kan och ska därför inte företrädas av Unionenklubben. Istället är det Unionens regionkontor som utgör den direktanslutnes lokala fackliga organisation, och som svarar för rådgivning och förhandlingshjälp åt denne.

PTK-L

Protokollsanteckning

Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna noterar att samtliga berörda PTK-förbund har enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande omställningsavtalet och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ skall anses vara "den lokala tjänstemannaparten" i de nämnda avtalen. PTK-L skall även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

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

Som en följd av hur turordningskretsen ska bestämmas är det ytterst viktigt att PTK-L bildas på alla arbetsplatser där det går. Vi kan på så sätt undvika tvister om turordningskretsar och gränser mellan de lokala organisationerna.

PTK har utgivit en skrift "Att bilda PTK-L" som är en bra handledning för Unionenklubbar när de ska bilda ett nytt PTK-L. Skriften beskriver hur det går till att bilda PTK-L samt arbete i PTK-L och PTK-L:s arbetsuppgifter.

Skriften ”Att bilda PTK-L” kan beställas kostnadsfritt från PTK på www.ptk.se eller per telefon.

När de lokala tjänstemannaorganisationerna inom företaget har bildat PTK-L och meddelat detta till företaget, har företaget skyldighet att överlägga och träffa eventuell överenskommelse om avtalsturordningslista med PTK-L.

Om en överenskommelse om avtalsturlista inte kan träffas med PTK-L, återstår enbart för arbetsgivaren att utforma en lagturordning som omfattar alla tjänstemannaförbunden. Arbetsgivaren kan i detta fall inte övergå till överläggning med varje förbund för sig och ingå separata överenskommelser. Om PTK-L finns men inte kan enas om en avtalsturlista och enskilt förbund ändå träffar överenskommelse med arbetsgivaren om turlistan så är denna överenskommelse ogiltig.

Om PTK-L inte bildats vid företaget och därför inte har kunnat vara den lokala arbetstagarparten i överläggningar med arbetsgivaren, kan arbetsgivaren träffa överenskommelse om avtalsturlista med varje tjänstemannaorganisation för sig.

Om arbetsgivaren träffar överenskommelse med en eller flera lokala tjänstemannaorganisationer, kan tvist uppstå om vilken av eventuellt oförenliga överenskommelser som skall gälla. En sådan tvist får då i sista hand slitas av AD enligt gällande rättsregler.

§ 2 Löneprinciper¹

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på utbildning, skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för samtliga arbetstagare.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalen, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Från och med 1998 års överenskommelse har paragrafen om löneprinciperna funnits med i avtal om Allmänna anställningsvillkor. Tidigare har löneprinciperna varit en del av löneavtalet. Löneprinciperna har successivt utvecklats och förtydligats i avtalsförhandlingarna genom åren.

Överenskommelsen om löneprinciperna ska ligga till grund för all lönesättning i företaget och gäller för samtliga anställda. Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra

grunder. Parterna har sedan tidigare, och i 1995 års avtal, noterat att alla tjänstemän bidrar till tillväxten i företaget.

Enligt löneprinciperna ska löneskillnaderna vara objektiva och väl motiverade. Innebörden av objektiviteten är att löneskillnaderna ska vara sakligt grundade, opartiska samt ha sin förankring i centralt eller lokalt överenskomna löneprinciper. Dessutom säger löneavtalet tydligt att varje medarbetare skall veta på vilka grunder lönen är satt och vad medarbetaren kan göra för att höja sin lön. Arbetsgivaren ska

¹ §2 gäller ej enligt avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna

kunna förklara grunderna för lönesättningen och hur varje enskild medarbetare har bedömts. Med andra grunder avses att vissa tillägg kan vara gruppbaseade eller kanske gälla företaget som helhet, t ex när det gäller olika typer av bonussystem. Om tjänstemannen så begär har han också rätt till ett lönesamtal för att få klarhet i detta.

Grunden i bedömning av tjänstemannens lön är att den skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Hänsyn skall tas till arbetsmiljön och förutsättningar hur arbetet kan utföras. En god grund till att lönerna ska vara objektiva och väl motiverade är den systematiska värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer som löneprinciperna ger uttryck för. Unionenklubben och företaget bör komma överens om hur den systematiska värderingen skall genomföras. Utöver dessa lönekriterier finns också andra viktiga faktorer i löneprinciperna som bör användas vid en värdering av lönen. Marknadskrafternas påverkan på lönerna gäller främst vid nyanställningar.

Löneprinciperna gäller även vid genomförande av löneöversynen. I tidigare löneavtal fanns det så kallade "icke nivåhöjande tillägg". Dessa ersattes senare av löneöversynen i 1994 års löneavtal. Grunden för löneöversynen är densamma som för de tidigare tilläggen, statistiska ålderstillägg (tabeller med krontal för ålder och befattning) och kvalifikationstillägg, vars syfte var att bibehålla önskad lönestruktur i lönesystemet.

Unionenklubben har tillsammans med arbetsgivaren möjlighet att utveckla lönesystem i enlighet med intentionerna i löneprinciperna.

I 4:e stycket framgår att inga diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska förekomma. Det bör observeras att begreppet "diskriminerande och osakliga löneskillnader" i löneprinciperna fick en mer vidsträckt innebörd 2001 än motsvarande begrepp i diskrimineringslagarna. 2001 ändrades skrivningen från "Sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, skall utjämnas och förhindras", till "Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma."

Tidigare var det enbart mellan män och kvinnor som jämförelsen kunde göras. Nu görs den mellan alla anställda, det vill säga även mellan samma kön. Men eftersom det inte får förekomma någon som helst diskriminering måste alla möjligheter till att diskriminera någon anställd förhindras. De lokala parterna ska därför införa de löneförhandlingar som ska genomföras analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Avtalets regler ska ses som ett fristående verktyg för analys av diskriminerande och osakliga löneskillnader och kompletterar därmed 3 kap Aktiva åtgärder 10–11 §§ i Diskrimineringslagen, som gäller oinskränkt.

Framkommer det av analysen att diskriminering eller omotiverade löneskillnader finns ska dessa åtgärdas snarast. Löneskillnader ska justeras i samband med löneförhandlingarna.

Företaget är dessutom enligt 3 kap Aktiva åtgärder 10–11 §§ i Diskrimineringslagen skyldig att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, så snart som möjligt och senast inom tre år efter genomförd kartläggning.

Som handledning i lönekartlägningsarbetet har parterna arbetat fram en broschyr som kan vara till hjälp för de lokala parterna i arbetet. Broschyren finns att ladda hem via Unionens hemsida www.unionen.se. "Löne kartläggning – Hur kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor enligt diskrimineringslagen kan genomföras på företaget." Broschyren är gemensamt framtagen av Teknikarbetsgivarna/IF Metall/Unionen/Sveriges Ingenjörer.

Anställning (allmänt)

Allmänt

Huvudregeln i Anställningsskyddslagen är att en anställning skall gälla tills vidare. En sådan anställning har ett mycket starkt anställningsskydd och kan normalt avslutas från arbetsgivarens sida bara genom en uppsägning som är sakligt grundad. Men det förekommer även att en anställning utformas så att den upphör automatiskt, utan att vare sig arbetsgivaren eller den anställda först behöver säga upp den. Eftersom en sådan anställning inte medför samma trygghet för den anställda har lagstiftaren tänkt sig att den anställningsformen bara skall tillåtas i vissa fall, som finns särskilt angivna i Anställningsskyddslagen. Lagen ger dock de centrala avtalsparterna vissa möjligheter att i kollektivavtal komma överens om andra regler än lagens.

Anställning tills vidare

Huvudregeln är alltså att en anställning gäller tills vidare. En arbetsgivare som vill avsluta anställningen kan göra så först efter antingen uppsägning eller avsked av den anställda. För att någon av dessa åtgärder skall vara tillåtna, krävs att arbetsgivaren verkligen har sakligt grundade skäl för sin åtgärd. Saknas sådana skäl kan arbetsgivaren bli tvingad enligt LAS att ta tillbaka arbetstagaren i sin tjänst. Dessutom kan arbetsgivaren få betala skadestånd till denne.

Vill arbetstagaren avsluta sin anställning kan han däremot alltid göra detta genom att självmant säga upp sig. Han måste dock iakta sin uppsägningstid innan han kan lämna anställningen. Endast om arbetsgivaren grovt åsidosatt sina förpliktelser, t ex genom att inte betala ut lön som sedan förfallit till betalning, kan den anställda lämna anställningen med omedelbar verkan.

En tillsvidareanställning kan också upphöra genom att den anställda går i pension.

Tidsbegränsad anställning

Utmärkande för en visstidsanställning är att arbetsgivaren och den anställda på förhand bestämt hur länge anställningen ska pågå. När den avtalade tidpunkten inträffat, upphör anställningen normalt utan att parterna behöver vidta någon särskild uppsägningsåtgärd. Dessförinnan kan dock i normalfallet en tidsbegränsad anställning inte avbrytas. Därutöver finns vissa blandformer, exempelvis en anställning som löper tills vidare dock längst till visst datum. Ett exempel på en sådan anställning är om man avtalat om ett vikariat under någons barnledighet men samtidigt bestämt den tid som vikariatet längst får pågå.

Om arbetstagaren fortsätter att utföra arbete i arbetsgivarens tjänst efter det att tidpunkten för den avtalade anställningstiden löpt ut, får detta normalt till följd att anställningen har övergått i en tillsvidareanställning utan att parterna uttryckligen har träffat någon överenskommelse om detta. Parterna har reglerat hur detta sker i följande paragraf.

Visstidsanställningar upphör enligt LAS med automatik när den avtalade perioden är till ända. Om tjänstemannen fortsätter arbeta efter den överenskomna perioden så har provanställningen övergått till en tillsvidareanställning.

Tjänstemannaavtalet

När det gäller visstidsanställningar skiljer sig avtalet från LAS. Avtalets regler om visstidsanställning har ersatt motsvarande regler i LAS. Det innebär att t.ex. LAS regel om allmän visstidsanställning och den så kallade omvandlingsregeln inte är tillämplig inom avtalsområdet.

Gemensamt har parterna upprättat följande kommentar till Teknikavtalet Unionens regler om visstidsanställning. Texten ska införas i Teknikarbetsgivarnas och Unionens respektive kommentar till Teknikavtalet Unionen.

§ 3 Anställning

I anställningsskyddslagen (LAS) finns regler om anställningens ingående och upphörande, visstidsanställning, turordning m.m.

Bestämmelserna i mom. 2 denna paragraf ersätter LAS regler om visstidsanställning, bl.a. att en visstidsanställning automatiskt kan övergå till en tillsvidareanställning. Dessa LAS-regler gäller således inte på Teknikavtalets Unionen/Sveriges Ingenjörer område.

Mom. 1 Anställning tills vidare eller på viss tid

Anställning av tjänsteman gäller tills vidare om inte annat har överenskommits enligt mom. 2.

Vid anställning av tjänsteman ska arbetsgivaren underrätta lokal tjänstemannapart om sådan finns på arbetsplatsen.

Anmärkning

Vid tillämpning av detta moment avses med lokal tjänstemannapart tjänstemannaklubb eller annan lokal facklig företrädare med anställning i företaget, s.k. kontaktombud.

Anställningsavtal

Ett anställningsavtal kan träffas skriftligen, muntligen eller komma till stånd genom en tyst reglering (konkludent), dvs. utan att någonting är sagt eller skrivet. Det sistnämnda innebär att ett anställnings-

förhållande kan uppstå genom att tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning under sådana förhållanden som kännetecknar en anställning.

En mycket stark rekommendation för både företag och arbetstagare är att alltid se till att anställningsavtal upprättas skriftligen för att undvika tvister i efterhand om vad man faktiskt är överens om. Som vi återkommer till ska en visstidsanställning enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer ske skriftligen utom vad gäller vissa typer av korta visstidsanställningar.

En anställning gäller antingen tills vidare eller för begränsad tid.

Tillsvidareanställning är huvudformen. Visstidsanställning är ett komplement till huvudanställningsformen och bygger på tanken att anställning på viss tid kan användas när det finns behov. I grunden används visstidsanställningar när det finns ett anställningsbehov som kan bedömas vara begränsat i tiden eller behovet framstår som osäkert eller anställningstiden av annat skäl bör begränsas. Tillsvidareanställning används när någon bestämd sluttid inte kan bedömas. Om ingenting är sagt eller skrivet om att det är en visstidsanställning så är anställningen en tillsvidareanställning. Det är normalt den part i anställningsavtalet som påstår att anställningen är en visstidsanställning som ska bevisa att så är fallet.

Mom. 2 Anställning för viss tid

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

Anställning på viss tid ska ske skriftligen.

Anmärkning

Anställning på viss tid, kortare än en månad, av skolungdom, studerande eller tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen kan ske muntligen.

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst 18 månaders anställningstid under en treårsperiod. Avseende skolungdom, studerande, tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen och tjänsteman som anställs vid företaget efter det att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta, får avtal träffas om även kortare visstidsanställning än en månad.

En visstidsanställning gäller den avtalade tiden om inte arbetsgivaren och tjänstemannen särskilt överenskommit att anställningen kan avslutas i förtid. I de fall en visstidsanställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av § 12.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om visstidsanställning som medför att tjänstemannen kommer att vara visstidsanställd under längre tid än 18 månader under en treårsperiod.

Saknas tjänstemannaklubb kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om sådan längre visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att visstidsanställa enligt sista stycket missbrukas äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där tjänstemannaklubb finns.

För Sveriges Ingenjörer avses med tjänstemannaklubb Sveriges Ingenjörers lokalavdelning vid företaget.

Visstidsanställning

Reglerna om visstidsanställning ersätter helt LAS regler om anställning för begränsad tid, vilka idag återfinns i 5 och 6 §§ LAS. Det innebär att alla visstidsanställningar sker enligt avtalets regler oavsett om anställningen sker för att pröva en arbetstagares kvalifikationer, lösa behovet av arbetskraft vid arbetstopp, specifika arbetsuppgifter, frånvarosituationer eller annat.

En visstidsanställning enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer ska inte ges annan beteckning än just visstidsanställning för att undvika sammanblandning med LAS regler. Till exempel ska man inte beteckna en visstidsanställning enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer som en provanställning eftersom det lätt leder till att man felaktigt tror att LAS regler gäller. Det bör dock betonas att en visstidsanställning inte blir otillåten enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer av det skälet att man i det enskilda anställningsavtalet felaktigt använder terminologin i LAS. Frågan om visstidsanställningen är korrekt enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer eller inte prövas alltid utifrån sakfrågorna.

För visstidsanställningar enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer gäller följande. Överenskommelsen om visstidsanställning (anställningsavtalet) träffas mellan företaget och tjänstemannen. Den ska vara skriftlig med det undantag som framgår av avtalstexten. Lokal tjänstemannapart ska, liksom vad gäller för tillsvidareanställningar, underrättas om visstidsanställningen.

I vissa fall krävs dessutom stöd av lokal överenskommelse.

I följande fall fordras inte lokal överenskommelse för att träffa avtal om visstidsanställning.

- Visstidsanställningen omfattar minst en månads och högst 18 månaders anställningstid under en treårsperiod. Härmed avses de tre senaste åren.
- Visstidsanställningen är kortare än en månad och tjänstemannen är skolgång, studerande, tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller tjänsteman som anställs vid företaget efter det att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.
- Visstidsanställningen sker i företag där tjänstemannaklubb saknas.

I följande fall fordras lokal överenskommelse i företag där det finns tjänstemannaklubb, för att träffa avtal om visstidsanställning.

- Visstidsanställningen medför att tjänstemannen kommer att ha varit visstidsanställd under längre tid än sammanlagt 18 månader under en treårsperiod. Som nyss sagts görs bedömningen i förhållande till den senaste treårsperioden.
- Visstidsanställningen är kortare än en månad och tjänstemannen är inte studerande eller pensionär.

Anmärkningen om missbruk för företag där tjänstemannaklubb saknas

Enligt anmärkningen kan Unionen eller Sveriges Ingenjörer begära lokal och central förhandling om man anser att företaget missbrukar bestämmelsen i sista stycket om överenskommelse mellan företaget och enskild tjänsteman. Om tvisten inte löses vid förhandlingarna ska företaget i fortsättningen tillämpa bestämmelsen på samma sätt som i företag där tjänstemannaklubb finns.

Ett exempel på missbruk bör anses vara att företaget ”för säkerhets skull” har arbetstagarna anställda på korta visstidsanställningar under sammanlagt långa tider utan att det finns något verksamhetsrelaterat skäl för detta. Överhuvudtaget tar missbruksfrågan sikte på skälen för användningen av visstidsanställningar. Försummelse att underrätta regionkontoret utgör inte i sig något missbruk av rätten att anställa på viss tid utan är ett brott mot en ordningsföreskrift. Det är självfallet viktigt att företagen följer föreskriften. Om ett företag vid upprepade tillfällen medvetet bryter mot föreskriften kan det utgöra ett missbruk.

Lokal överenskommelse

Visstidsanställningsreglerna i Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer bygger på tanken att tidsbegränsad anställning ska kunna ske under så lång tid som behövs. En lokal överenskommelse om att en visstidsanställning får vara längre än 18 månader under en treårsperiod, är en skriftlig överenskommelse mellan på ena sidan företaget och på andra sidan tjänstemannaklubben. Överenskommelsen ska dokumenteras skriftligt i protokoll eller annan handling och vara underskriven. Bortsett från skriftlighetskravet finns inga regler om hur den lokala överenskommelsen ska utformas.

Ett exempel på en lokal överenskommelse är att företaget och klubben är överens om att tidsbegränsade anställningar (utan någon begränsning till 18 månader under en treårsperiod) får användas på företaget. Det innebär att visstidsanställningar generellt får användas. De lokala parterna kan också komma överens om att ett visst antal längre visstidsanställningar får träffas, t.ex. i samband med ett tidsbegränsat projekt, eller att en viss andel av de anställda vid företaget får vara visstidsanställda på längre tid än 18 månader. Vid den typ av lokala överenskommelser som nu exemplifierats behövs inte någon särskild överenskommelse mellan företaget och klubben för varje enskilt fall av visstidsanställning.

En annan form av lokal överenskommelse är att klubben genom påskrift på anställningsavtalet eller i protokoll godkänner visstidsanställningen. Det innebär en lokal överenskommelse om att visstidsanställningen ska vara så lång tid som arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om i anställningsavtalet.

För att undvika krångel är det parternas rekommendation att den lokala överenskommelsen kommer till stånd innan företaget och tjänstemannen skriver på anställningsavtalet. Om en sådan lokal överenskommelse inte har träffats före det att anställningsavtalet undertecknas ska företaget gentemot tjänstemannen klargöra att anställningen inte är definitiv, dvs. inte är bindande för företaget, förrän det finns en lokal överenskommelse om att visstidsanställningen kan vara längre tid än 18 månader under en treårsperiod. Ett sådant klargörande kan göras genom en hänvisning till ett klart och tydligt regelverk om anställningsprocessen vid företaget. Det är självfallet inte bra om tjänstemannen felaktigt tror att anställningen är klar utan att så är fallet.

De centrala parterna är överens om att tjänstemannaklubbarna ska medverka till att träffa lokal överenskommelse om visstidsanställning för längre tid än 18 månader under en treårsperiod eller motsvarande förlängningar, då detta behövs för att ersätta en eller flera frånvarande ordinarie befattningshavare. Om en tjänsteman är frånvarande under 30 månader, kan det vara lämpligt att anställa en person för hela frånvarotiden. Detsamma gäller om först en arbetstagare och därefter en annan arbetstagare är frånvarande och behöver ersättas. Denna samsyn mellan de centrala parterna vad gäller behovet av längre visstidsanställningar gäller även lokala överenskommelser som träffas för konkreta uppkomna fall då det finns verksamhetsrelaterade skäl till visstidsanställningar. Det gäller t.ex. visstidsanställningar som sker i samband med särskilda projekt som till sin natur är tidsbegränsade men förväntas pågå en längre tid än 18 månader. Detta kan gälla införande av affärsledningssystem eller i andra situationer då företagets alternativ är att hyra in specialistkonsulter för att genomföra arbetet. I dessa fall bör alltså längre visstidsanställningar godtas utan att svårigheter uppstår.

Anställningstiden m.m.

Som nyss redovisats krävs, där det finns tjänstemannaklubb, lokal överenskommelse för det fall en eller flera visstidsanställningar av samma arbetstagare under en treårsperiod överstiger 18 månader.

Om en visstidsanställning, som från början omfattat kortare tid än 18 månader behöver förlängas kan detta ske direkt med tjänstemannen men om 18-månadersgränsen kommer att passeras behövs lokal överenskommelse.

Om en visstidsanställning redan från början krävt lokal överenskommelse, t.ex. för att den kommer att vara 30 månader och behöver förlängas ska förlängningen ha stöd i den lokala överenskommelsen. Om det innebär att en ny lokal överenskommelse behöver träffas får bedömas från fall till fall beroende på innehållet i den ursprungliga lokala överenskommelsen.

En lokal överenskommelse som skett genom att tjänstemannaklubben skrivit på anställningsavtalet innebär, om inte någonting annat uttryckligen framgår, att klubben och företaget är överens om den anställningstid som anges i anställningsavtalet. I ett sådant fall förutsätter en förlängning utöver den angivna anställningstiden att en ny lokal överenskommelse träffas.

Det förekommer även att anställningsavtalet endast anger att tjänstemannen ska vara anställd under en annan arbetstagares bortovaro. Har tjänstemannaklubben skrivit på ett sådant avtal behövs varken nytt anställningsavtal eller ny lokal överenskommelse, om bortovaron blir längre än vad som först var planerat och den visstidsanställda således blir kvar längre. Det kan dock ofta vara lämpligt att i anställningsavtalet ange att anställningen varar under bortovaron, dock längst till ett visst slutdatum. Man bör även observera att den anställning som det är fråga om i sådant fall upphör om den bortovarande tjänstemannens anställning upphör, liksom när den bortovarande tjänstemannen återkommer, även om detta skulle ske tidigare än vad som först var planerat.

Om rekryteringsprocessen gäller rekrytering till en tillsvidareanställning, men det finns behov av att pröva tjänstemannens kvalifikationer och således inleda anställningen med en visstidsanställning, bör denna visstidsanställning inte bestämmas till en längre period än som behövs för att få en god uppfattning om tjänstemannens kvalifikationer. Det torde vara mycket ovanligt att det finns reella behov att pröva en tjänstemans kvalifikationer under lång tid varvid parterna anser att sex månader med en möjlig förlängning om ytterligare sex månader bör vara utgångspunkten. Om en arbetsgivare konsekvent skulle använda sig av visstidsanställningar med längre provperioder än vad som kan anses motiverat som ett led i alla sina rekryteringar så skulle detta kunna röra sig om ett missbruk av avtalets visstidsregler.

Särskilt om uppsägning av visstidsanställningar

En visstidsanställning kan inte avbrytas genom uppsägning, om det inte har angetts i anställningsavtalet att den möjligheten finns. Det måste alltså framgå av anställningsavtalet att visstidsanställningen kan sägas upp under löpande anställningstid, annars gäller anställningen den tid som företaget och tjänstemannen har kommit överens om.

Det finns olika sätt att i anställningsavtalet ange att visstidsanställningen kan sägas upp av endera part under anställningstiden. Det bästa är att detta uttryckligen anges, men en skrivning om att "anställningen gäller tills vidare, dock längst till och med" ett visst datum innebär också att en ömsesidig uppsägningsrätt föreligger.

Vid uppsägning av en visstidsanställning ska sedvanlig uppsägningstid iakttas enligt § 12, normalt en månad. Dock kan fall förekomma där konsekvensen av tjänstemannens sammanlagda anställningstid innebär en längre uppsägningstid än en månad. För tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden aldrig längre än tre månader om inte längre uppsägningstid avtalats i det enskilda anställningsavtalet. För tjänsteman som är 67 år eller äldre är uppsägningstiden en månad.

En uppsägning av en visstidsanställning måste liksom andra uppsägningar vara sakligt grundad. I viss mån påverkas naturligtvis prövningen av saklig grund av anställningstidens längd eftersom ADs rättspraxis kan sägas vila på att anställningsskyddet är starkare om man har varit anställd en längre tid. Även om visstidsanställningen skett för att företaget ska ha möjlighet att pröva tjänstemannen krävs saklig grund. I det fallet föreligger saklig grund om företaget kan visa att tjänstemannen inte är lämplig för arbetet. Arbetsbrist är naturligtvis alltid saklig grund.

Avskedande eller omedelbart frånträdan från en visstidsanställning kan alltid ske, dvs. oberoende av anställningsavtalets utformning, men det förutsätter som i andra fall att den anställde eller företaget grovt åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet.

När en visstidsanställning sägs upp gäller sedvanliga regler om medbestämmandeförhandlingar om grunden är arbetsbrist. Detsamma gäller reglerna om varsel och underrättelse enligt 30 § LAS om uppsägningsgrunden är personliga skäl.

Betydelsen av att visstidsanställningsreglerna i Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS

Avtalet anger att visstidsanställning på avtalsområdet helt ersätter reglerna om visstidsanställningar i LAS.

Detta innebär att LAS regler om tidsbegränsade anställningar inte är tillämpliga på avtalsområdet, dvs. hos Teknikarbetsgivarnas medlemmar. Regler i LAS om att en visstidsanställning i vissa fall automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning gäller, som nämnts tidigare, inte heller.

"Felaktiga visstidsanställningar"

Det är mycket viktigt att vara klar över att felaktig hantering av visstidsanställning inte i sig medför att anställningen gäller tills vidare. I det följande redovisas vissa typfall.

Lokal överenskommelse saknas

Effekten av att företaget och tjänstemannen kommit överens om visstidsanställning utan en lokal överenskommelse i ett sådant fall då detta krävs, blir att en korrekt visstidsanställning inte har kommit till stånd enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer.

Om företaget har klargjort för tjänstemannen att visstidsanställningen förutsätter lokal överenskommelse och en sådan inte kan träffas blir resultatet, som nyss berörts, att inget anställningsavtal anses slutet.

Om däremot företaget och den enskilde tjänstemannen helt har förbiset visstidsreglerna i Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer och kommit överens om en visstidsanställning på förutsättningen att anställningen skett enligt LAS, är anställningen otillåten enligt kollektivavtalet. Det innebär inte att anställningen automatiskt gäller tills vidare utan att det är fråga om en otillåten visstidsanställning. I ett sådant fall kan den anställde, inom en kort tidsfrist, begära att domstol förklarar att anställningen ska gälla tills vidare. Det krävs alltså ett avgörande i domstol för att en otillåten visstidsanställning ska förklaras gälla tills vidare. Däremot uppstår automatiskt en anställning tills vidare om den anställde tillåts gå kvar efter att anställningstiden löpt ut utan att en ny tillåten visstidsanställning kommit till stånd.

Även i en situation där anledningen till att lokal överenskommelse saknas hänger ihop med ett förbiseende, misstag eller missförstånd är visstidsanställningen otillåten och kan få nyss angivna konsekvenser.

Skriftligt anställningsavtal saknas

En mycket viktig förutsättning för visstidsanställning enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer är att anställningsavtalet ska vara skriftligt.

Kravet på skriftligt anställningsavtal är inte ett formkrav, men det är mycket svårt för företaget att visa att det är fråga om en visstidsanställning om det inte finns ett skriftligt anställningsavtal. Om emellertid företaget kan visa att det som diskuterats och överenskommit mellan företaget och tjänstemannen är en visstidsanställning, blir effekten att det är en otillåten visstidsanställning enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer, och som sagts gäller en otillåten visstidsanställning inte automatiskt tills vidare. En sådan situation kan exempelvis uppstå om företaget och tjänstemannaklubben träffat lokal överenskommelse om en specifik visstidsanställning medan företaget försummat att träffa skriftligt avtal om visstidsanställningen med den enskilde tjänstemannen. Även i det här fallet kan den anställde, inom en kort tidsfrist, begära att domstol förklarar att anställningen gäller tills vidare. Det krävs alltså ett avgörande i domstol.

Det bör dock betonas att frågor om otillåtna visstidsanställningar inte ställs på sin spets annat än i sällsynta undantagsfall utan löses i lokala eller centrala förhandlingar.

Skälen för visstidsanställning

Som sagts tidigare ska och behöver inte skälen för visstidsanställningen anges i anställningsavtalet.

Däremot finns det i företag med tjänstemannaklubb naturligtvis anledning att diskutera behovet och användningen av visstidsanställningar.

Över tiden har kraven att vara ”rätt” bemannade i varje givet produktionsläge blivit allt viktigare. För att åstadkomma det arbetar man numera alltmera med flexibilitet vad gäller arbetstid, visstidsanställningar och bemanningspersonal, vilket är viktiga verktyg för att klara konkurrenskraften. Det är varken för företaget eller för de anställda rimligt att arbeta med kortvariga tillsvidareanställningar och ständigt återkommande varsel om arbetsbristuppsägningar.

Besked om att visstidsanställningen upphör

Även om det inte föreligger någon formell skyldighet för arbetsgivaren att informera en visstidsanställd, som inte kommer att få fortsatt anställning, är Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer dock överens om att arbetsgivaren i så god tid som möjligt, i normalfallet senast 14 dagar, innan anställningen upphör ska informera den anställde om detta. Det gäller även i de fall visstidsanställningen varar under viss ordinarie arbetstagares frånvaro.

Mom. 3 Företrädesrätt till och turordning vid återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering. Företrädesrätt till återanställning förutsätter att tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

Vid återanställning av tjänsteman/tjänstemän, som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller som inte har fått en tidsbegränsad anställning förnyad, kan de lokala parterna, vid uppsägningstillfället eller inför återanställning med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd, träffa överenskommelse om turordning vid återanställning i enlighet med vad som anges i § 12 mom. 2.

Vid konflikt mellan bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd och kravet på lokal överenskommelse i § 3 mom. 2 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

Företrädesrätt

Reglerna om företrädesrätt i Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer ersätter delvis men – till skillnad från visstidsanställningsbestämmelserna – inte helt LAS regler.

Avtalet har egna regler om villkoren för att företrädesrätt ska gälla och om företrädesrättens varaktighet. En särskild regel finns också om vad som gäller vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal

överenskommelse enligt mom. 2 för visstidsanställningar som ska vara längre tid än 18 månader under en treårsperiod.

I alla frågor om företrädesrätt, som inte omfattas av reglerna i avtalet gäller LAS bestämmelser. Till exempel finns tvingande regler om beräkning av anställningstid i 3 § LAS.

Villkor för företrädesrätt

Företrädesrätten till återanställning förutsätter att tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Företrädesrättens varaktighet

Enligt LAS gäller företrädesrätten från det att tjänstemannen sagts upp på grund av arbetsbrist. Företagen ska lämna besked om att tjänstemannen har företrädesrätt till återanställning om uppsägningen sker på grund av arbetsbrist. Om det krävs att tjänstemannen ska anmäla intresse för företrädesrätten ska det också anges i beskedet. I dessa fall kan företrädesrätt inte göras gällande innan tjänstemannen har anmält anspråk på företrädesrätt.

Om företaget inte lämnar besked gäller företrädesrätt. Om det inte anges att anmälan är en förutsättning gäller företrädesrätten naturligtvis utan krav på anmälan. I de blanketter som Teknikarbetsgivarna utarbetat är angivet att tjänstemannens anmälan är en förutsättning för företrädesrätt. Företrädesrätten gäller enligt avtalet till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

Särskilt om konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse för visstidsanställning

Tredje stycket i mom. 3 reglerar vad som gäller om en arbetstagare med företrädesrätt inte kan få anställning enligt mom. 2 på grund av att tjänstemannaklubben inte vill träffa lokal överenskommelse om visstidsanställning. Avtalet innebär att tjänstemannen då inte kan göra sin företrädesrätt gällande för den aktuella visstidsanställningen. Någon anställning kan alltså i den situationen inte komma till stånd.

Det är mycket viktigt att arbetsgivaren vid behov träffar lokal överenskommelse innan anställningsavtalet skrivs på för arbetstagare med företrädesrätt eller att företaget är mycket tydlig med att t.ex. en förlängning av visstidsanställningen förutsätter lokal överenskommelse.

Turordning vid företrädesrätt till återanställning

De lokala parterna kan i enlighet med vad som anges i § 12 mom. 2 antingen i samband med uppsägningarna eller när det senare eventuellt blir aktuellt med nyanställningar komma överens om i vilken turordning de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning ska placeras. Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer ger således utrymme för de lokala parterna att träffa turordningsöverenskommelser om företrädesrätten till återanställning för redan uppsagda arbetstagare. I det hänseendet är avtalets regler annorlunda än reglerna i LAS. Den företrädesrätt en tjänsteman tjänar in enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer är alltså annorlunda än den som man tjänar in enligt LAS på det sättet att de lokala parterna även efter uppsägningen och under hela företrädesrättstiden kan träffa turordningsöverenskommelser om i vilken ordning återanställning eller i vissa fall förlängning av uppsägningstider ska ske.

Det bör observeras att det inte anses tillåtet att för framtiden helt avtala bort företrädesrätten för uppsagda arbetstagare.

Lokal överenskommelse om turordning träffas mellan företaget och den lokala tjänstemannaparten, PTK-L, eller med respektive tjänstemannaklubb för sig. Om frågan förs till central förhandling kan turordningsöverenskommelsen naturligtvis träffas mellan parterna i den centrala förhandlingen. I Omställningsavtalet och i § 12 regleras parternas gemensamma inställning att de lokala parterna ska träffa turordningsöverenskommelse när så erfordras för att företagets krav och behov i bemanningshänseende ska kunna tillgodoses.

§ 3 Mom. 4 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom. 4:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 60 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidсанställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att tjänstemännen i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för tjänstemännen att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att tjänstemannen efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att tjänstemannens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att tjänstemannen arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Tjänstemannen kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av tjänstemannens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Mom. 4:2 Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör tjänstemannen uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att tjänstemannen är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan tjänsteman som ansökt om deltidspensionering. Har tjänstemannen förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att tjänstemannen och företaget kommer överens om att tjänstemannen omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att tjänstemannen innehar en chefsbefattning men det inte är lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera tjänstemannen till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och tjänstemannen då också komma överens om en lön som är anpassad till att tjänstemannen inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om deltidspension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom provision, inte längre ska utgå. Istället kan tjänstemannen och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent (jfr mom. 4:3). Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal tjänstemannapart vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger tjänstemannen besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle tjänstemannen inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit tjänstemannens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att tjänstemannen beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en tjänsteman till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en tjänsteman stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att tjänstemän ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt somagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställda och lokal tjänstemannapart har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Mom. 4:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen Teknikarbetsgivarna – Unionen och Sveriges Ingenjörer enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och tjänstemannen vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutlig i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgiversidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till tjänstemannens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att tjänstemannen då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och tjänstemännen ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss tjänsteman ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal tjänstemannapart om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal tjänstemannapart kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande tjänsteman endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal tjänstemannapart.

Lojalitet och tystnadsplikt mm.

§ 4 Allmänna förhållningsregler

Mom 1

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänsteman skall iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o.dyl.

Lojalitetsplikten följer av anställningsförhållandet och gäller för både tjänstemannen och arbetsgivaren utan att behöva vara uttryckligt nämnt i anställningsavtalet. Genom bestämmelsen i § 4 mom 1 är lojalitetsplikten också en del av kollektivavtalet.

För tjänstemannen innebär lojalitetsplikten att han inte får vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet. För att bedöma om en åtgärd kan ha varit illojal måste hänsyn tas till förhållandena inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, tjänstemannens ställning i företaget och om tjänstemannen på något sätt äventyrat arbetsgivarens kundrelation. Av AD 1993 nr 18 framgår att arbetstagaren måste sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt undvika situationer där det kan uppkomma intressekonflikt mellan honom och arbetsgivaren. Om tjänstemannen åläggs arbetsuppgifter som bryter mot gällande lag är det tjänstemannens eget ansvar att inte begå ett lagbrott.

I lagen om företagshemligheter finns regler om sådan information som arbetsgivaren betraktar som företagshemligheter. Lagens innehåll ska inte kommenteras i detta sammanhang, men dess regler påverkar tjänstemannens lojalitetsplikt och kritikerätt.

Skyldigheten att iaktta diskretion innebär att tjänstemannen har tystnadsplikt vad gäller uppgifter som han eller hon fått tillgång till och beträffande vilka arbetsgivaren klargjort att de inte får föras vidare.

Tystnadsplikt gäller också om den anställda får del av uppgifter som han insåg eller borde ha insett är känsliga och en spridning av uppgifterna skulle kunna skada arbetsgivaren.

Till skillnad från offentliganställda har privatanställda inte en grundlagsskyddad yttrandefrihet i frågor som rör arbetsgivarens verksamhet. En privatanställd tjänsteman måste ta upp sin kritik mot företaget med arbetsgivaren för att på så sätt reda ut ett missförhållande i verksamheten. Om frågan överhuvudtaget inte har berörts med arbetsgivaren kan detta tas som intäkt för att tjänstemannen enbart haft som syfte att skada arbetsgivaren. Vid användandet av sociala medier, såsom Facebook eller Twitter, måste den privatanställda vara mycket försiktig med att kritisera sin arbetsgivare. Som chef är möjligheten att offentligt kritisera arbetsgivaren mycket begränsad. En facklig förtroendeman har däremot genom sitt fackliga uppdrag ett större svängrum för att rikta kritik mot arbetsgivaren.

Vad arbetsgivarens lojalitetsplikt innebär är svårare att avgöra. Arbetsdomstolen har i ett fall angett att det får antas vara fråga om tämligen kvalificerade förfaranden (AD 1983 nr 123). I målet hade en arbetsgivare dragit in en utlovad semester. Det i sig utgjorde inte brott mot lojalitetsplikten och arbetsgivaren behövde då inte betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. Exempel där arbetsgivaren har brutit mot lojalitetsplikten kan vara sådana fall där en enskild tjänsteman eller Unionenklubb har påpekat missförhållanden på arbetsplatsen och arbetsgivaren inte har rättat till dessa. Det kan vara fråga om arbetsmiljön på arbetsplatsen, mobbning och diskriminering. Det är därför viktigt att påtala bristen för arbetsgivaren och begära att denne åtgärdar problemen.

Konkurrens m m

Mom 2

En tjänsteman får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten.

Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

Konkurrerande verksamhet är känsligt och något som arbetsgivaren är mån om att skydda sig emot. Även förberedelse för att senare bedriva verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren är otillåtet enligt denna bestämmelse. Så länge anställningsförhållandet består finns det därför skäl att avstå från alla aktiviteter som kan konkurrera med arbetsgivaren och det gäller även förberedelse till konkurrerande verksamhet. Om det finns risk för att en viss aktivitet kan vara konkurrerande är det en god regel att alltid informera arbetsgivaren och få dennes tillåtelse.

Enligt avtalsbestämmelsen får tjänstemannen inte heller indirekt bedriva en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Därmed åsyftas i första hand den verksamhet som bedrivs av en närstående till tjänstemannen, exempelvis en make/maka eller sambo. Arbetsgivaren måste dock visa att det finns risk för skada för företaget därför att en närstående till någon av hans anställda genom just den relationen får en insyn i verksamheten. Ger det denne en konkurrensfördel blir detta i avtalets mening att betrakta som indirekt konkurrerande verksamhet. Detta gäller under hela anställningstiden och även under uppsägningstid, oavsett om avtal om arbetsfrihet under uppsägningstiden har träffats.

Momentet utgår emellertid ifrån att tjänstemannen i princip har rätt att på sin fritid åta sig extra uppdrag, som inte konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet, förutsatt att detta inte kommer i konflikt med lojalitetsplikten eller på annat sätt inverkar negativt på tjänstemannens arbetsprestation. I andra meningen anges närmare de fall där avtalsparterna är ense om att extrauppdrag kommer i sådan konflikt med arbetsgivarens verksamhet och därför inte ska vara tillåtna enligt avtalet. Det är alltså fråga om uppdrag som utan att vara konkurrerande ändå kan få till följd att tjänstemannens normala arbete påverkas. Om t ex omfattningen på "fritidssysselsättningen" blir för stor, kan det innebära ett brott mot avtalet. En god regel är därför att se till att arbetsgivaren är införstådd med att man har en bisyssla vid sidan av arbetet.

Avtalsbestämmelsen gäller inte efter att anställningen har upphört. För att det skall finnas något konkurrensförbud efter att anställningen har upphört krävs ett särskilt avtal härom. Sådana avtal skall användas mycket sparsamt och det finns ett särskilt avtal som begränsar möjligheten att införa konkurrensklausuler i anställningsavtal (Överenskommelse angående begränsning m m av så kallade konkurrensklausuler i tjänsteavtal).

Förtroendeuppdrag

Mom 3

En tjänsteman har rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

I momentet regleras rätten till ledighet för förtroendeuppdrag. Att ledighet beviljas är ju en förutsättning för att man skall kunna fullgöra uppdraget. Däremot reglerar inte avtalet rätten till fortsatt lön under den tid man har ledigt för uppdraget i fråga.

Semester (allmänt)

Allmänt

Semesterlagen ger alla rätt till 25 dagars ledighet för semester per år. Om anställningen påbörjas efter den 31 augusti är semesterrätten i den anställningen fem dagars ledighet det semesteråret. Rätt till betald ledighet får man först efter intjänande.

Bestämmelserna i § 5 allmänna villkorsavtalet är i huvudsak komplement till semesterlagens regler. På vissa punkter har lagens regler ersatts med avtalsregler. Exempel på detta är bestämmelserna om semesterlön, semesterersättning och utbetalning av semesterlön. Semesterlagens regler gäller i alla andra fall där inte uttryckliga undantag gjorts i avtalet.

En mer utförlig kommentar till semesterreglerna finns i PTK:s skrift ”Semesterbestämmelser i lag och avtal”.

Tillämpningsregler i lagen som inte ersatts eller kompletterats

Förläggning av huvudsemestern (10–15 §§ semesterlagen)

Arbetsgivaren skall på eget initiativ förhandla (11 § MBL, primärförhandling) med Unionenklubben om förläggning av huvudsemestern. Förhandlingsordningen enligt MBL gäller. Beslut om förläggning får inte tas innan förhandlingen avslutats. Om ingen överenskommelse har kunnat nås beslutar arbetsgivaren om förläggning av huvudsemestern. Den skall då förläggas under tiden juni till augusti, fyra veckor i en följd.

Unionenklubben har rätt att avstå från förhandling. Arbetsgivaren skall då samråda med de enskilda tjänstemännen om förläggning av huvudsemestern. Detsamma gäller då Unionenklubb saknas.

Beslut om förläggning ska meddelas senast två månader före ledighetens början. Om särskilda skäl föreligger får meddelande lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

Förläggning av återstående semester (10 §)

Beträffande annan semester än huvudsemestern skall arbetsgivaren samråda med tjänstemannen, om överenskommelse inte redan träffats med Unionenklubben. I normalfallet skall Unionenklubben överlåta till den enskilde tjänstemannen att samråda om utläggningen av denna del av semestern. Tjänstemannen kan ha egna önskemål om förläggning eller önskar spara semester till ett senare semesterår.

Om inte enighet kan nås vid överläggningen bestämmer arbetsgivaren förläggningen av den semester som överstiger huvudsemestern. Tjänstemannen har dock i normalfallet rätt att spara denna del av semestern till ett senare semesterår.

Sparad semester (18–22 §§)

Tjänstemannen har alltid rätt att spara betalda semesterdagar över 20, under förutsättning att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Sparade semesterdagar ska normalt förläggas till det semesterår som tjänstemannen väljer, om inget annat överenskommes. Sparade semesterdagar skall läggas ut inom fem år efter utgången av det semesterår då de sparats. Om särskilda skäl finns kan förläggningen efter överenskommelse skjutas på ytterligare ett år. Ytterligare kommentarer finns under avtalsregeln ”Sparande av semester” nedan.

Obetald semester (8 §)

Tjänstemannen har rätt till 25 dagars semesterledighet. Rätt till betald semester har man dock först efter intjänande. Tjänstemannen har rätt att avstå från obetald semester. Arbetsgivaren har då skyldighet att erbjuda tjänstemannen arbete eller ersättning under motsvarande tid. Obetald semester kan inte sparas.

Tjänstemannen är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked om han vill avstå från obetald semesterledighet. Sådant besked behöver inte lämnas förrän tjänstemannen fått besked om hur många obetalda semesterdagar han beräknas få rätt till.

Besked om semesterförläggning (11 §)

Arbetsgivaren skall lämna besked om semesterförläggning senast två månader före huvudsemestern. Om särskilda skäl finns får besked lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

Skyldighet att lägga ut semester

Semesterlagen är en skyddslag och arbetsgivaren har skyldighet att lägga ut betald ordinarie huvudsemester och förfallen sparad semester.

Semester under uppsägningstid (14 §)

Semesterledighet får, vid uppsägningstid sex månader eller kortare, inte utan tjänstemannens medgivande utläggas under uppsägningstid. Detta gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller den anställde som gjort uppsägningen.

Har ledigheten däremot redan lagts ut när uppsägningen sker, gäller den förläggningen om inte arbetsstället särskilt begär att den skall upphävas.

Semester under sjuklönegrundande frånvaro (15 §)

Semesterdag som infaller på dag då tjänstemannen är frånvarande med orsak som är semesterlönegrundande ska, om tjänstemannen utan dröjsmål begär det, inte räknas som semesterdag.

Sådana semesterdagar skall utläggas i ett sammanhang vid annat tillfälle, om tjänstemannen inte medger annat.

Semesterlönegrundande frånvaro (17 - 17 b §§)

Följande frånvaroorsaker är enligt semesterlagen (17 §) semesterlönegrundande:

Frånvaroorsak	Omfattning semesterlönegrundande
1 Sjukdom	180 dagar per intjänandeår. Rätten upphör efter oavbruten frånvaro i ett (1) helt intjänandeår.
2 Arbetsskada	Hela intjänandetiden utan begränsning. Rätten upphör efter oavbruten frånvaro i ett (1) helt intjänandeår.
3 Föräldraledighet i samband med barns födelse eller adoption	För vardera föräldern i 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.
– Ledighet med graviditetspenning	50 dagar (60e t.o.m. 11e dagen före beräknad födelse).
– Vård av barn vid sjukdom eller smitta hos barnet, vid sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdnadshavare, samt vid besök i samhällets förebyggande barnhälsovård	120 dagar per barn under 12 år per kalenderår (16 år om barnet har funktionsnedsättning). Vid vårdnadshavarens sjukdom dock max 60 dagar.
– Tillfällig föräldraledighet i samband med barns födelse (s.k. "pappaledighet")	10 dagar per barn
4 Ledighet vid risk för överföring av smitta.	180 dagar per intjänandeår
5 Ledighet för ersättningsberättigad teckenspråksutbildning samt ledighet för facklig, och därmed förknippad utbildning.	180 dagar per intjänandeår
6 Ledighet på grund av grundutbildning eller repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarspåbudsplikt.	Max 60 dagar per intjänandeår
7 Ledighet för deltagande i grundläggande svenskundervisning för invandrare.	I den omfattning som utbildningen kräver. Riktvärdet i förordning om sfi är 525 timmar
8 Ledighet för närståendevård	45 dagar per intjänandeår

De olika frånvarotyperna av semesterlönegrundande frånvaro gäller oberoende av varandra. Med detta avses att flera olika frånvarotyper kan infalla under samma intjänandeår. Den semesterlönegrundande tiden blir då summan av perioderna.

Perioderna med semesterlönegrundande frånvaro räknas kalendariskt. Det vill säga alla kalenderdagar från och med första till och med sista dagen i en frånvaroperiod.

§ 5 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med i mom 2, 3, 5:1-5:2, 6 och 7 angivna tillägg, och i mom 4 och 5:3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Det är inte möjligt att med bindande verkan göra några andra avsteg från semesterlagen än de i moment 1 angivna tilläggen och avstegen. (se AD 1956 nr 9)

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaparten kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Lagens semesterår omfattar perioden 1 april ett år till och med 31 mars påföljande år (3 § 1 st semesterlagen). Motsvarande period närmast före ett semesterår utgör enligt lagens regel det så kallade intjänandeåret. Rätten till semesterlön förvärfvas under intjänandeåret. Semesterlönen betalas ut under semesteråret.

Bestämmelsen i avtalets andra moment innebär att det är möjligt att efter överenskommelse såväl tidigare som senarelägga såväl semesterår som intjänandeår. En sådan överenskommelse skall alltid vara skriftlig. Perioden måste dock alltid vara 12 månader. Detta har kunnat ske genom att avtalens semesterlöner regler, som bygger på sammalöneprincipen, innebär att flyttning av semester- och intjänandeår sällan medför några negativa konsekvenser för tjänstemannen.

En vanligt förekommande ordning är att låta semester- och intjänandeår sammanfalla, d v s semesterlön utges redan under intjänandeåret. Vid övergång från skilt semester- och intjänandeår till sammanfallande semester- och intjänandeår bör följande konsekvenser särskilt observeras:

- vid övergången ska arbetsgivaren betala ut semesterersättning för dittills intjänad semesterledighet med semesterlön (28 § SemL 2 st) som ännu ej utbetalts innan övergång. Under semesteråret som följer får tjänstemannen dessutom semesterlön och semestertillägg i vanlig ordning. Detta innebär att tjänstemannen erhåller dubbel semesterersättning under övergångsåret.
- en nackdel vid sammanfallande intjänandeår och semesterår är att det vid semestertillfället saknas ett säkert underlag för beräkning av semestertillägget 0,5 % för rörliga lönedelar.
- när anställningen börjar/första semesteråret har tjänstemannen rätt till semesterledighet med semesterlön i proportion till det antal anställningsdagar som återstår av semesteråret. Därutöver kan överenskommelse träffas om förskottssemester enligt avtalets regler "Semester för nyanställda". Det är bara denna förskottssemester som arbetsgivaren har stöd i avtalet att göra avräkning för, om anställningen upphör inom fem år från den dag då anställningen började och förutsättningarna i övrigt enligt avtalet är uppfyllda (jmf AD1956 nr 9)
- från och med första dagen i varje påföljande semesterår, har tjänstemannen rätt till hela sin semester med full betalning. Tjänstemannen erhåller således semesterförmånerna innan de ännu har tjänats in. Men någon förskottssemester som avses i avtalets "Semester för nyanställda" eller 29 § SemL är det dock inte fråga om. Även om anställningen är uppsagd eller sägs upp av någondera parten och kommer att upphöra innan semesterårets utgång, har tjänstemannen rätt till fullt betald semester. Eventuell avräkning kan endast komma ifråga på erhållen förskottssemester under första semesteråret enligt ovanstående.
- semestertillägget (0,8 %) är framräknat för en mellanliggande löneökning mellan intjänande och uttag. När intjänande- och uttagsår sammanfaller finns ingen mellanliggande löneökning. Semestertillägget bör då höjas till cirka 1 % för att kompensera för avsaknad av mellanliggande löneökning (räknat på en mellanliggande lönehöjning på 3,5 %).

För att förenkla hanteringen av semesterfrågorna bör Unionenklubben alltid verka för att enhetliga intjänande- och semesterår, lika för alla tjänstemän, tillämpas vid företaget.

Mom 3 Semesterns längd m m

Mom 3:1

Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen enligt § 7 mom 1 kan tjänstemannen i stället för 25 semesterdagar erhålla tre eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För tjänstemän med flera semesterdagar än 25 fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i § 7 semesterlagen.

Tjänstemannen och arbetsgivaren kan komma överens om att tjänstemannen får rätt till högre lön och/eller 5 eller 3 semesterdagar utöver lagstadgad semester, istället för rätten till övertidsersättning. Sådana överenskommelser kan gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet beträffande arbetstidens förläggning. Rätten till högre lön och/eller längre semester uppstår inte spontant utan förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Överenskommelsen ska vara skriftlig och ange förutsättningarna för överenskommelsen, t ex arbetsuppgifternas karaktär, beräknad mängd övertid i genomsnitt per år. Överenskommelsen ska avse ett semesterår om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat.

Regeln om att överenskommelsen skall avse ett semesterår tillämpas på så sätt, att parterna anses ha träffat ny överenskommelse om man utan någon typ av markering påbörjar ett nytt semesterår och tillämpar den gamla överenskommelsen i praktiken. Om tjänstemannen inte vill att överenskommelsen skall förlängas måste han eller hon uttryckligen säga ifrån. Detta bör ske skriftligt genom en uppsägning av överenskommelsen som ska ske senast tre månader före semesterårets utgång.

Enligt övertidsreglerna kan tjänstemannen och arbetsgivaren komma överens om att tjänstemannen skall utföra så kallat förberedelse- och avslutningsarbete. Det kan till exempel vara fråga om att tända och släcka belysningen, öppna och låsa lokalerna samt besiktiga maskiner och annan utrustning. Om detta arbete pågår i minst 12 minuter dagligen och särskild lönekomensation inte utgår, har tjänstemannen rätt till 3 extra semesterdagar utöver lagstadgad semester. OBS! I dessa fall har tjänstemannen inte avstått sin rätt till övertidsersättning.

Se § 7 för mera utförliga kommentarer!

Anmärkningen till regeln i avtalstexten kan illustreras med följande exempel.

En tjänsteman som varit anställd i 224 dagar under intjänandeåret får ut följande antal betalda semesterdagar.

$$\frac{25 \times 224}{365} = (15,34) = 16$$

eller har överenskommelse träffats om längre semester, skall antalet betalda semesterdagar beräknas enligt följande (enligt exemplet 25 lagstadgade semesterdagar + 5 ytterligare semesterdagar enligt överenskommelse).

$$\frac{30 \times 224}{365} = (18,41) = 19$$

I exemplet blir den ersättning tjänstemannen får för att han avstår från sin särskilda övertidskomensation $19 - 16 = 3$ betalda semesterdagar plus eventuellt även lönekomensation.

Garantiregel

Mom 3:2

Semester, som i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt arbetsavtal kommit att utgå med större antal dagar än detta avtal stadgar, skall ej röna försämring genom detta avtal.

Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en tjänsteman enligt § 7 mom 1:1 andra stycket i stället för särskild övertidskomensation erhållit längre semester eller inte längre har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete enligt bestämmelsen i § 7 mom 1:2.

Om vid något företag enligt före avtalets tillkomst gällande tjänstemannareglemente längre semester räknat i dagar per år utgår än här föreskrivs, må avtalets ikraftträdande i och för sig icke föranleda rubbning av reglementets semesterbestämmelser.

Uppstår vid något företag fråga om ändring av semesterbestämmelser i gällande reglemente, skall meddelande härom lämnas tjänstemannaparten och, innan avgörande träffas, förhandlingar äga rum, därest tjänstemannaparten så önskar.

Grundtanken med denna garantiregel är att slå fast att bestämmelserna om semesternas längd har minimikaraktär. Såväl lokala kollektivavtal som enskilda anställningsavtal är giltiga under förutsättning att de ger den enskilde tjänstemannen längre semester än kollektivavtalet.

Vissa undantag har dock gjorts från garantiregeln. Undantagen gäller vissa fall av ändrade tjänstgöringsförhållanden samt i de så kallade överenskommelsefallen. När tjänstemannen, i dessa fall, återfår sin rätt till särskild övertidskompensation upphör hans rätt till 5 eller 3 dagars semester utöver lagstadgad semester.

Intjänanderätt vid befordran eller anställning i koncern och dylikt

Mom 3:3

För vid företaget befördrad eller nyanställd tjänsteman skall i intjänandeåret enligt semesterlagen även inräknas tid, varunder tjänstemannen i denna eller annan egenskap varit anställd i företaget eller, i fråga om koncern, i annat till koncernen hörande företag.

Bestämmelsen avviker inte nämnvärt från semesterlagens 7 och 31 §§. Vid anställningsbyten inom koncern får tjänsteman alltid tillgodoräkna sig anställningstiden i den föregående anställningen vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 procent av tjänstemannens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänande året.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

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

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning ej skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Bestämmelserna om semesterlön bygger på den så kallade sammalöneprincipen. Denna innebär att tjänstemannen behåller sin fasta månadslön under semestern. För varje semesterdag utgår dessutom ett semestertillägg på 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen. Tillägget har tillkommit för att jämställa värdet av semesterlönen på den fasta lönen med semesterlagens 12-procentsregel. Om löne-revisionen blir färdig först efter semestern ska semesterlön och semestertillägg räknas upp retroaktivt.

Till begreppet månadslön ska även hänföras fasta månatliga lönetillägg. Semesterlönen på dessa utgår dels genom att tilläggen utbetalas även under semestern och dels genom att de räknas in i inkomstunderlaget vid beräkningen av semestertillägget på 0,8 %. Om den fasta lönen eller lönetillägget betalas ut för annan tidsperiod än månadsvis måste beloppet omräknas till månadsbelopp vid beräkningen av semestertillägget.

Lönetillägg som inte kan anses vara fasta ska istället hänföras till så kallade rörliga lönedelar.

Semesterlönen på rörlig lön utgår enligt samma principer som semesterlagens semesterlöneregler. Avtals teknik bygger dock på att semestertillägget beräknas och utges per semesterdag. Talet 0,5 % får man genom att efter avrundning dividera 12 % med 25 semesterdagar. Härigenom erhåller tjänstemän med längre semester (28 eller 30 dagar) automatiskt semesterlön för rätt antal intjänade semesterdagar.

Tjänstemän som förlorat rörlig lön under intjänandeåret p.g.a. sjukdom eller annan semesterlönegrundande frånvaro får enligt huvudregeln kompensation för detta. Kompensationen beräknas genom att den rörliga lönen utökas med den genomsnittliga dagsinkomsten för den tid tjänstemannen arbetat under intjänandeåret.

Exempel

Om en tjänsteman under intjänandeåret varit helt sjukskriven i 49 dagar och haft stadigvarande skiftarbete som under året givit en rörlig lönedel på 17 500 kr, ska genomsnittsberäkningen normalt göras på följande sätt:

Från antalet anställningsdagar enligt 7 § semesterlagen, som i detta fall är 365, dras först och främst de 49 sjukdagarna. Härfter drar man bort de antal kalenderdagar som åtgått under semesterledigheten, det vill säga inklusive mellanliggande lör-, sön- och helgdagar. I detta fall har tjänstemannen haft tre semesterperioder, en på 4 veckor (26 kalenderdagar), en på 3 friliggande kalenderdagar, samt en på 2 friliggande kalenderdagar. Totalt skall alltså $26 + 3 + 2 = 31$ semesterledighetsdagar dras av.

Tillägget för den semesterlönegrundande sjukperioden blir alltså

$$\frac{17\,500}{365 - 31 - 49} \times 49 = 3\,008,77 \text{ kronor}$$

Den totala rörliga lönen som semestertillägget ska beräknas på blir

$$17\,500 + 3\,008,77 = 20\,508,77 \text{ kronor}$$

Semestertillägget för 25 betalda semesterdagar blir

$$0,5 \% \times 20\,508,77 \times 25 = 2\,563,60 \text{ kronor}$$

För tjänstemän som endast i mindre omfattning och sporadiskt (högst 60 kalenderdagar) uppbär skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande behöver ingen genomsnittsberäkning göras. Vid beräkningen av de 60 kalenderdagarna medräknas som en dag, varje påbörjat dygn som tjänstemannen utfört ersättningsberättigat arbete. Om en tjänsteman till exempel arbetat ett nattskift med början kl 22.00 och slut kl 06.00 dagen efter, har två kalenderdagar tagits i anspråk.

Undantag från genomsnittsberäkningen av rörlig lön vid semesterlönegrundande frånvaro kan också göras genom branschvisa överenskommelser. I förhandlingsprotokollet till semesteröverenskommelsen SAF-PTK har § 10 följande lydelse:

”SAF och PTK är ense om att överenskommelse kan träffas mellan berörda arbetsgivar- och tjänstemannaförbund om annan beräkningsteknik vad gäller genomsnittsberäkningen av vissa rörliga lönedelar vid semesterlönegrundande frånvaro.

En likvärdig beräkningsteknik är att för tjänsteman med skift-, jour-, beredskaps- och/eller ob-ersättning eller liknande till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” lägga den

rörliga lönedel tjänstemannen skulle ha uppburit om han hade arbetat under period med semesterlönegrundande frånvaro.”

Anmärkningar (Semesterlön semesterersättning)

Anmärkningar

- 1) *Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har intjänat.*
- 2) *Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.*
- 3) *Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning (mertidsersättning) och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 7 mom 3:2 och 4:1 respektive § 8 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.*

Anmärkning 1 har införts i avtalet för att inte tjänstemän med färre än 25 betalda semesterdagar ska få lägre ersättning än enligt lag. En tjänsteman som till exempel har 18 betalda och 7 obetalda semesterdagar skulle utan denna regel endast erhålla $18 \times 0,5 \% = 9,5 \%$ semestertillägg totalt på sina rörliga lönedelar. För att komma upp till lagens 12 % måste en uppräknings göras av talet 0,5 % enligt följande

$$25 \times 0,5 \% / 18 = 0,69 \% \text{ per betald semesterdag}$$

Anmärkning 2 innebär en begränsning av rätten till semestertillägg på provision, tantiem bonus och liknande rörliga lönedelar. Endast om dessa har ”direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsatser” utgår semestertillägg. Regeln ansluter sig i huvudsak till de principer som styr tillämpningen av semesterlagen.

En tjänsteman i ett större företag som till exempel har ett tantiem beräknat på företagets totala försäljningssumma eller omsättning är normalt inte berättigad till semestertillägg på denna lönedel. Tjänstemän med provision på försäljning som de själva på ett eller annat sätt medverkat till, har dock vanligen rätt till semestertillägg beräknat på den intjänade provisionen. Det behöver inte föreligga något direkt tidssamband mellan försäljningsarbetet och orderns tecknande.

Anmärkning 3 har tillkommit i syfte att förenkla avtalets tillämpning. Praktiskt har det skett genom att reglerna för övertids-, mertids- och restidsersättning har ändrats så att de inkluderar semesterlön.

Semesterersättning (outtagen betald semesterdag)

Mom 4:2

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

Semesterersättning utbetalas normalt när anställningen har upphört. Semesterersättningen för fast lön utgör 4,6 % plus 0,8 % i semestertillägg av den aktuella månadslönen per betald semesterdag, det vill säga totalt 5,4 %. För rörliga lönedelar utges 0,5 % på summan av den rörliga lönen per intjänad semesterdag.

Semesterersättningen ska normalt utbetalas i samband med att anställningen upphör och slutlön utbetalas.

Löneavdrag vid uttag av obetalda semesterdagar

Mom 4:3

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

Beträffande begreppet månadslön – se mom 4:1.

Enligt semesterlagen har alla rätt till 25 semesterdagar per semesterår. Rätten till betalda semesterdagar uppstår först efter intjänande av rätten till betalning, i regel intjänas rätten året före semesteråret. Obetalda semesterdagar förekommer då arbete inte utförts under hela intjänandeåret, i regel första anställningsåret. Se även semesterlönegrundande frånvaro enligt 17 – 17 b §§ Semesterlagen beskrivet ovan.

Ändrad sysselsättningsgrad

Mom 4:4

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

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

Beträffande begreppet månadslön – se mom 4:1.

Bestämmelsen innebär att om en tjänsteman efter överenskommelse med arbetsgivaren under intjänandeåret övergått från heltids- till deltidsarbete och vid semestertillfället fortfarande arbetar deltid, ska deltidslönen uppräknas så att den motsvarar den genomsnittliga sysselsättningsgraden under intjänandeåret. Förhållandet blir givetvis det omvända om tjänstemannen övergår från deltid till heltid.

Exempel

En tjänsteman var anställd under 11 av intjänandeårets 12 månader. Under perioden 1 maj till 20 januari arbetade tjänstemannen 30 timmar per vecka och återstoden av intjänandeåret 20 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden vid företaget är 40 timmar per vecka.

Sysselsättningsgraden beräknas på följande sätt

$$(9 \text{ månader} \times 30/40 + 2 \text{ månader} \times 20/40) / 11 = 0,70$$

Om tjänstemannens heltidslön är 20 000 kr per månad ska han under semestern ha månadslönen

$$20\,000 \times 0,70 = 14\,000 \text{ kronor}$$

Semestertillägget om 0,8 % ska beräknas på den framräknade månadslönen 14 000 kr. När semesterledigheten inte omfattar en hel kalendermånad måste ”den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen” beräknas per dag. SAF och PTK har kommit överens om att månadslönen per betald semesterdag i detta sammanhang ska beräknas som 4,6 % av månadslönen.

Om tjänstemannen i ovanstående exempel fortfarande arbetar halvtid och en viss månad tar ut 15 semesterdagar, beräknas lönen denna månad så att månadslönen (10 000 kr) ökas med

$$15 \times 4,6 \% \times (14\,000 - 10\,000) = 2\,760 \text{ kr}$$

Härtill kommer semestertillägget

$$15 \times 0,8 \% \times 14\,000 = 1\,680 \text{ kr}$$

Lönen under semestermånaden blir totalt

$$10\,000 + 2\,760 + 1\,680 = 14\,440 \text{ kr}$$

(För en mer uttömmande exemplifiering hänvisas till PTK:s skrift Semesterbestämmelser i lag, Kapitel 5 Semesterlön)

Tillämpas vid ett företag sammanfallande intjänande- och semesterår ska reglerna inte tillämpas. I detta fall blir det den vid semestertillfället aktuella månadslönen som blir semesterlön.

Med ”ändrad sysselsättningsgrad” förstås att tjänstemannen genom överenskommelse med arbetsgivaren har ändrat sin anställning, tills vidare eller för bestämd tid, till att omfatta kortare eller längre arbetstid vid semestertillfället än under intjänandeåret. Allmän arbetstidsförkortning eller liknande innebär ingen ändring av sysselsättningsgraden.

För det fall arbetstiden ändras på annat sätt än genom överenskommelse, t ex vid halv sjukskrivning eller partiell föräldraledighet, enades SAF och PTK år 1980 om följande tillämpningsanvisningar:

SAF – PTKs Partsgemensamma tillämpningsanvisningar

”Någon förändring av tjänstemannens sysselsättningsgrad föreligger inte för tid, som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande. Utan att i princip ta ställning till tolkningen av 17 § semesterlagen är SAF och PTK, mot bakgrund av dessa tillämpningsanvisningar, ense om att avräkning från i 17 § angivna begränsningsperioder skall ske med hel dag även vid frånvaro del av dag.

För tid, som inte är semesterlönegrundande gäller följande:

Annan sysselsättningsgrad skall anses föreligga om arbetsgivaren och tjänstemannen träffar överenskommelse om utökad alternativt reducerad arbetstid, tills vidare eller för viss tid, till exempel övergång från heltid till deltid, partiell tjänstledighet för viss tid.

Beräkning av "annan sysselsättningsgrad" görs även i följande fall:

- Då tjänstemannen är halvt sjukskriven och uppbär halvt sjukbidrag eller då den halva sjukskrivningen varat oavbrutet mer än två hela intjänandeår.
- Då tjänstemannen är frånvarande del av dag enligt lagen om rätt till ledighet för vård av barn."

Kommentar till Partsgemensamma tillämpningsanvisningar

Det ska särskilt noteras att hänvisningen till 17 § SemL ovan i dessa anvisningar från 1980 inte stämmer med reglerna om semesterlönegrundande frånvaro enligt de nu från och med den 1 april 2010 gällande 17 – 17 b §§ SemL. Även tidsgränsen för hur länge frånvaron på grund av sjukdom eller arbetsskada är semesterlönegrundande har ändrats och är från och med den 1 april 2010 ett helt intjänandeår och inte som tidigare två hela intjänandeår.

Halv sjukskrivning

Vid halv sjukskrivning gäller att sysselsättningsgraden sänks först när den halva sjukskrivningen varat oavbrutet i mer än två hela intjänandeår eller att sjukskrivningen övergått från sjukpenning till sjukersättning (tidigare sjukbidrag).

Exempel 1

En tjänsteman är halvt sjukskriven från och med den 16 juni 2000 t o m den 20 februari 2001.

De första 180 dagarna av sjukdomstiden är semesterlönegrundande enligt semesterlagen och räknas alltid som heltid. För de återstående drygt två månaderna av sjukskrivningstiden ska inte heller någon nedräkning av sysselsättningsgraden ske, eftersom den halva sjukskrivningen inte pågått i två hela intjänandeår. Tjänstemannen har varit anställd under hela intjänandeåret och har därför tjänat in full semester, d v s 25 betalda semesterdagar med heltid.

Exempel 2

En tjänsteman har varit oavbrutet halvt sjukskriven sedan februari 2003. Från och med maj 2005 beräknas mannen erhålla sjukersättning.

I detta exempel har tjänstemannen varit halvt sjukskriven i två hela intjänandeår och uppbär dessutom halv sjukersättning vid semestern 2005. Trots detta ska han under semesteråret 1 april 2005 – 31 mars 2006 ha full betald semester. Först under intjänandeåret 2005/2006 ändras sysselsättningsgraden, det vill säga till semestern för semesteråret 2006/2007.

Utbetalning av semesterlön

Mom 4:5

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Undantag 1

Om tjänstemannens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:1.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår skall sammanfalla kan arbetsgivaren utbetala s k resterande semesterlön avseende rörlig lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

Enligt huvudregeln ska semestertillägget om 0,8 % betalas ut i samband med eller närmast efter semestern. Normalt bör ordinarie lönerutiner kunna användas vid utbetalningen. Då huvudsemestern normalt förläggs i mycket god tid innan semestertillfället finns inget hinder för att semestertillägget betalas ut före huvudsemestern.

Även semestertillägget för rörlig lön om 0,5 % bör givetvis utbetalas i samband med semestern. Arbetsgivaren har dock möjlighet att dröja med utbetalningen till semesterårets slut. För att undanröja eventuella problem för tjänstemän som har en väsentlig andel rörlig lön, har undantag 1 tagits in i avtalet. Kan arbetsgivaren inte inför semestern beräkna det exakta beloppet ska ett å contobelopp utbetalas, som åtminstone bör vara lika stort som den genomsnittliga rörliga lönen för motsvarande tid under intjänandetid. Uppskattning av å contobeloppet kan göras till exempel som genomsnitt av rörliga lönedelar under senaste kalenderår eller 12-månadersperiod.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1

Om en tjänsteman har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen skall överenskomma om hur ovannämnda sparade semesterdagar skall utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Alla arbetstagare har enligt semesterlagen möjlighet att spara 5 betalda semesterdagar per semesterår i 5 år. För dessa "lagsparade" semesterdagar gäller semesterlagens regler.

Maximalt kan $5 \times 5 = 25$ semesterdagar sparas på detta sätt. Om tjänstemannen önskar ta ut minst 5 sparade semesterdagar samtidigt ska dessa och hela semesterledigheten det året utgå i ett sammanhang. Genom överenskommelse kan avvikelse från regeln göras.

För tjänstemän med rätt till fler än 25 semesterdagar gäller särskilda regler om "avtalssparad" semester enligt detta moment. Rätten att spara dessa överskjutande semesterdagar är villkorad. För det första krävs en överenskommelse med arbetsgivaren och att tidigare sparad semester inte tas ut samma år.

Numera är det dock vanligt att företagen behandlar avtalssparad semester på samma sätt som lagsparad. Genom lokala överenskommelser har ibland även inrättats regler som ger tjänstemännen rätt att inom vissa ramar fritt spara respektive ta ut sparad semester.

Uttag av sparade semesterdagar

Mom 5:2

Sparade semesterdagar skall tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag skall uttas före semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

Att föreskriva ordningsföljden vid uttag av sparade dagar har ansetts nödvändigt med tanke på att sysselsättningsgraden kan variera under intjänandeåret före uttagsåret och lagens mera strikta regler för hur lång tid semesterdagar kan sparas. "Lagsparade" dagar tas alltså ut före "avtalssparade" dagar.

Semesterlön för sparade semesterdagar

Mom 5:3

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 (exklusive anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 procent skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se mom 4:4.

Semesterlön för sparad semester beräknas på liknande sätt som den ordinarie semestern. Vissa skillnader finns dock.

Eftersom en sparad semesterdag alltid är en betald semesterdag ska inte den tidigare beskrivna omräkningen av procentsatsen 0,5 tillämpas. Procenttalet 0,5 ska alltså alltid användas på den rörliga lönen. Av samma skäl måste all frånvaro under intjänandeåret behandlas som semesterlönegrundande frånvaro. På så sätt blir det alltid ett fullt intjänandeår som ligger till grund för semesterlöneberäkningen på sparad semester.

Intjänandeåret som semesterlönen för den rörliga lönen ska beräknas på, är det intjänandeår som föregår det semesterår då den sparade semestern tas ut. Enligt samma principer som redovisas under ”ändrad sysselsättningsgrad” ska sysselsättningsgraden för var och en av de sparade semesterdagarna anpassas till det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Exempel

En tjänsteman har sparat 5 semesterdagar under varje semesterår i 4 års tid. Under det 5:e året skall tjänstemannen ta ut sina 20 sparade semesterdagar = 26 kalenderdagar.

Under det första intjänandeåret för sparade dagar arbetade tjänstemannen 30 timmar per helgfri vecka under hela intjänandeåret.

Under det andra intjänandeåret för sparade dagar arbetade tjänstemannen 30 timmar per helgfri vecka i 5 månader, därefter har han arbetat full ordinarie tid, d v s 40 timmar per helgfri vecka.

Under tredje och fjärde intjänandeåren för sparade dagar arbetade tjänstemannen heltid.

Under året före uttagsåret var han sjuk under 50 dagar.

Tjänstemannens lön för heltid vid semestertillfället, är 14 500 kronor och under intjänandeåret som föregick uttagsåret hade han uppburit totalt 18 000 kronor i rörlig lön.

Semesterlönen för de 20 sparade beräknas enligt följande:

Sysselsättningsgraden för sparår 1

$$30/40 = 0,75$$

Sysselsättningsgraden för sparår 2

$$(5 \times 30/40 + 7 \times 40/40) : 12 = 0,90$$

Sysselsättningsgraden för sparår 3 och 4 är lika med 1.

Månadslön anpassad till sysselsättningsgrad för de sparade dagarna blir då för:

Dagar sparade år 1

$$14\,500 \times 0,75 = 10\,875 \text{ kronor}$$

Dagar sparade år 2

$$14\,500 \times 0,90 = 13\,050 \text{ kronor}$$

Dagar sparade år 3 och 4

$$14\,500 \times 1 = 14\,500 \text{ kronor}$$

Semesterlön och fast lön för sparade dagar blir för:

Sparår 1 (5 dagar)

$$10\,875 \times 4,6 \% \times 5 + 10\,875 \times 0,8 \% \times 5 = 2\,936,25 \text{ kr}$$

Sparår 2 (5 dagar)

$$13\,050 \times 4,6 \% \times 5 + 13\,050 \times 0,8 \% \times 5 = 3\,523,50 \text{ kr}$$

Sparår 3 och 4 (10 dagar)

$$14\,500 \times 4,6 \% \times 10 + 14\,500 \times 0,8 \% \times 10 = 7\,830 \text{ kr}$$

Semesterlön för rörlig lön (20 semesterdagar) blir:

$$20 \times 0,5 \% \times (18\,000 + (50 \times 18\,000 / (365 - 26 - 50))) = 2\,111,42 \text{ kr}$$

Total semesterlön för sparade semesterdagar blir då

$$2\,936,25 + 3\,523,50 + 7\,830 + 2\,111,42 = 16\,401,17 \text{ kr}$$

När dessa 16 401 kronor för de 20 sparade semesterdagarna tas ut måste givetvis löneavdrag göras på den ordinarie månadslönen för samma period som semestern tas ut. Avdraget beräknas på följande sätt:

$$4,6 \% \times 14\,500 \times 20 = 13\,340 \text{ kr}$$

Tas den sparade semestern ut under samma månad blir lönen denna månad:

$$14\,500 - 13\,340 + 16\,401 = 17\,561 \text{ kr}$$

Mom 6 Semester för nyanställda

Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar ej täcker tiden för företagets huvudsemester eller om tjänstemannen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om tjänstemannens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/ eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall ej göras om anställningen upphört på grund av

- 1) arbetstagarens sjukdom
- 2) förhållande som avses i § 4 tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning

Om tjänstemannen har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i § 29 a semesterlagen.

Momentet följer i stort sett reglerna om förskottssemester i 29 a § semesterlagen. Den mest påtagliga skillnaden mellan lagen och avtalet är, att lagen endast medger avräkning av förskottssemesterlön mot inestående semesterersättning, men inte mot vanlig lön, vilket avtalet gör. En annan skillnad är att 5-årsperioden utgår från olika tidpunkter. Enligt avtalet räknas 5-årsperioden med utgångspunkt från den första anställningsdagen, medan den enligt semesterlagen utgår från den tidpunkt då förskottssemesterlönen utbetalades.

Av anmärkningen framgår att förutsättningen för att avtalets regel ska bli tillämplig är att arbetsgivaren och tjänstemannen träffar en skriftlig överenskommelse om ledighet utan löneavdrag. Om ledighet utan löneavdrag har utgivits utan skriftlig överenskommelse, får arbetsgivaren endast göra avräkning från semesterersättning när anställningen upphör (29 a § semesterlagen).

I enlighet med förda diskussioner mellan SAF och PTK rekommenderas företagen att i samband med att skriftlig överenskommelse träffas om ledighet utan löneavdrag, också klargöra att antalet obetalda semesterdagar reduceras i motsvarande mån.

Enligt 3 st i mom 6 ovan beräknas det i förskott erhållna beloppet genom att ett tänkt tjänstledighetsavdrag görs på förskottssemester tiden. Detta avräkningsbelopp får inte indexeras eller på annat sätt justeras uppåt, utan kvarstår oförändrat under hela 5-årsperioden. Efter första anställningsåret, året med förskottssemester, bör arbetsgivaren komplettera överenskommelsen om förskottssemester med uppgifter om antalet förskottssemesterdagar och vilket belopp, beräknat enligt avtalets § 10 mom 2:2, som förskottssemesteren omfattar.

Vid övergång till sammanfallande intjänandeår och uttagsår.

Enligt § 5 moment 2 kan enskild tjänsteman eller Unionenklubb träffa överenskommelse om sammanfallande intjänandeår och uttagsår för semestern. I övrigt är det inte möjligt att med bindande verkan göra några avsteg från det centrala avtalet. (jfr AD 1956 nr 9). En sådan överenskommelse skall alltid vara skriftlig. Perioden måste dock alltid vara 12 månader. Detta har kunnat ske genom att avtalens semesterlöneregler, som bygger på sammalöneprincipen, innebär att flyttning av semester- och intjänandeår sällan medför några negativa konsekvenser för tjänstemannen.

En vanligt förekommande ordning är att låta semester- och intjänandeår sammanfalla. Det vill säga semesterlön utges redan under intjänandeåret. Vid förskottsemester och sammanfallande semester- och intjänandeår bör följande konsekvenser särskilt observeras:

- en nackdel vid sammanfallande intjänandeår och semesterår är att det vid semestertillfället saknas ett säkert underlag för beräkning av semestertillägget 0,5 % för rörliga lönedelar.
- när anställningen börjar/första semesteråret har tjänstemannen rätt till semesterledighet med semesterlön i proportion till det antal anställningsdagar som återstår av semesteråret. Därutöver kan överenskommelse träffas om förskottsemester enligt avtalets regler "Semester för nyanställda" för semesterdagar som inte intjänas det första året. Det är bara denna förskottsemester som arbetsgivaren har stöd i avtalet att göra avräkning för, om anställningen upphör inom fem år från den dag då anställningen började och förutsättningarna i övrigt enligt avtalet är uppfyllda.
- från och med första dagen i varje nytt semesterår, har tjänstemannen rätt till hela sin semester med full betalning. Tjänstemannen får således semesterförmånerna innan de har tjänats in. Men någon förskottsemester som avses i avtalets "Semester för nyanställda" är det dock inte fråga om. Om en anställning som pågått några år sägs upp av edera part och kommer att upphöra innan semesterårets utgång, kan tjänstemannen få ut mer semester än han/hon hinner tjäna in. Enligt avtalet kan löneavdrag inte göras för den icke intjänade semestern. Eventuell avräkning mot lön kan endast komma ifråga om erhållen förskottsemester under det första semesteråret i anställningen.

Enligt SemL kan arbetsgivaren bara göra avdrag mot inestående semesterrätt. För att göra löneavdrag krävs att det finns kollektivavtal (se AD 1956 nr 9). Vid sammanfallande intjänande- och semesterår finns det normalt ingen möjlighet för arbetsgivaren att kompensera sig för den betalda men inte intjänade semestern, såvida det inte finns sparade semesterdagar från tidigare semesterår att göra avräkning mot.

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande – se § 12 mom 3:9.

En tjänsteman som slutar sin anställning har rätt till ett intyg som talar om hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under det innevarande semesteråret. Regeln är föranledd av 6 § semesterlagen som föreskriver att "arbetstagare som bryter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån han inte redan har fått sådan ledighet". Med hjälp av intyget kan antalet outtagna semesterdagar lätt styrkas.

Brutto- och nettosemesterberäkning vid oregelbunden arbetstid och vid deltidarbete

12 a § SemL innebär att semesterledighet ska förläggas så att:

- arbetstagare som arbetar deltid får lika lång ledighet som en arbetstagare med heltid
- arbetstagare med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som arbetstagare med regelbunden arbetstid.

Mom 8 Semester för intermittert deltidarbete

Om en tjänsteman är deltidsanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert deltidarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda tjänstemän i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles (nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för tjänstemannen.

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

antal arbetsdagar per vecka x antal bruttosemesterdagar som skall utläggas

5

= antal semesterdagar som skall förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

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

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för tjänstemannen gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan tjänsteman konsumeras en hel semesterdag även för den dag tjänstemannen endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars brutto semester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om tjänstemannens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras skall antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

Reglerna bygger på 9 § semesterlagen som utformats så att alla arbetstagare skall garanteras en lika lång semesterledighet. Ledigheten ska sammantaget omfatta fem veckor, lördagar och söndagar räknas normalt inte som semesterdagar. Med söndagar jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Detta innebär att arbetstagare med intermittert deltidarbete samt arbetstagare med koncentrerad arbetstid får lägga ut semesterdagar även på vissa i semesterperioden ingående lediga arbetsdagar.

Reglerna i detta moment har tillkommit för att försäkra de intermittert deltidsanställda en så rättvis semesterförläggning som möjligt. För att åstadkomma detta har parterna tillskapat en schablonmetod som kallas begränsad nettometod.

Principen för den begränsade nettometoden är att räkna fram hur många påbörjade arbetsdagar som normalt infaller under semestern. Det antal som då erhålls är de s.k. nettosemesterdagarna. Antalet semesterdagar enligt mom 3:1 kallas i detta sammanhang bruttosemesterdagar. Nettosemesterdagarna används vid förläggning av semestern och ska endast läggas ut på arbetsdagar. Återstoden av semestern får anses vara utlagd på arbetsfria dagar.

Observera att nettometoden är begränsad till att endast avse utläggning av semesterdagarna. När det gäller exempelvis beräkningen av antalet betalda semesterdagar, antalet semesterdagar som får sparas, semesterlönen, semestertilläggen och semesterersättningen är det alltid bruttosemesterdagarna som ska ligga till grund för beräkningen. Annars skulle stora delar av tjänstemännens semesterförmåner riskera att gå förlorade.

Vid tillämpningen av den begränsade nettometoden bör också observeras att en delvis arbetad dag alltid räknas som en hel dag vid beräkningen av antalet nettosemesterdagar. Å andra sidan går det åt en hel nettosemesterdag när semestern läggs ut på den delvis arbetade dagen.

Exempel

En tjänsteman arbetar intermittert deltid med en förlägningscykel som omfattar 3 veckor. Den första arbetsveckan arbetar han 4 dagar, den andra 3 och den sista 3,5. Som nyss nämnts ska en halv arbetsdag i detta sammanhang räknas som hel, varför antalet arbetsdagar den tredje veckan blir 4. Den genomsnittliga veckoarbetstiden blir

$$(4 + 3 + 4) / 3 = 3,67 \text{ dagar}$$

Tabellen i mom 8 kan inte användas utan man får i stället använda formeln

$$(3,67/5) \times 25 = 18,35$$

vilket enligt momentet ska höjas till 19 nettosemesterdagar.

Sjuklön m m (allmänt)

Sjuklönelagen (Lag om sjuklön SFS 1991:1047) innebär att arbetsgivaren har betalningsansvaret för sjuklön under de 14 första kalenderdagarna i varje sjukperiod. Lag om sjuklön trädde i kraft den 1 januari 1992. De ändringar som då gjordes, innebar införandet av en karensdag samt minskning av ersättningsnivån till 80 % på följande dagar. Avtalet om allmänna anställningsvillkor har anpassats efter lagen. Sjuklön utges per frånvarotimme.

Från och med 15:e kalenderdagen övertar lag om allmän försäkring (Försäkringskassan) huvudansvaret för ersättningen (sjukpenning) vid sjukdom, i normalfallet 80 % av förlorad inkomst. Där kollektivavtal finns fyller arbetsgivaren på med sjuklön, i normalfallet 10 %. På lönedelar över 7,5 x prisbasbeloppet per år utges ingen ersättning från Försäkringskassan, sjuklönen från arbetsgivaren på dessa lönedelar är 90 %. Sjukpenning och sjuklön utges per frånvarodag eller del av dag, trekvarts, halv eller kvarts, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar.

Ersättningen bestäms utifrån den beräknade årsinkomsten, som kallas den sjuklönegrundande inkomsten, SGI, och är 12 gånger månadslönen. Ersättningsnivån för såväl sjukpenning som föräldrapenning är 80 % x SGI, men vid utbetalningen sker en reducering med 3 %. Så den sjukpenning och föräldrapenning som Försäkringskassan utbetalar, baseras på 97 % x 80 % x SGI = 77,6 % x SGI. Gränsen för högsta ersättning går vid SGI = 7,5 prisbasbelopp (pbb) för sjukpenning och vid SGI = 10 pbb för föräldrapenning.

Sjuklön från arbetsgivaren t o m 14:e kalenderdagen

Sjuklön från arbetsgivaren grundas på lagen om sjuklön (arbetsgivarperiod) 6 §. Lagen anger att underlaget för beräkning av sjuklön utgörs av lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om under sjukperioden. Lagstiftaren har i motiven till lagen tolkat 6 § och sagt att:

- till grund för beräkningen av sjuklön ska läggas den lön och andra anställningsförmåner, t ex prestationslön o dyl., som normalt skulle ha utgetts om arbetstagaren varit i arbete.
- en lön eller anställningsförmån som inte går förlorad på grund av sjukdom, till exempel förmån av fri bostad eller bil, ska naturligtvis inte ingå i beräkningsunderlaget
- inte heller ersättning som avser att täcka kostnader som arbetstagaren endast har när han utför sitt arbete ska räknas in i beräkningsunderlaget.

6 § i lagen om sjuklön har med dessa riktlinjer legat till grund för anpassningen av kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor.

Sjuklön från arbetsgivaren grundas på den lön och de anställningsförmåner som man förlorar under aktuell sjukperiod och utges per frånvarotimme.

Sjukpenning från Försäkringskassan från och med 15:e kalenderdagen

Sjukpenning från Försäkringskassan grundas på lag om allmän försäkring. Lagen innebär att sjukpenningen grundas på en uppskattad inkomst för kommande 12 månader. Ersättningsgrunden kallas ”sjuklönegrundande inkomst” och förkortas ”SGI”. I SGI inräknas i princip alla inkomstdelar som arbetsgivaren betalar sociala avgifter för. Sjukpenningen beräknas på 97 % av SGI.

Om det i anmäld SGI ingår rörliga löneförmåner, som t ex övertid, skattepliktig milersättning, resetillägg o dyl., kräver Försäkringskassan att man ska kunna visa att man har haft minst samma omfattningen av lönetilläggen, historiskt sett, som de som ingår i anmäld SGI.

Sjukpenningen från Försäkringskassan grundas på ett genomsnitt av lön och löneförmåner per år och utges vid sjukfrånvaro per dag alternativt del av dag.

Se även PTKs handbok om försäkringar, www.ptk.se.

§ 6 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön, sjukanmälan till arbetsgivare och försäkringskassa

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt vad som följer av denna paragraf. I övrigt gäller lag om sjuklön.

När en tjänsteman blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall han snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Tjänstemannen har ej rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, skall anmälan ske så snart hindret upphört.

Vidare skall tjänstemannen meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

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

Momentet anger att sjuklön för de 14 första kalenderdagarna i varje sjukperiod utges enligt lagen om sjuklön (SFS 1991:1047). Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges sjukpenning från Försäkringskassan.

Sjukanmälan

Sjukanmälan ska göras till arbetsgivaren. Tjänstemannen ska snarast möjligt under insjuknandedagen anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Föreligger hinder för sjukanmälan, laga förfall, ska sjukanmälan göras så snart hindret upphört. Vid sjukfrånvaro längre än 14 dagar ska arbetsgivaren göra sjukanmälan till Försäkringskassan.

Arbetsgivaren kan i lokal överenskommelse tänkas vilja delegera anmälningsansvaret från och med dag 15 till enskild tjänsteman. Unionen avråder dock från att träffa sådan överenskommelse bland annat av följande skäl:

- lagen är inte dispositiv i denna del (§ 12).
- lagens regler innehåller även ett ekonomiskt ansvar och ett straffansvar vid utebliven anmälan, med påföljd böter.
- tjänstemannen kan eventuellt p.g.a. sjukdomen eller av andra orsaker inte klara av att bevaka anmälningsskyldigheten eller glömma att göra anmälan, då sådan anmälan ska göras en bra tid in i sjukdomsperioden.
- det uppstår onödiga tvister om vad delegeringen inneburit och vem som skall bära ansvaret i de ekonomiska delarna.

Sjuklön utges av arbetsgivaren från och med den dag arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om laga hinder för sjukanmälan enligt ovan förelegat ska arbetsgivaren även i sådant fall utge sjuklön på samma sätt som om sjukanmälan skett insjuknandedagen.

Sjukdom under ledighet

Vid sjukdom under semester ska tjänstemannen göra sjukanmälan till arbetsgivaren samt meddela om semestern ska avbrytas och läggas ut vid senare tillfälle, (s.k. "ersättningssemester"). Sjuklön och semesterlön utges inte samtidigt. Även vid annan frånvaro ska tjänstemannen anmäla till arbetsgivaren, från första frånvarodagen, att semestern ska uttas vid ett senare tillfälle. Sådan frånvaro kan vara t ex tillfällig vård av barn, vård av nära anhörig, tillfällig föräldraledighet i samband med barns födelse (s.k. "pappadagar"), föräldraledighet m m. Se ytterligare under § 4 semesterlönegrundande frånvaro.

En överenskommelse om tjänstledighet eller kompensationsledighet bryts inte automatiskt av en sjukanmälan. Det krävs att tjänstemannen och arbetsgivaren är överens om att avbryta ledigheten och påbörja sjuklöneperioden (AD 1994 nr 55). Det krävs alltså en aktiv åtgärd från tjänstemannens sida för att överenskommelsen om tjänstledighet eller kompensationsledighet ska avbrytas.

Mom 2 Läkarintyg och skriftlig försäkran

Tjänstemannen skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning han ej kunnat arbeta på grund av sjukdom. Tjänstemannen har ej rätt till sjuklön innan han lämnat denna försäkran.

Om arbetsgivaren eller försäkringskassan så begär skall tjänstemannen dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg, vilket utvisar att arbetsförmåga föreligger samt sjukperiodens längd för att tjänstemannen skall ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren kan anvisa särskild läkare att utfärda sådant läkarintyg. Från och med den åttonde kalenderdagen skall tjänstemannen alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger ej om tjänstemannen lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Anmärkning

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att anledningen till arbetsförmågan kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla blankett eller på annat lämpligt sätt möjliggöra för tjänstemannen att lämna "försäkran för sjuklön och rapportering av sjuklöneperiod (dag 1–14)". Tjänstemannen ska ange under vilken tid han skulle ha arbetat om han inte varit sjuk. Försäkran behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsak.

Tjänstemannen är inte skyldig att uppge sjukdomsorsak till arbetsgivaren vare sig enligt lag eller avtal. Det kan dock i vissa fall vara av ömsesidigt intresse, ur rehabiliteringssyfte och arbetsmiljösynpunkt, att orsaken till arbetsförmågan klarläggs så snart som möjligt.

Arbetsgivaren har skyldighet att utreda och bedöma den anställdes behov av rehabilitering när den anställda:

- varit sjuk i mer än fyra veckor i följd
- på grund av sjukdom har många korta frånvarotillfällen
- själv begär det

Arbetsgivaren ska lämna utredningen till Försäkringskassan inom åtta veckor från den anställdes sjuk-anmälningdag. Försäkringskassan ska sedan i samråd med den anställda upprätta en rehabiliteringsplan. När detta är uppenbart onödigt behöver arbetsgivaren inte göra en rehabiliteringsutredning.

Under sådan rehabilitering kan den anställda få rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan. Sådan ersättning kan dels bestå av rehabiliteringspenning, motsvarande 77,6 % av den anställdes sjukpenninggrundande inkomst (SGI), och dels särskilt bidrag för vissa merkostnader under rehabiliteringen.

Det är enligt Unionens uppfattning av största vikt att i dessa frågor beakta den enskilda tjänstemannens integritet. Unionens uppfattning är att det är företagshälsovård, läkare och skyddsorganisationen som är bäst skickade att handskas med dessa frågor.

Tjänstemannen är från och med den 8:e kalenderdagen skyldig att på eget initiativ styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Läkarintyget behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsak.

Om den anställda ofta är sjukfrånvarande, eller om arbetsgivaren misstänker att andra orsaker än sjukdom ligger bakom frånvaron, kan arbetsgivaren begära att den anställda i fortsättningen styrker frånvaron med läkarintyg från och med första sjukfrånvarodagen i kommande sjukperioder (s.k. förstadagsintyg).

Arbetsgivaren har också rätt att anvisa läkare. I sådant fall bör arbetsgivaren svara för tjänstemannens kostnader för läkarintyget.

Mom 3 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön skall arbetsgivaren utge sådan till honom

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

Tjänstemannen tillhör grupp 1

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

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

Tjänstemannen tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om tjänstemannen under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklöneperioden, uppgår till minst 105 för grupp 1 respektive minst 45 för grupp 2, upphör sjuklönerätten för sjukdomsfallet efter 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

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

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till tjänstemannen upphör rätten till sjuklön.

Undantag 3

För tjänsteman, som visstidsanställts för kortare tid än en månad, inträder rätten till sjuklön först sedan tjänstemannen tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom 4:1

Sjukdom **t.o.m. 14:e kalenderdagen** i sjuklöneperioden:

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

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ för den första sjukfrånvarodagen (karensdag)

och med

$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ fr o m den andra sjukfrånvarodagen

För tjänstemän som regelbundet arbetar andra arbetstider än dagtid utges fr o m den andra sjukfrånvarodagen dessutom sjuklön med 80 procent av bortfallen OB-ersättning.

Anmärkning 1

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.

Anmärkning 2

Om tjänstemannen under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karensdagar enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön den första sjukfrånvarodagen på samma sätt som fr o m den andra sjukfrånvarodagen.

Anmärkning 3

För tjänsteman, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjuklön, görs även för denna dag sjukavdrag på samma sätt som fr o m den andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

Anmärkning 4

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

Med månadslön avses i detta moment

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

*Med **veckoarbetstid** avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen med beaktande av rätten till kompensationsledighet enligt Arbetstidsavtalet § 2. Om tjänstemannen har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.*

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

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

Momentet innehåller beräkningsregler för sjukavdrag de 14 första sjukdagarna av varje sjukperiod. Sjukavdraget beräknas per frånvarotimme. För frånvarotid den första dagen i sjukperioden görs sjukavdrag med hela lönen per timme frånvaro. Sjukavdrag görs fr.o.m. dag 2 t o m dag 14 med 20 % per frånvarotimme. Sjuklön ska också utges för sådan schemalagd OB-tid som infaller under sjukperioden. Sådan sjuklön ska vara 80 % fr.o.m. dag 2 t o m dag 14 per frånvarotimme då OB-ersättning annars skulle ha utgivits.

Till tjänsteman som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön från första sjukdagen utges sjuklön med 80 %. I sådant fall ska arbetsgivaren göra sjukavdrag med 20 % redan från första sjukfrånvarodagen.

Karensdag under insjuknandedagen

Karensdag är den dag under vilken sjukanmälan gjorts. Om tjänstemannen under en arbetsdag insjuknar och på grund av detta inte kan fullfölja en arbetsdag, räknas dagen som karensdag. Förutsättning för att dagen ska räknas som karensdag är att sjukanmälan görs innan den ordinarie arbetstiden slut. Arbetsgivaren kan då göra sjukavdrag för den tid som återstår av arbetsdagen. Påföljande dag räknas som dag 2 av sjukperioden.

Sjukdomsfall som inträffar inom fem kalenderdagar från det att tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att sjuklön ska utges redan första dagen i det senare sjukdomsfallet.

Exempel

Om den första sjukperioden pågått måndag till onsdag i en vecka och återinsjuknandet inträffar senast måndag påföljande vecka, betraktas det som en fortsättning av den första sjukperioden. Den första sjukperioden omfattar då karensdagen och dag 2 och 3 i sjuklöneperioden. Första dagen i den andra sjukperioden betraktas då som dag 4 i sjuklöneperioden, och ersätts med 80 % sjuklön.

Kravet på läkarintyg i den andra sjukperioden räknas dock från sjukanmälningsstillfället för den andra sjukperioden.

Mom 4:2

Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen:

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

För tjänstemän med månadslön om högst 27 813 kronor med

90 % x månadslönen x 12
365

För tjänstemän med månadslön över 27 813 kronor med

$$80 \% \times \frac{7,5 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning 1

Den här angivna månadslönegränsen är $7,5 \times \text{gällande prisbasbelopp}/12$. Prisbasbeloppet för 2013 är 44 500 kronor och lönegränsen för 2013 följaktligen 27 813 kronor.

Anmärkning 2

Månadslön definieras i mom 4:1, Anmärkning 4.

Anmärkning 3

Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Anmärkning 4

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som $4,3 \times$ veckolönen).

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

Sjuklöneberäkning med rörlig lön

Om det inte träffats någon lokal överenskommelse om beräkning av sjuklön för tjänstemän avlönade med rörliga lönedelar, riskerar dessa tjänstemän att få för stora sjuklöneavdrag. Då lokal överenskommelse saknas görs i många fall sjukavdrag även för en beräknad genomsnittsinkomst av rörliga lönedelar, detta trots att inga rörliga lönedelar intjänas och ingen sjuklön utges på rörlig lön under sjukdomsperioder. Det innebär att tjänsteman avlönad med helt eller delvis rörlig lön under en sjukperiod både förlorar inkomsten av rörliga lönedelar och får sjuklöneavdrag baserat på en uppskattad genomsnittlig rörlig lön under sjukperioden.

Detta gäller framförallt alla tjänstemän avlönade med någon form av direktprovision, d v s sådan provision som är direkt beroende av tjänstemannens personliga arbetsinsats.

Exempel på beräkning av sjuklön då rörlig lön ingår i totallönen

För tjänsteman avlönad helt eller delvis med rörlig lön bör därför överenskommelse träffas om hur sjuklönen skall beräknas. Se definition månadslön i anmärkning 4 i mom 4:2. Beräkningen i sådan överenskommelse kan utformas enligt följande exempel. Unionens regionkontor har ytterligare exempel och kan vara behjälpliga vid utformningen av sådant avtal.

Definition till nedanstående formler

FKM = Fast kontant månadslön

RML = Genomsnittlig rörlig månadslön

Sjuklön för de 14 första kalenderdagarna med rörlig lön

När tjänstemannen är frånvarande på grund av sjukdom görs löneavdrag per timme med:
(FKM \times 12) / (52 \times veckoarbetstiden).

För samma tid utges sjuklön med:

För dag 1 (karensdag)

Någon särskild sjuklön utges inte för den tid tjänstemannen är frånvarande under första frånvarodagen i sjukperioden.

För dag 2 till 14

För den fasta månadslönen är avdraget per timme:

$20 \% \times (\text{FKM} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$.

För tjänsteman med rörliga lönedelar ska även sjuklönen utges per timme med:

$80 \% \times ((\text{FKM} + \text{RML}) \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$

Till tjänsteman som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjuklön, görs även för denna dag sjukavdrag på samma sätt som från och med den andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den skift- eller OB-ersättning som tjänstemannen gått miste om.

Sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen med rörlig lön

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

$\text{FKM} \times 12/365$

För samma tid utges sjuklön per dag med:

För tjänsteman med månadslön om högst 7,5 x gällande prisbasbelopp/12:

$10 \% \times ((\text{FKM} + \text{RML}) \times 12) / 365$

För tjänsteman med månadslön över 7,5 x gällande prisbasbelopp/12:

$10 \% \times (7,5 \times \text{prisbasbeloppet}/365) + 90 \% \times$

$(\text{FKM} + \text{RML}) \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet}) / 365$

Förutsättningar för sjuklön

Prisbasbeloppet år 2013 är 44 500 kr. Försäkringskassan ersätter upp till 7,5 prisbasbelopp vilket motsvarar 333 750 kr/år. Månadslönen, vilken är grunden för SGI, blir då 27 813 kr (333 750/12). Försäkringskassans underlag är idag endast 97 % av SGI. Detta medför att beräkningsunderlaget inte är 27 813 kr utan 26 978 kr. Den högsta ersättning som Försäkringskassan kan utbetala är 80% av beräkningsunderlaget dvs. 21 583 kr. Detta innebär att Försäkringskassan endast betalar ut 77,6% av SGI.

Kollektivavtalet ger dessutom 10 % av lönen i sjuklön upp till 27 813 kr/månad och 90 % av den lön som överstiger 27 813 kr/månad i sjuklön eftersom det saknas sjukpenning för den delen av lönen.

Exempel på sjuklön:

Sara tjänar 50 000 kr/månad och blir sjukskriven i tre månader. De första två veckorna får hon 80 procent av lönen från arbetsgivaren. Nästa månad får hon högsta möjliga sjukpenning från försäkringskassan som är 21 583 kr (77,6% av 27 813 kr).

Kollektivavtalet ger dessutom 22 749 kr i sjuklön från arbetsgivaren. (10 % av 27 813 kr = 2 781 kr och 90 % av 22 187 kr = 19 968 kr i sjuklön över sjukpenningstaket (19 968 kr + 2 781 kr = 22 749 kr).

Föräldralön

Ersättningen med föräldralön beräknas på samma sätt som vid egen sjukdom från och med 15:e kalenderdagen. Observera att månadslönegränsen vid föräldralön är 10 x gällande prisbasbelopp/12.

Förutsättningar för föräldralön

Prisbasbeloppet år 2013 är 44 500 kr. Försäkringskassan ersätter upp till 10 prisbasbelopp vilket motsvarar 445 000 kr/år. Månadslönen blir då 37 083 kr (445 000/12). Försäkringskassans underlag är idag endast 97 % av denna lön. Detta medför att beräkningsunderlaget inte är 37 083 kr utan 35 971 kr. Den högsta ersättning som Försäkringskassan kan utbetala är 80% av beräkningsunderlaget dvs. 28 777 kr. Detta innebär att Försäkringskassan endast betalar ut 77,6% av månadslönen.

Kollektivavtalet ger dessutom 10 % av lönen i föräldralön upp till 37 083 kr/månad och 90 % av den lön som överstiger 37 083 kr/månad i föräldralön eftersom det saknas föräldrapenning för den delen av lönen.

Exempel på föräldralön:

Kalle tjänar 30 000 kr/månad och tar ut pappaledighet i fem månader. Han får 23 280 kr/månad (knappt 80 % av lönen) i föräldrapenning från Försäkringskassan och 3 000 kr/månad (10% av 30 000 kr) i föräldralön från arbetsgivaren genom kollektivavtalet. På fem månader blir det 15 000 kr i föräldralön utöver föräldrapenning från Försäkringskassan.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning

För varje frånvarotimme görs löneavdrag enligt följande.

$(FKM \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med tjänstemannens hela fasta kontanta månadslön.

Smittbärare

Om tjänstemannen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning gäller följande:

Frånvaro till och med 14:e kalenderdagen:

$(FKM \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$

Från och med 15:e kalenderdagen beräknas ersättningen som vid egen sjukdom

$10 \% \times (7,5 \times \text{prisbasbeloppet}/365) + 90 \% \times$

$(FKM + RML) \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet} / 365$

Provision som intjänats före sjukperioden skall självfallet utbetalas under sjukperioden på sedvanligt sätt, utanför sjuklöneberäkningen. Provisionsförlusten på grund av sjukperioden uppstår först månaderna/månaderna efter sjukperioden.

Om s.k. förmedlingsprovision (provision som inte är direkt beroende av tjänstemannens egna arbetsinsats) förekommer, bör överenskommelse träffas om i vilken utsträckning sådan provision ska ingå i sjuklöneberäkningen.

Sjuklön på förekommande OB-ersättning (ersättning för förskjuten arbetstid) beräknas separat.

Mom 5 Vissa samordningsregler

Mom 5:1

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

Mom 5:2

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

Mom 5:3

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

Reglerna i momentet reglerar samordning med olika former av försäkringar och sjuklön från arbetsgivaren.

Rätten till arbetsskadesjukpenning upphörde i huvudsak från och med den 1 juli 1993. Detta innebär att den som är sjukförsäkrad enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och till följd av arbetsskada fått sin arbetsförmåga nedsatt med minst en fjärdedel, under sjukdomstiden får sjuklön från arbetsgivaren enligt avtalet och ersättning från Försäkringskassan enligt AFL.

Rehabiliteringspenningen är 77,6 % av den sjuklönegrundande inkomsten, (SGI). Under den sjukdomsrelaterade frånvarotiden innebär detta att arbetsgivaren fr.o.m. den 1 januari 1996 kompletterar rehabili-

teringspenningen/sjukpenningen med 10 % sjuklön. Det är därför viktigt att sjukanmälan görs både till arbetsgivaren och Försäkringskassan även under pågående rehabiliteringsperiod.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 6:1

Om tjänstemannen har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma att han inte skall ha rätt till sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats skall arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaparten.

Mom 6:2

Om en tjänsteman vid anställningen har förtigtit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 6:3

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 6:4

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

Mom 6:5

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

Mom 6:6

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse skall arbetsgivaren utge sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Mom 6:7

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden

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

Anmärkningar

1) *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension*
– se mom 3, Undantag 2.

2) *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden för tjänsteman som uppnått pensionsåldern* – se § 1, mom 5.

3) *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler*
– se mom 5.

I momenten har anpassning gjorts till nya lagen om sjuklön. Inskränkningarna gäller alltså inte för de 14 första sjukdagarna i varje sjukperiod. I övrigt anger momentet de inskränkningar i tjänstemannens rätt till sjuklön som gjorts.

Mom 7 Föräldralön

Mom 7:1

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till graviditetsersättning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren, om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än två respektive sex månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

Mom 7:2

a) Om tjänstemannen har varit anställd **i ett men inte två år i följd** betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst två månader. Om tjänstemannen har varit anställd **i två år i följd eller mer** betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst sex månader.

b) Föräldralönen per månad är

$$\text{månadslönen} - 30 \times 90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänstemän med månadslön över 37 083 kronor är föräldralönen per månad istället

$$\text{månadslönen} - 30 \times 80 \% \times \frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{365} - 30 \times 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning

Den här angivna månadslönegränsen är $10 \times$ gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2013 är 44 500 kronor och lönegränsen för 2013 följaktligen 37 083 kronor.

Mom 7:3

Utbetalning av föräldralön sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid föräldralön utges.

Mom 7:4

Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 7:5

Föräldralön för del av månad betalas i proportion till den kortare aktuella perioden.

Tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap, födelse av eget barn eller adoption av barn och som har rätt till graviditetsersättning (tidigare havandeskapsersättning) eller föräldrapenning har rätt till föräldralön, vilken betalas ut under högst sex månader. När avtalsregeln infördes, omfattade den endast kvinnliga arbetstagare, och det låg då i sakens natur att föräldraledigheten togs ut sammanhängande, och att man var helt ledig från arbetet. Detta kommer till uttryck genom att avtalet anger att föräldralön utges enbart för en (1) sammanhängande ledighetsperiod. Företaget och Unionenklubben och/eller den enskilda tjänstemannen har dock möjlighet att överenskomma om för tjänstemannen mer förmånliga regler. Exempelvis att få föräldralön uppdelat på flera perioder eller uttag på deltid eller intermittent.

För en hel sammanhängande föräldraledighet utgörs föräldralönen av månadslönen minus 30 avdrag (enl. mom 7:2) för varje ledig månad. Föräldralönen betalas ut i proportion till en eventuell kortare ledighetsperiod. En tjänsteman som helt eller delvis avlönas med rörliga lönedelar, bör träffa överens-

kommelse med arbetsgivaren om vilken månadslön som ska ligga till grund för beräkningen, i enlighet med exemplet i kommentaren till § 6, mom 4:2.

Föräldralön för ledigheten utbetalas längst till det att barnet är 18 månader, eller vid adoption till 18 månader efter adoptionstillfället.

Föräldralönens storlek, två alternativt sex månadslöner minus 30 avdrag per månad, är beroende av tjänstemannens anställningstid vid tillfället då föräldraledigheten tas ut.

Intermittent föräldraledighet

Vad gäller då vid intermittent uttag av föräldraledighet, d v s en situation där tjänstemannen växelvis är föräldraledig respektive arbetar? Utöver rätten att vara helt föräldraledig medger 6 § Föräldraledighetslagen, också rätten att få tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning, d v s vara föräldraledig på deltid. Tjänstemannen har rätt att ta ut intermittent ledighet eller ledighet på deltid med stöd av föräldraledighetslagen. Rätten till föräldralön enligt avtalet gäller ändå endast under två respektive sex sammanhängande kalendermånader. Innan denna form av intermittent föräldraledighet påbörjas är det viktigt att komma överens med arbetsgivaren hur reglerna avseende bland annat föräldralön ska tillämpas i det enskilda fallet.

Avdrag vid intermittent föräldraledighet

Föräldraledigheten kan enligt lagen tas ut intermittent. Avtalet har däremot ingen ersättningsregel för denna form av föräldraledighet. Det krävs därför en överenskommelse med arbetsgivaren om hur ersättningen/löneavdraget ska göras den föräldralöneberättigade tiden och tiden därefter.

Intermittent föräldraledighet som förläggs till samma veckodag/dagar skall ses som en (1) ledighetsperiod. Men frågan vilket tjänstledighetsavdrag som arbetsgivaren ska göra, dagslöneavdraget eller 21:delsavdraget bestäms i § 10 mom 2:2.

Rekommendationer

Enskilda tjänstemän som står i begrepp att ta ut föräldraledighet bör gå tillväga på följande sätt för att undvika tvister i förläggningen:

- Tjänstemannen bör i så god tid som möjligt inför den planerade föräldraledigheten klara ut med Försäkringskassan vilka regler och villkor som gäller vid hel respektive deltidsuttag av föräldraledighet och föräldrapenning.
- Diskutera med företaget och få klarlagt deras synsätt på hur föräldraledighet och föräldralön utgår, företagets syn på vad som är en sammanhängande period, vilken föräldralön som betalas ut för enskilda dagar samt vilket tjänstledighetsavdrag som görs. Tänk på att avtalets regler inte behöver vara begränsande. Det är fullt möjligt att överenskomma om regler som för den enskilde tjänstemannen är bättre än avtalets.
- När klarhet i dessa frågor råder är det dags att söka tjänstledighet, vilket enligt 13 § föräldraledighetslagen, ska göras minst två månader före ledighetens början. Tänk på att antingen foga överenskomna villkor till den skriftliga ledighetsansökan alternativt få dem bekräftade av företaget. Formulera ansökan så att möjlighet finns att avbryta ledigheten i förtid och återgå i tjänst.

Mom 8 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med tjänstemannens hela månadslön.

En tjänsteman som helt eller delvis avlönas med rörliga lönedelar, bör träffa överenskommelse med arbetsgivaren om avdragets storlek, i enlighet med exemplet i kommentaren till § 6, mom 4:2.

Reglerna i momentet följer lagen om allmän försäkring. Rätten till ledighet enligt lagen gäller intill dess barnet fyllt 12 år, för utvecklingsstört eller barn med funktionsnedsättning 16 år, om inte annat angivits. Rätten till ledigheten gäller under högst 120 dagar per barn och år om inget annat anges. När den som vanligtvis har hand om barnet blir sjuk, dock endast 60 dagar. Ledighet med tillfällig föräldrapenning kan förekomma i följande situationer:

- vid sjukdom eller smitta hos barnet
- vid sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdnadshavare

- vid besök i samhällets förebyggande barnhälsovård
- vid vårdbehov på grund av att barnets andra förälder besöker läkare med annat barn till föräldrarna, under förutsättning att det andra barnet omfattas av bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning.
- Vid så kallad "pappaledighet" under 10 dagar i samband med barns födelse. Utges inom 60 dagar från barnets födelse. Vid adoption räknas tidpunkten från den tidpunkt som föräldrarna fått barnet i sin vård.

Tillfällig föräldrapenning kan överlåtas till annan försäkrad som stannar hemma från arbetet på grund av sjukdom hos barnet eller den ordinarie vårdnadshavaren.

Den krets till vilka överlåtelsen kan ske är inte begränsad.

Ersättningen beräknas på den persons SGI som den tillfälliga föräldrapenningen överlåts till.

Mom 9 Övriga bestämmelser

Mom 9:1

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

Mom 9:2

Om tjänstemannen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning gäller följande:

Frånvaro t.o.m. 14:e kalenderdagen

För varje timme en tjänsteman är frånvarande görs avdrag med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se mom 4:1.

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4:2.

Smittbärapenning

En smittbärare har rätt till smittbärapenning om denne måste avstå från förvärsarbete på grund av:

- beslut enligt Smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (1971:511)
- läkarundersökning som smittbäraren genomgår och syftar till att klarlägga om denne är smittad av en samhällsfarlig sjukdom

Försäkringskassan utger ersättning redan från första dagen av sådan frånvaroperiod. Ersättningen är densamma som personens sjukpenning. Arbetsgivaren utger däremot löneutfyllnad först från och med 15:e kalenderdagen vid sådan frånvarorsak.

En tjänsteman som helt eller delvis avlönas med rörliga lönedelar, bör träffa överenskommelse med arbetsgivaren om avdragets storlek, i enlighet med exemplet i kommentaren till § 6, mom 4:2.

Övertidskompensation

Med övertid menas all arbetstid som tjänstemannen arbetar utöver sin egen ordinarie arbetstid, vare sig tjänstemannen arbetar heltid eller deltid. Övertiden ersätts dock olika beroende på när den utförs, och om man arbetar heltid eller deltid. Avtalets huvudregel är att alla har rätt till övertidsersättning.

Under vissa förutsättningar kan företaget och den enskilde tjänstemannen överenskomma om att eventuell förekomst av övertidsarbete ska regleras på annat sätt, vanligtvis med högre lön och längre semester.

I det fall övertidsersättningen utbyts mot annan form av ersättning, kan tjänstemannen och arbetsgivaren även överenskomma att inte omfattas av §§ 2-5 i Arbetstidsavtalet. Detta är möjligt men på inget sätt nödvändigt eftersom det rör sig om två separata avtal.

En tjänsteman kan enligt Allmänna villkorsavtalet byta ut rätten till särskild kompensation för övertidsarbete mot att tjänstemannen får rätt till högre lön och/eller 5 eller 3 semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådana överenskommelser kan göras för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har

okontrollerbar arbetstid eller frihet beträffande arbetstidens förläggning. Endast om dessa förutsättningar är uppfyllda kan en sådan överenskommelse träffas.

Huvudregeln är att en sådan överenskommelse gäller för ett semesterår i taget, såvida inte annat överenskommit.

Unionenklubbens roll

Unionenklubben bör först och främst få vetskap om vilka tjänstemän som träffat sådana överenskommelser och granska om förutsättningarna är uppfyllda. Klubben bör också verka för att skyddsreglerna i Arbetstidsavtalet innehålls.

I de fall tjänstemannen inte omfattas av §§ 2-5 i Arbetstidsavtalet, kan Unionenklubben utnyttja sin möjlighet att begära att även dessa medlemmars arbetstid registreras, se Arbetstidsavtalet § 1 anmärkning till mom 2 och 3. Det ligger i både Unionenklubbens och arbetsgivarens intresse att få en uppfattning också om dessa tjänstemäns totala arbetstid.

Ersättning för övertidsarbete

Ersättningen för övertidsarbetet regleras i avtalet om Allmänna anställningsvillkor. Ersättningens storlek varierar dock beroende på när övertidsarbetet utförs. Sena kvällar och helger ger så kallad kvalificerad övertidsersättning, medan övertidsarbete på annan tid ger enkel övertidsersättning. Ett specialfall är när en deltidсанställd tjänsteman arbetar utöver sin ordinarie arbetstid. Definitionsmässigt är sådan tid övertid och ska räknas med i övertidsuttaget enligt § 3 mom 2 och journalföras enligt § 5 i Arbetstidsavtalet. Den ersättningen skiljer sig dock från den heltidsanställdes på en punkt, nämligen att sådan övertid som ligger utanför den deltidсанställdes deltid men inom arbetstidsmättet för heltidsanställda vid företaget, endast ersätts med vad som i avtalet kallas ”ersättning för överskjutande timmar vid deltid (så kallad mertid)”.

All övertidsersättning inbegriper även semesterersättning för övertidsarbetet. (se § 5, mom 4:1 anmärkning 3)

Vid arbete på obekvämt arbetstid, förskjuten arbetstid, skift, beredskap eller jourtid, regleras ersättningen för sådan tid i det så kallade OB-avtalet. Dessa ersättningar utgår för planerad och schemalagd ordinarie arbetstid, jourtid respektive beredskap, till skillnad från övertidsersättning, eftersom övertidsarbete ligger utanför den planerade eller schemalagda arbetstiden. Således utgår inte dessa ersättningar samtidigt med övertidsersättning. På dessa ersättningar utgår semesterersättning som på rörliga lönedelar.

§ 7 Övertidskompensation

Mom 1 Rätten till särskild övertidskompensation

Mom 1:1

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta mom, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser skall gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall skall särskilda skäl föreligga. Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren. Detsamma gäller tjänsteman som upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till hur mycket tjänstemannen arbetar. I det senare fallet bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning i samband med diskussionerna.

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t ex därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför ar-

bete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser. Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.

Grundregeln är att alla tjänstemän har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete. En tjänsteman och arbetsgivaren kan dock komma överens om att tjänstemannen får rätt till högre lön och/eller 5 eller 3 semesterdagar utöver lagstadgad semester, istället för rätten till övertidsersättning.

Sådana överenskommelser skall gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet beträffande arbetstidens förläggning. Rätten till högre lön och/eller längre semester uppstår inte spontant, utan förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Om inte annat överenskommit gäller överenskommelsen under ett semesterår.

Inför en sådan överenskommelse bör en bedömning göras över mängden övertid som kan förväntas uppstå under ett år. Ett sätt att göra bedömningen kan vara att titta bakåt i tiden för att se hur mycket övertid per år som krävts i befattningen. Därefter bör kompensationen i lön och/eller semester anpassas till denna bedömning.

Unionens rekommendation är att vid en nyanställning tillämpa avtalets huvudregel, d v s att man får övertidsersättning enligt avtalet. Är detta inte möjligt rekommenderas att överenskommelsen bara gäller för ett semesterår. Skälen bakom dessa rekommendationer är dels att företagen ofta vill skriva bort rätten till övertidsersättning för gott och dels att det är lättare att bilda sig en uppfattning om vad övertiden är värd, då man arbetat ett år med övertidsersättning.

Enligt huvudregeln gäller överenskommelsen för ett semesterår i taget, och löper då ut vid semesterårsskiftet, såvida den inte förnyas.

Om överenskommelsen istället gäller tills vidare måste den sägas upp för att upphöra. Detta bör i så fall ske senast tre månader före semesterårets utgång. Om inte, så förlängs överenskommelsen med ett semesterår.

Vid överenskommelsens ikraftträdande upphör rätten till särskild övertidskompensation och rätten till extra semesterdagar inträder direkt.

Observera att övertidsreglerna i avtalet endast reglerar kompensation för övertid. Även om överenskommelse träffats att kompensation ska ske i form av högre lön och/eller längre semester, är arbetsgivaren skyldig att föra anteckningar om övertid för att kunna iaktta arbetstidsavtalets begränsningsregler vad gäller övertidsuttag. Man kan dock för dessa fall träffa en särskild överenskommelse om att tjänstemannen skall vara undantagen från arbetstidsavtalets regler (se Arbetstidsavtalets § 1 mom 3). I de fall där skyddsreglerna ändå skrivs bort är det viktigt att Unionenklubben utnyttjar sin möjlighet att begära att även dessa medlemmars arbetstid registreras (se Arbetstidsavtalet § 1 anmärkning till mom 2 och 3). Det ligger i både Unionenklubbens och arbetsgivarens intresse att få en uppfattning också om dessa tjänstemäns totala arbetstid.

Såväl tjänstemannen som arbetsgivaren kan säga upp överenskommelsen och återgå till huvudregeln, d v s att få övertidsersättning enligt avtalet. Då försvinner också rätten till de extra semesterdagarna samt det lönetillägg man haft istället för övertidsersättning. Ett problem som förekommer i samband härmed är att avgöra storleken på lönetillägget. Ibland kanske det inte är uttalat, utan man har bara fått en lön för allt-i-ett, och då går det inte att avgöra tilläggets storlek. Unionens tolkning är att lönen lämnas intakt i dessa fall, medan den extra semestern försvinner. Även i de fall tillägget är känt, kan det ha gått många år sedan överenskommelsen träffades, och då är det svårt att avgöra hur stort tillägget är i dagsläget. Eftersom lönen är kopplad till arbetsuppgifternas art, ansvar och svårighet samt prestationen och sättet att utföra arbetet, och detta kan ha förändrats med tiden, liksom att omfattningen av övertidsarbetet kan ha ändrats, finns det inget som säger att tillägget utgör samma andel av lönen som när det fastställdes. Om arbetsgivaren vill minska lönen är Unionens uppfattning att arbetsgivaren har bevisbördan att objektivet kunna styrka den minskning som han eller hon vill göra. Kan så inte ske, ska även i detta fall lönen lämnas intakt.

Förberedelse- och avslutningsarbete

Mom 1:2

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen överenskommit om att tjänstemannen dagligen skall utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill skall tjänstemannen kompenseras för detta förhållande genom att tjänstemannen får tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Momentet innehåller följande kriterier:

- Överenskommelsen skall vara uttrycklig. Skriftlighet krävs ej men är bra ur bevis synpunkt.
- Arbetsuppgifterna skall förekomma dagligen.
- Arbetstiden utöver ordinarie arbetstid skall vara minst 1 tim/vecka (5 x 12 min).
- Förhållandet skall ej ha beaktats vid fastställande av lönen.

Tjänstemannen ersätts för denna olägenhet med 3 semesterdagar utöver lagstadgad semester. Observera att i detta fall kvarstår rätten till särskild kompensation för övertidsarbete. Kompensationen med 3 semesterdagar avser endast att kompensera för förberedelse- och avslutningsarbetet.

Underrättelse om avtal med enskild tjänsteman

Mom 1:3

Om överenskommelse har träffats enligt mom 1:1 andra stycket eller mom 1:2 skall arbetsgivaren underrätta vederbörande tjänstemannaklubb.

Efter underrättelse enligt ovan, skall arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Underrättelsen skall således lämnas till Unionenklubben, inte till PTK-L.

Som framgår ska arbetsgivaren informera Unionenklubben när en enskild tjänsteman och företaget överenskommit om att övertidsarbetet inte ska ersättas genom så kallad ”särskild övertidskompensation”, utan istället ersättas med längre semester och/eller högre lön. Arbetsgivaren har följaktligen en skyldighet att informera Unionenklubben om vilka tjänstemän som träffat sådana överenskommelser, men har inte skyldighet att informera om hur tjänstemannen kompenserats, eftersom detta får anses ligga inom ramen för det enskilda anställningsavtalet. Det är viktigt att Unionenklubben för en egen förteckning över de tjänstemän som överenskommit om denna form av övertidsersättning, och att hålla förteckningen uppdaterad.

Enligt mom 1:1 är det endast tjänstemän i vissa befattningar eller med vissa arbetsuppgifter eller förhållanden, som kan överenskomma om annan form av övertidsersättning. Om det efter underrättelse från företaget inte framgår på vilka grunder överenskommelsen träffats, kan Unionenklubben med stöd av andra stycket i mom 1:3, begära att företaget redovisar de omständigheter som gör att man anser sig ha kunnat träffa överenskommelsen. Enligt avtalet kan denna typ av överenskommelser bara träffas med dem som har chefsställning eller frihet i arbetstidens förläggning, d v s som i princip själva avgör om och när de arbetar övertid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga, och dessa skäl är företaget skyldig att redovisa efter begäran från Unionenklubben.

Arbetsgivaren skall även enligt mom 1:2 underrätta Unionenklubben vid överenskommelser om längre semester med anledning av att tjänstemannen har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete.

Mom 2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 2:1

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidarbete, se mom 4.

Tjänstemannen bör i största möjliga utsträckning se till att övertidsarbetet beordrats på förhand. I annat fall riskerar tjänstemannen att arbetet i efterhand inte godkännes som övertidsarbete.

Förberedelse- och avslutningsarbeten

Mom 2:2

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

I vissa fall kan denna typ av arbete ersättas med att tjänstemannen får längre semester, se mom 1:2.

Övertidsperioder

Mom 2:3

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

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

Observera att sammanläggning av övertidsperioder bara är tillämpligt om övertidsperioderna ligger inom ett och samma kalenderdygn. Om man arbetar skift och skiftet pågår över två kalenderdygn beräknas sammanläggningen av övertidsperioder varje dygn för sig.

Övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden

Mom 2:4

Om en tjänsteman beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

Mom 2:5

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt mom 2:4 och reskostnader därvid uppstår för honom skall arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för tjänsteman som enligt mom 1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Övertidsersättning enligt detta moment utges även om det faktiskt utförda övertidsarbetet är kortare än en halvtimme.

Vid tillämpning av arbetstidsavtalets regler om övertidsutrymme räknas endast den faktiskt utförda arbetstiden. Tretimmarsregeln är endast en ersättningsregel.

Arbetsgivaren ersätter resekostnader i samband med sådant övertidsarbete. Sådana kostnader kan vara till exempel resa med egen bil eller taxikostnader om allmänna kommunikationer saknas eller är dåliga vid tillfället för övertiden. Kostnader för allmänna kommunikationer då månadskort eller liknande kan användas, ersätts inte. Arbetsgivaren ersätter endast uppkomna merkostnader.

Övertidsarbete vid förkortad daglig arbetstid (Sommar – vintertid)

Mom 2:6

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t ex sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande.

Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

Mom 2:6 avser det speciella fall att förkortning sker på t.ex. sommaren utan motsvarande förlängning sker på vintern. I detta fall ska övertidsbetalningen beräknas med utgångspunkt från den längre (under vintern gällande) dagliga arbetstiden. Enligt arbetstidsavtalet ska dock i detta fall arbete utöver det ordinarie dagliga arbetstidsmåttet under den del av året tjänstemannen har kortare arbetstid räknas som övertidsarbete. Avräkning från tillgängligt övertidsutrymme enligt arbetstidsavtalet ska därför göras för arbetet, även om det enligt detta moment inte kompenseras särskilt (se arbetstidsavtalet §§ 3 och 5).

Mom 3 Övertidskompensationens storlek

Mom 3:1

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller – om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

- b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

Beträffande semesterlön se § 5 mom 4:1, anmärkning 3.

Övertidsarbete skall ersättas i pengar eller ledighet. Huvudregeln är compensation i pengar. För compensation i form av ledighet krävs att arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om detta.

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämföras med övertidsarbete på "annan tid".

Där tjänsteman i produktionen beordras följa schema om kollektiv produktionsövertid ersätts divisorn 94 med divisorn 87 vid sådan övertid som förläggs helgfria måndagar-fredagar och divisorn 72 med divisorn 68 vid sådan övertid å annan tid.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a), utges med 1 1/2 timme och för övertidsarbete, som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med "övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar" menas lediga eller inarbetade helgdagsaftnar, klämdagar eller liknande. Däremot menas inte arbetsfria vardagar för tjänsteman som arbetar intermittert deltid.

Beräkning av övertidsersättning sker med utgångspunkt från den fasta kontanta månadslönen. Värdet av eventuella naturaförmåner som fri lunch ska inte medräknas. Mindre provisioner ingår inte heller, men om provisionsdelen är stor i förhållande till den fasta månadslönen bör beräkningsunderlaget jämkas.

Semesterlön är inbakad i övertidsersättningen genom att divisorerna minskats i motsvarande mån.

Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom 4:1

Om en deltidsanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Beträffande semesterlön se § 5 mom 4:1, anmärkning 3.

Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

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

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

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 4:2

Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt mom 1-3.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 3 skall tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mertidsersättningen beräknas på tjänstemannens fasta kontanta månadslön. Semesterlönen ingår i ersättningen på samma sätt som när det gäller övertidsersättning. I det fall den deltidсанställda utför övertidsarbete utanför de tidsgränser som gäller för heltidsanställda, utges övertidsersättning. Övertidsersättningen utges då enligt mom 3, och deltidslönen ska uppräknas till heltidslön.

Enligt arbetstidsavtalet räknas mertid som övertid vid beräkning av övertidssaldo.

Mertidsersättning respektive övertidsersättning utges vid deltid eller partiell föräldraledighet enligt följande regel:

- mertidsersättning ska utges för arbete, som tjänstemannen utför utanför sitt individuella deltidsmått men inom ramen för ordinarie daglig arbetstidsförläggning i motsvarande heltidsbefattning vid företaget. Detta gäller oavsett om tjänstemannen enligt sin deltidstjänst egentligen skulle ha varit ledig den dagen (se exemplet nedan).
- övertidsersättning ska utges för arbete utanför ramen för ordinarie daglig arbetstidsförläggning i motsvarande heltidsbefattning vid företaget.

Exempel

En deltidсанställd eller partiellt föräldraledig arbetar kl 08.00–15.00 måndag–torsdag och är helt ledig fredag. Ordinarie arbetstid för heltidsanställda är 08.00–17.00 måndag–fredag. Om tjänstemannen ombeds arbeta till kl 18.00 på torsdagen, hela fredagen till kl 18.00 och lördag till kl 12.00 blir ersättningen:

Torsdag kl 15.00–17.00 Mertid

Torsdag kl 17.00–18.00 Övertid

Fredag kl 08.00–17.00 Mertid

Fredag kl 17.00–18.00 Övertid

Lördag kl 08.00–12.00 Kvalificerad övertid

§ 8 Restidsersättning**Utlandsresor**

Avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller endast inom Sveriges gränser (se kommentaren till ”Avtalets omfattning” § 1 mom 7). För tjänsteresa till utlandet gäller avtalets regler med automatik endast den del av resan som sker inom landets gräns. När tullstationen passerats upphör avtalets regler om kompensation för restidsersättning. Tjänsteman som beordras till tjänsteresa till utlandet bör därför träffa överenskommelse om regler för ersättning av restid i utlandet.

Mom 1 Rätten till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen enas om att tjänstemannen skall vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivaren och en tjänsteman kan överenskomma om att kompensation för restid skall utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid skall beaktas vid fastställande av lönen.

- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex såsom resande försäljare, servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om sådan.

Huvudregel

Huvudregeln är att alla tjänstemän har rätt till restidsersättning. Även för resor till och från kurser och konferenser som beordrats i tjänsten gäller avtalets regler.

Undantag

Första undantaget finns i huvudregelns andra pinne och gäller tjänstemän som saknar rätt till övertidsersättning. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att vara undantagen från bestämmelserna om restidsersättning. Vägledande bör då vara skrivningarna i undantagens första pinne, d v s kompensation för restidsersättningen ska då utges i annan form exempelvis som en del av lönen.

Andra undantaget är första pinnen under rubriken Undantag. Det är i princip samma undantag som det första men är mera utförligt skrivet och omfattar alla tjänstemän.

Om överenskommelse träffas enligt första eller andra undantaget ovan skall det framgå i överenskommelsen på vilket sätt förekomsten av restidsersättning har kompenserats samt storleken på ersättningen. Om kompensationen till exempel skett i fast lön ska det framgå hur stor del av lönen som är kompensation för restiden. Kompensationen bör helst ligga som ett tillägg till den fasta lönen.

Tredje undantaget är andra pinnen under rubriken Undantag och gäller tjänstemän som i sin befattning har tjänsteresor i betydande omfattning. Dessa tjänstemän har rätt till restidsersättning endast om särskild överenskommelse om detta har träffats. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig för att undvika tvister i framtiden.

Exempel på sådana befattningar kan vara:

- resande säljare, där det i tjänsten förutsätts att tjänstemannen i huvudsak arbetar utanför företaget och endast undantagsvis befinner sig på företaget.
- servicetekniker, där det i tjänsten förutsätts att tjänstemannen i huvudsak utför sitt servicearbete hos kunder utanför företaget och endast undantagsvis befinner sig på företaget.

Mom 2 Förutsättningar för restidsersättning

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

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

Vid beräkning av restid skall endast fulla halvtimmar medtas.

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

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden kl. 22-08 ej medräknas.

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

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

Med restid avses den tid utanför ordinarie arbetstid som åtgår för resa från företaget till bestämmelseplatsen inklusive väntetider mellan olika färdstätt, t ex tågbyten, mellan buss och flyg och liknande. Endast fulla halvtimmar ersätts. Om restid förekommer, såväl före som efter ordinarie arbetstid, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om särskilda regler finns för trakamentsbestämmelser vid företaget avseende resans början och slut, ska dessa även tillämpas vid beräkning av restiden. Sådana kan t ex vara att tjänsteresan anses påbörjad respektive avslutad 30 minuter före färdstättens avgångstid, respektive 30 minuter efter färdstättens ankomsttid.

Vid bilkörning i tjänsten utbetalas restidsersättning. I vissa fall kan bilkörning i tjänsten betraktas som arbete och ersätts då enligt gängse regler. Det gäller vid transporter av utrustning, reservdelar, arbetsmaterial samt vid andra transporter. Det avgörande är om bilkörningen är att betrakta som arbete eller inte. Att ett antal arbetskamrater gemensamt åker i en bil till ett arbetsställe för att där arbeta (samåkning) innebär inte i sig att det är fråga om arbete. Man måste göra en samlad bedömning och det som bestämmer är om bilkörningen på ett avgörande sätt ligger i arbetsgivarens intresse. Så kan exempelvis bli fallet om det inte finns något annat sätt att praktiskt ta sig till ett arbete som är brådskande. Då tjänsteresan med bil utförs för arbetsgivarens räkning utges övertidsersättning för tid utanför den ordinarie arbetstid. Om tjänsteresan däremot företas endast för att transportera tjänstemannen själv, utges restidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

månadslönen¹

240

utom när resan har företagits under tiden från kl. 18 fredag fram till kl. 06 måndag eller från kl. 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl. 06 dag efter helgdag, då ersättningen är

månadslönen

190

Beträffande semesterlön se § 5 mom 4:1, anmärkning 3.

Beträffande begreppet månadslön – se § 7 mom 3:2.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Under vardagar kl 06.00 måndag – kl 18.00 fredag ersätts all restid med divisor 240.

Under veckoslut, kl 18.00 fredag – kl 06.00 måndag ersätts all restid med divisor 190.

Under helger, kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl 06.00 dag efter helgdag, ersätts all restid med divisor 190.

Med månadslön avses tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. Värdet av eventuella naturförmåner som subventionerad lunch eller bostad ska inte medräknas. Mindre provisioner ingår inte heller, men om provisionsdelen är stor i förhållande till den fasta månadslönen bör beräkningsunderlaget jämkas så att t ex den genomsnittliga rörliga månadslönen räknas del av fast kontant månadslön.

Semesterlön är inräknad i restidsersättningen genom att divisorerna minskats i motsvarande mån.

§ 9 Lön för del av löneperiod

Om en tjänsteman börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön.

Beträffande begreppet dagslön (och månadslön) se § 10 mom 2:2.

Om en tjänsteman börjar eller slutar sin anställning så att anställningen inte varar hela månaden beräknas lönen för den månaden enligt följande:

Anställningstiden i månaden är högst 5 (6)* arbetsdagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{21} ; \quad \frac{(\text{månadslönen})}{25}$$

Lönen beräknas på faktiska arbetsdagar.

Anställningstiden i månaden är längre än 5 (6)* arbetsdagar

$$\text{Dagslönen} = \frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

*) Tal inom parantes gäller vid 6-dagars arbetsvecka.

¹ Tidigare begränsning av restidsersättningen till högst 6 timmar per kalenderdag har slopats.

Lönen beräknas på samtliga kalenderdagar, även mellanliggande helgdagar.

Månadslön definieras under avsnittet ”Tjänstledighet” som:

”Månadslön = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.) Med fast kontant månadslön jämföras i detta sammanhang

- fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.”

Permission, Tjänstledighet, annan ledighet (allmänt)

Allmänt

Avsnittet reglerar lön och löneavdrag vid olika former av ledighet från arbetet som inte reglerats på annat sätt i lag eller avtal. För ledighet enligt avsnittet krävs att tjänstemannen, i regel före ledigheten, kommer överens med arbetsgivaren om formen för ledigheten och ledighetens omfattning. Nedan följer exempel på ledigheter reglerade på annat sätt i avtal och lagar.

Ledighet reglerad i lag

I vissa fall regleras rätten till ledighet från arbetet och även ersättningsfrågan i lag.

Socialförsäkringsbalken

Socialförsäkringsbalken innefattar en mängd särskilda regleringar, exempelvis ledighet och ersättning vid sjukdom, smittbärare, närståendevård, föräldraförmåner, pensioner m m. Vissa komplement till dessa bestämmelser finns i avsnittet ”Sjuklön m m” i detta avtal.

För fördjupad information se PTK:s skrift ”Handbok för försäkringsrådgivare”.

Lag om ersättning och ledighet för närståendevård

Arbetstagare har rätt till ledighet, hel, halv eller fjärdedels dag, från arbete under tid då han uppbär ersättning enligt denna lag, totalt 240 dagar. Hel ersättning utges per dag från Försäkringskassan för maximalt 30 dagar för vård av en och samma person. Vid beräkning av antalet dagar med rätt till ersättning anses två dagar med halv eller fyra dagar med fjärdedels ersättning som en dag. Ledigheten är semesterlönegrundande.

Närstående i lagens mening är den som står den sjuke nära. Lagen är alltså tillämplig på anhöriga, granar, vänner med flera.

Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Lagen ger en arbetstagare rätt till ledighet av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och då arbetstagarens närvaro är nödvändig.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

I 14§ LAS andra stycket regleras att uppsagd arbetstagare under uppsägningstiden har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedling eller på annat sätt söka nytt arbete.

Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Facklig förtroendeman har rätt till den skäligen ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. För sådan ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen har förtroendemannen också rätt till bibehållna anställningsförmåner.

För fördjupad information se skrift från LO/PTK/Tidens förlag ”Förtroendemannalagen kommentarer med rättsfall”.

Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Lagen ger varje arbetstagare rätt till ledighet för utbildning oavsett vilken utbildning arbetstagaren avser genomgå. Någon begränsning av utbildningens art görs inte. I princip omfattas således allmän och facklig utbildning likaväl som yrkesutbildning. I begreppet utbildning ligger ett krav på att studierna skall utmärkas av en viss planmässighet. Ändamålet med ledigheten bör dock kunna preciseras till deltagande i viss kurs eller viss närmare angiven undervisning.

Lagen omfattar all studieledighet oavsett ledighetens omfattning. Detta innebär att ledigheten kan omfatta några timmar i veckan, några dagar eller pågå i flera år. Ledigheten begränsas dock till den tid som i det enskilda fallet kan anses behövlig för det uppsatta studiemålet.

Hänsyn ska tas till det valda upplägget av studierna. Lagen omfattar också normalt ledighet för till exempel praktiktjänstgöring, i den mån detta ingår, som ett led i utbildningen.

För fördjupad information se PTK:s skrift "Studieledighetslagen tillämpningsföreskrifter".

Lag om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare

En arbetstagare som antagits till undervisning enligt lagen om grundläggande svenskundervisning för invandrare har rätt till ledighet från anställningen. Ledigheten är semesterlönegrundande.

Tjänstgöring inom totalförsvaret

Arbetstagare har enligt lag rätt till ledighet i samband med militärtjänstgöring, grundutbildning och repetitionsövningar, inklusive vapenfri tjänst samt tjänstgöring i civilförsvaret och FN-tjänst.

Enligt studieledighetslagen har arbetstagare rätt till ledighet för frivillig utbildning och tjänstgöring inom totalförsvaret. Samma gäller för kvinnor som genomgår militär grund- och befälsutbildning samt officersutbildning.

Lag om vissa föreningsuppdrag inom skolan, m m

Rätten till ledighet omfattar uppdrag åt ideell förening. Uppdragen skall avse uppgifter som sammanhänger med grundskolan eller allmän fritidsverksamhet samt anordnas för barn och ungdomar i skolelig ålder.

En arbetstagare har rätt till ledighet från anställningen under den tid som behövs för uppdragen, dock högst 90 arbetstimmar per kalenderår.

Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Lagen ger en arbetstagare rätt att vara tjänstledig under högst sex månader utan betalning för att bedriva näringsverksamhet. Syftet med lagen är att ge arbetstagare möjlighet att på prov bedriva en egen rörelse utan att behöva säga upp sig. Den verksamhet som ska bedrivas får inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet.

Lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

En arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga har under vissa förutsättningar rätt till ledighet för att prova arbete hos en annan arbetsgivare.

Ledighet reglerad i avtal

Avtal om allmänna anställningsvillkor

I avsnittet "Allmänna förhållningsregler" regleras att tjänsteman har rätt att motta statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

I avsnittet "Semester" regleras rätten till semesterledighet. Bestämmelserna i avsnittet ersätter eller kompletterar bestämmelserna i semesterlagen.

I avsnittet "Sjuklön m m" regleras i första hand tjänstemannens rätt till ersättning från arbetsgivaren vid ledighet på grund av sjukdom, havandeskap, tillfällig vård av barn, risk för överförande av smitta m m. Rätten till ledighet regleras i första hand i lag om sjuklön, lag om allmän försäkring m m.

I avsnittet "Övertidskompensation" regleras rätten till kompensationsledighet för övertidsarbete. Sådan ledighet kräver dock överenskommelse med arbetsgivaren.

Arbetstidsavtalet

Enligt den arbetstidsförkortningsmodell som finns i Arbetstidsavtalet § 2 moment 2 tjänar tjänstemannen löpande in tid i tidbank vilken bland annat kan användas som kompensationsledighet. Utläggningen av sådan ledighet sker efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

Utvecklingsavtalet

Facklig medlem har rätt att på betald tid, högst 5 timmar per år, delta i av Unionenklubben ordnade fackliga möten på arbetsplatsen. Dessutom ger avtalet nyanställd rätt att på betald arbetstid under en

timme delta i vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. En arbetstagare kan vid ett och samma företag enbart en gång på betald tid ta del av sådan information.

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skäligen omfattning för fackligt kontaktarbete. Unionenklubben bör komma överens med arbetsgivaren om kostnaderna för kontaktarbetet. Sådana kostnader kan vara förlorad arbetsförtjänst, resor, traktamenten m m. Verksamheten bör budgeteras per verksamhetsår.

§ 10 Permission, tjänstledighet, annan ledighet

Mom 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemans familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton ej är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Permission beviljas av arbetsgivaren på ansökan av tjänstemannen. Man har alltså ingen ovillkorlig rätt till permission. Under permission utges lön. Permission beviljas i regel endast för del av dag. Vid t ex hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemans familj eller nära anhörigs frånfälle och begravning kan dock permission beviljas för en eller flera dagar. Andra situationer där permission kan beviljas kan vara t ex händelser av typen eget bröllop, egen 50-årsdag, läkar- och tandläkarbesök. Vid arbetsrelaterade skador är det rimligt att permission beviljas för besök hos läkare, kiropraktor, sjukgymnast etc.

En tjänsteman har rätt till ledighet för tillfällig vård av barn i samband med sjukdom om barnet är under 12 år (16 år för barn med funktionshinder). Då utgår föräldrapenning från Försäkringskassan.

Tjänstemannen ska beviljas permission för hel eller del av dag när det är fråga om ett plötsligt akut uppkommande sjukdoms- eller olycksfall hos barn. Tjänstemannen bör så snabbt som möjligt anmäla vård av sjukt barn både till arbetsgivaren och till Försäkringskassan. Arbetsgivaren kan i det fall tjänstemannen erhållit ersättning från Försäkringskassan göra avdrag i efterhand med den tillfälliga föräldrapeningen under tiden för permission.

Beträffande midsommarafton, julafton och nyårsafton finns även förläggningsregler i Arbetstidsavtalet § 2 mom 2.1.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för tjänstemannen ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen. För tjänsteman som har veckovila förlagd till annan dag än söndag skall motsvarande regel tillämpas.

Någon absolut rätt till tjänstledighet vid sidan av laglig rätt till ledigheter finns inte, utan det är arbetsgivaren som avgör detta från fall till fall. Ledighetsansökan bör, för att undvika tvister då löneavdraget görs, alltid vara skriftlig med angivande av orsak och den tidsperiod, första till och med sista dag, för vilken tjänstledigheten söks. I ansökan bör också anges att ansökan gäller under förutsättning att orsaken till ledigheten kan nyttjas, till exempel att tjänstemannen antas till sökt utbildning.

Tjänstledighet innebär ledighet minst en dag utan lön. Vid kortare ledighet, se annan ledighet i detta avsnitt.

Om tjänstledighet beviljats för en viss period finns det inte någon rätt för tjänstemannen att återgå i tjänst under perioden om inte annat följer av lag, t ex studieledighet eller föräldraledighet. Det krävs att tjänstemannen och arbetsgivaren är överens om att avbryta ledigheten. Det krävs alltså en aktiv åtgärd från tjänstemannens sida för att få överenskommelsen om tjänstledighet eller kompensationsledighet att upphöra. Detta gäller även om tjänstemannen blir sjuk under den tid då tjänstledighet beviljats, se AD 1994 nr 55.

Löneavdrag vid tjänstledighet

Mom 2:2

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

Om tjänstemannen är tjänstledig

- under en period om högst 5 (6)¹ arbetsdagar skall för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med

$$\frac{1}{21} \frac{1}{(25)^1}$$
 av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)¹ arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde tjänstemannen arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

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

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

Med fast kontant månadslön jämföras i detta sammanhang

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

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Regeln anger hur löneavdraget vid tjänstledighet ska beräknas. Vid intermittert deltidarbete, d v s att tjänstemannen arbetar endast vissa av veckans arbetsdagar, beräknas tjänstledighetsavdraget enligt tabell i avtalet.

Om flera tjänstledighetsperioder finns under en kalendermånad eller avräkningsperiod beräknas varje period för sig.

Tjänstledighetsavdraget kan aldrig bli större än månadslönen eller lönen för avräkningsperioden. Vid sådan ledighet dras hela lönen för löneperioden av. Med intermittert deltidarbete menas att tjänstemannen arbetar deltid samt att arbetstiden inte är förlagd till varje för arbetsstället ordinarie arbetsdag under veckorna i en månad.

Löneavdrag vid tjänstledighet för deltidanställd

Mom 2:3

Om tjänstemannen är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittert deltidarbete) skall tjänstledighetsavdrag göras enligt följande

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka} \times 21 (25)^1}{5 (6)^1}$$

¹ Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	Avdrag
4	<u>månadslönen</u> 16,8
3,5	<u>månadslönen</u> 14,7
3	<u>månadslönen</u> 12,6
2,5	<u>månadslönen</u> 10,5
2	<u>månadslönen</u> 8,4

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

Avdrag enligt ovan skall göras för varje dag under vilken tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle utgjort arbetsdag för honom.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 2:2.

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

Mom 3 Annan ledighet

Mom 3:1

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

Mom 3:2

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

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

Beträffande begreppet månadslön se mom 2:2.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd tjänsteman skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Vid annan ledighet, det vill säga ledighet utan lön del av dag, görs löneavdrag per timme. Avdraget görs endast för fulla halvtimmar. Divisorn 175 är en schablon som är oberoende av det enskilda arbetsställets ordinarie arbetstid per vecka. Se AD 1989 nr 140.

§ 11 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare

Denna paragraf reglerar endast vad som gäller för tjänstemännen vid konflikt på arbetarsidan. Den skall alltså inte tillämpas vid tjänstemannakonflikt.

Arbetskyldighet

Mom 1

Under konflikt (strejk, lockout, blockad eller bojkott) tillkommer det tjänsteman

- att på vanligt sätt utföra de uppdrag och åligganden, som är med tjänsten förenade;
- att utföra sådant arbete, vilket i övrigt faller inom tjänstemännens vid före taget arbetsområde;
- att utföra arbeten, som möjliggör eller underlättar driftens återupptagande vid konfliktens slut; samt
- att utföra underhållsarbeten och reparationer av maskiner, verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk, vilka arbetsuppgifter i första hand skall anförtros tjänstemän som normalt är knutna till underhålls- och reparationsarbeten eller arbetsledande arbete inom berörd verksamhet.

I den mån arbetsgivaren med egen arbetskraft verkställer lossning av gods för företagets eget bruk och vid inträffat varsel om arbetskonflikt avbeställning av godsleveranser icke kunnat ske, åligger det tjänsteman att vid order härom delta i jämväl sådant arbete.

Reglerna är ett uttryck för tjänstemännens rätt och skyldighet att förhålla sig neutrala vid konflikt mellan arbetsgivaren och arbetarna.

Unionenklubben bör i en konfliktsituation kontakta berört LO-förbunds lokala klubb för ömsesidig information och för att undvika tvister klubbarna emellan, samt för att förhindra att en enskild tjänsteman utsätts för trakasserier.

Det är viktigt att inhämta berört LO-förbunds uppfattning om konfliktens omfattning och deras tolkning av vilka som omfattas.

I de fall arbetsgivaren beordrar tjänsteman att utföra sådant arbete som normalt utförs av arbetare som är i konflikt med arbetsgivaren, ska Unionenklubben/tjänstemannen begära rådrum och snarast kontakta Unionens regionkontor eller förbundskontor.

Skyddsarbete

Mom 2

Utöver vad i föregående moment nämns åligger det tjänsteman att vid behov delta i skyddsarbeten.

Till skyddsarbeten hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete, som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager, vilket ej under konflikten tas i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Här regleras ett undantag från rätten till neutralitet. Tjänstemannen har i de beskrivna situationerna skyldighet att utföra skyddsarbete.

Unionen har vid egna konflikter regler om utförande av så kallat skyddsarbete. Dessa kan fungera som riktmärke vid kontakter med den lokala arbetarklubben och arbetsgivaren.

Som huvudregel gäller att dispens ska sökas om tjänsteman skall utföra skyddsarbete. Undantag från huvudregeln får tillämpas i de fall där skyddsarbetet påkallas genom att olyckshändelse, haveri eller liknande oförutsedd händelse inträffar och innebär fara för människors liv/hälsa eller omfattande skador på byggnader eller anläggningar, fartyg, maskiner, husdjur eller lager. Undantaget innebär att arbetsgivaren snarast skall ansöka om dispens, men att tjänsteman får påbörja skyddsarbetet i avvaktan på beslut om dispensen beviljats eller avslagits.

Överläggning om visst arbete

Mom 3

Skulle arbetsgivaren under konflikt ifrågasätta utförandet av visst i denna paragraf ej omnämnt arbete skall överläggning därom föras med den eller dem som är avsedda att utföra arbetet eller ock med av tjänstemännen utsedda representanter. Har respektive arbetsgivarförbund och tjänstemannapart gemensamt fattat beslut rörande här åsyftat arbete, är tjänstemännen skyldiga att ställa sig detta till efterrättelse. Kan organisationerna icke enas, skall frågan på endera organisationens begäran hänskjutas till förtroenderådet. Rådets beslut är bindande.

I de fall arbetsgivaren beordrar tjänsteman att utföra sådant arbete som ej omnämnts i denna paragraf och som normalt utförs av arbetare som är i konflikt med arbetsgivaren, ska Unionen-klubben/tjänstemannen begära rådrum och snarast kontakta Unionens regionkontor eller förbunds-kontor och den lokala arbetarklubben.

Vid tillämpningen av detta moment bör tolkningsföreträdet om arbetsskyldighet i 34 § MBL uppmärksammas. Om tvist uppstår kan den lokala fackliga organisationen lägga tolkningsföreträde. Innan klubben utnyttjar denna möjlighet ska kontakt tas med Unionens avtalsenhet på förbunds-kontoret. Ett tolkningsföreträde leder till att fackets uppfattning gäller tills tvisten slutligt avgjorts och den enskilde tjänstemannen behöver inte utföra det omtvistade arbetet.

Olovlig konflikt

Mom 4

Vid konflikt, som icke är tillåten enligt lag eller kollektivavtal, är tjänsteman, om arbetsgivaren så påfordrar, skyldig att i den utsträckning så skäligen – mot bakgrund av rådande förhållanden – kan ske utföra allt ifrågakommande arbete.

Momentet ålägger tjänstemännen en långtgående arbetsskyldighet vid vilda konflikter bland arbetarna. Arbetsgivaren kan dock inte utkräva arbete om tjänstemännen riskerar att utsättas för våld eller trakasserier. I de fall arbetsgivaren beordrar tjänsteman att utföra sådant arbete som normalt utförs av arbetare som är i konflikt med arbetsgivaren, ska Unionenklubben/tjänstemannen snarast kontakta Unionens regionkontor eller förbunds-kontor.

Vid tillämpningen av detta moment bör tolkningsföreträdet om arbetsskyldighet i 34 § MBL uppmärksammas. Om tvist uppstår kan den lokala fackliga organisationen lägga tolkningsföreträde. Innan klubben utnyttjar denna möjlighet ska kontakt tas med Unionens avtalsenhet på förbunds-kontoret. Ett tolkningsföreträde leder till att fackets uppfattning gäller tills tvisten slutligt avgjorts och den enskilde tjänstemannen behöver inte utföra det omtvistade arbetet.

Uppsägning, permittering och löneminskning vid konflikt

Mom 5

Uppsägning av tjänsteman må icke företas i anledning av befarad eller pågående konflikt med mindre sannolika skäl talar för att ändrade förhållanden kommer att göra det omöjligt att vid driftens återupptagande bereda tjänsteman sysselsättning.

Har konflikt pågått under minst 3 månader och kan tjänstemännen icke beredas full sysselsättning, må däremot, med motsvarande genomsnittliga förkortning av tjänstgöringstiden, lönen kunna minskas med 10 procent efter en månad med ytterligare 10 procent osv intill dess lönen nedgått till 60 procent av ursprungligt belopp.

Den reducering av lön, som medges enligt föregående stycke, må ej föranleda minskning av avgift till pensions- eller annan på grund av tjänsten tecknad försäkring.

En tjänsteman får inte sägas upp på grund av konflikt mellan arbetsgivaren och arbetarkollektivet. Om arbetsgivaren ändå säger upp tjänstemän ska regler om uppsägning på grund av arbetsbrist enligt lagen om anställningsskydd iakttas.

Momentet reglerar tjänstemännens rätt till lön under den tid då arbetarkonflikt pågår. När konflikten har pågått under minst 3 månader och tjänstemännen inte kan beredas sysselsättning, får arbetsgivaren minska lönen med 10 %. Det förutsätter dock att en motsvarande genomsnittlig förkortning av arbetstiden genomförs. Efter ytterligare en månad kan lönen och arbetstiden reduceras med ytterligare 10 % o s v, till dess lönen sänkts till 60 % av det ursprungliga beloppet.

Under en konflikt är det lätt att svårbedömda situationer uppstår, som kan leda till motsättningar mellan olika grupper av anställda, med verkningar långt efter att den ursprungliga konflikten lösts. Det är därför av stor vikt att Unionenklubben har fortlöpande kontakter med den lokala arbetarklubben som är i konflikt med arbetsgivaren. Unionenklubben bör också kontakta Unionens regionkontor eller förbunds-kontor om oenighet mellan de lokala klubbarna uppstår eller om en olovlig konflikt utbrutit.

Uppsägning (allmänt)

Paragrafen reglerar uppsägningstidens längd och vissa andra frågor i samband med uppsägningen då den anställda eller arbetsgivaren vill avsluta en anställning. Dessutom gäller bestämmelserna i Lag om anställningsskydd (LAS) samt vid uppsägning på grund av arbetsbrist, omställningsavtalet och vissa informations- och förhandlingsregler i lag om medbestämmande (MBL).

Lag om anställningsskydd (LAS)

En tillsvidareanställning upphör genom uppsägning från endera parten, avsked eller vid pensionering.

Enligt 7 § måste arbetsgivare ha saklig grund vid uppsägning. Saklig grund för uppsägning är arbetsbrist eller personliga skäl. Vilka personliga skäl som kan anses utgöra saklig grund för uppsägning, går inte att ange generellt. Frågan måste bedömas med utgångspunkt från omständigheterna i varje enskilt fall. Avsked kan enligt 18 § endast komma i fråga om tjänstemannen mycket grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska enligt 30 § vid uppsägning av personliga skäl, underrätta tjänstemannen och varsla Unionenklubben om detta minst två veckor i förväg och vid avsked minst en vecka i förväg. Tjänstemannen och/eller Unionenklubben har rätt till överläggningar om den varslade åtgärden om sådana begärs senast en vecka efter det att underrättelsen, varslet, lämnades. Om tjänstemannen eller Unionenklubben enligt 40 § vill yrka att uppsägningen/avskedandet är ogiltigt, ska han/Unionenklubben underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. I sådana situationer bör Unionenklubben kontakta Unionens regionkontor snarast för rådgivning.

Utmärkande för en visstidsanställning, dvs. en tidsbegränsad anställning, är att parterna på förhand bestämt hur länge anställningen skall pågå. När den avtalade sluttidpunkten inträffat, upphör anställningen normalt utan att parterna behöver vidta någon särskild uppsägningsåtgärd. En tidsbegränsad anställning kan i normalfallet inte upphöra dessförinnan. Parterna kan emellertid komma överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid. Anställningen gäller då tillsvidare dock längst till och med en viss tidpunkt. En uppsägning från arbetsgivarens sida måste då vara sakligt grundad enligt 7 § anställningsskyddslagen. En visstidsanställning kan vara säsongarbete, visst arbete, vikariat, arbets-topparbete eller provanställning, se under avsnittet "Anställning".

Om tjänstemannen när anställningen upphör har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren, måste arbetsgivaren lämna tjänstemannen en skriftlig underrättelse om att anställningen upphör. Underrättelsen ska lämnas minst en månad före anställningstidens utgång och arbetsgivaren ska samtidigt varsla den lokala Unionenklubb som arbetstagaren tillhör.

Lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och omställningsavtalet

Arbetsgivaren skall på eget initiativ informera Unionenklubben om alla händelser som kan medföra arbetsbrist, t ex strukturförändringar, minskad orderingång m m. Informationen ska lämnas så snart arbetsgivaren kan överblicka åtgärderna.

I en driftsinskränkningssituation är arbetsgivaren vidare skyldig enligt 29 § LAS att på eget initiativ uppta förhandling, s.k. primär förhandling, enligt 11–14 §§ i MBL med PTK-L eller berörda Unionen

klubbar, innan han beslutar om uppsägning på grund av arbetsbrist. Kan överenskommelse inte träffas vid lokal eller central förhandling avgör arbetsgivaren därefter ensidigt behovet av driftsinskränkningen och vilka arbeten som skall upphöra. Om driftsinskränkningen berör tjänstemän eller arbetsledare får den primära förhandlingen också anses omfatta överläggning enligt omställningsavtalet.

Turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist och vid företrädesrätt till återanställning.

22 § i LAS reglerar turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Turordningen bestäms med utgångspunkt från varje tjänstemans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning, under förutsättning att tjänstemannen efter nödvändiga omplaceringar har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Enligt § 12 mom 2 har de lokala parterna möjlighet att träffa lokala överenskommelser som avviker från lagens turordningsregler såväl vid uppsägning som vid företrädesrätt till återanställning. Riktmärket för en sådan överenskommelse skall vara att med minsta möjliga olägenhet för berörda tjänstemän bibehålla en personal vid företaget som gör att dess effektivitet inte eftersätts.

§ 12 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

Mom 1:1

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-3 nedan:

Anställningstid vid företaget *	Mindre än 2 år	Fr o m 2 år till 6 år	Fr o m 6 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3

*) Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd

Mom 1:2 Formen för uppsägning

Uppsägning från tjänstemannens sida bör ske skriftligen. Om uppsägningen skett muntligen ska tjänstemannen på arbetsgivarens begäran bekräfta uppsägningen skriftligen.

I momentet anges uppsägningstiderna från tjänstemannens sida. Enligt lagen om anställningsskydd gäller en månads uppsägningstid för den anställda. Lagen medger avtal om längre uppsägningstid eftersom det inte anses utgöra en försämring. Sådant avtal kan träffas såväl kollektivt som enskilt, se Överenskommelse om annan uppsägningstid.

Med "Anställningstid vid företaget" avses all tid tjänstemannen har varit anställd i företaget oberoende av arbetsuppgifter/befattning, anställningsform, sysselsättningsgrad, tjänstledighet eller om det har varit uppehåll mellan anställningarna. Det är således den sammanlagda anställningstiden vid företaget som avses.

En muntlig uppsägning är i och för sig giltig. För att undvika uppkomsten av tvister rekommenderas dock skriftlig form.

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida¹

Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

Det är viktigt att förhandlingen om organisationsförändringen är avslutad och att kvalifikationskraven för varje befattning är fastställda, innan förhandling om turordningslistan inleds. Vet man inte vilka krav som ställs i en viss befattning, kan man inte heller göra en seriös bedömning av vilka personer som har tillräckliga kvalifikationer för befattningen.

Omplaceringsutredning med utgångspunkt från 7 § anställningsskyddslagen, riskbedömning enligt systematiskt arbetsmiljöarbete 8 § och eventuellt anlitande av löntagarkonsult, med stöd av utvecklingsavtalet, ska göras före turordningsförhandling.

Enligt 22 § anställningsskyddslagen gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Om det finns flera som har tilläckliga kvalifikationer gäller att de med längre anställningstid har företräde före de med kortare anställningstid – sist in först ut regeln. En turordningslista görs normalt per företag (juridisk person), för varje driftsenhet och för varje kollektivavtalsområde.

Om företagets behov av kompetens inte kan tillgodoses med tillämpning av lagen genom en lagturlista, kan fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser genom en avtalsturlista. Om driftsenheten delas upp i mindre turordningskretsar, t ex för varje avdelning, är det en form av avtalsturlista. Om arbetsgivaren och klubben med hänvisning till kompetens gör ett urval av de tjänstemän som ska sägas upp är det också en avtalsturlista. Vid bedömningen av företagets behov av kompetens är det viktigt att Unionenklubben får tillräckligt faktaunderlag från arbetsgivaren. Det är viktigt att klubben gör avstämningar med de berörda individerna och Unionens regionkontor innan en överenskommelse om avtalsturlista träffas. Vid överenskommelse om avtalsturlista fråntas de som blir uppsagda sin rättighet att få uppsägningen prövad i domstol, utom i de fall avtalsturlistan anses vara diskriminerande eller strider mot god sed på arbetsmarknaden. Det är därför klubbens ansvar att undersöka att allt underlag är komplett och att alla uppgifter som arbetsgivaren lämnar är korrekta. I Unionens regler för förhandlingsverksamheten gäller att vid en förhandling som rör en grupp medlemmar får den inte avslutas utan att medlemsgruppen har fått information om att förhandling pågår och vad den handlar om.

De som blivit uppsagda enligt en avtalsturlista har företrädesrätt till återanställning och klubben kan göra en avtalsturlista för återanställning, men inte avtala bort deras företrädesrätt. Om arbetsgivaren vill avtala bort företrädesrätten kan det vara ett alternativ att klubben biträder medlemmarna att träffa individuella överenskommelser med avgångsvederlag istället för avtalsturlista. Arbetsgivare hävdar ofta att klubben är skyldig att träffa överenskommelse om avtalsturlista, eftersom arbetsgivaren har betalat för Trygghetsrådets insatser som kommer de uppsagda till del. Trygghetsrådet bildades inte för att företagen skulle kunna behålla de tjänstemän som de helst vill ha kvar vid övertalighet, utan för att underlätta omställning och skapa framgångsrika förändringsprocesser för de anslutna företagen och deras medarbetare.

På företag där Sveriges Ingenjörer och Ledarna finns kan Unionenklubben tillsammans med deras företrädare bilda PTK-L. PTK-L är i så fall lokal part och företräder alla organisationernas medlemmar i förhandlingar om organisationsförändring och turordning. Se även kommentar om PTK-L i § 1 detta avtal.

Avtalstexten innebär en skyldighet för klubben att förhandla om en avtalsturlista om arbetsgivaren begär det, motivera sina ståndpunkter och försöka komma överens, men det finns ingen skyldighet att komma överens. Avslutas den lokala förhandlingen i oenighet är det upp till endera parten att begära central förhandling om turordningen.

Mom 2:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-3 nedan:

Anställningstid vid företaget ²	Mindre än 2 år	Fr o m 2 år till 4 år	Fr o m 4 år till 6 år	Fr o m 6 år till 8 år	Fr o m 8 år till 10 år	Fr o m 10 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3	4	5	6

Anmärkningar

- 1) *Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.*
- 2) *Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*

I momentet anges uppsägningstiderna från arbetsgivarens sida.

Med "Anställningstid vid företaget" avses all tid tjänstemannen har varit anställd i företaget oberoende av arbetsuppgifter/befattning, anställningsform, sysselsättningsgrad, tjänstledighet eller om det har varit uppehåll mellan anställningarna. Det är således den sammanlagda anställningstiden vid företaget som avses.

Avtalet hänvisar vidare till 3 § anställningsskyddslagen vad gäller beräkningen av anställningstiden. Det betyder att anställningstid hos annat företag får räknas under förutsättning att företagen vid tidpunkten för byte av anställning ingick i samma koncern. Vid en övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen får även tiden hos det överlåtande företaget räknas med.

Förlängd uppsägningstid

En tjänsteman ska ha uppnått 55 års ålder och vid tidpunkten för uppsägningen ha en sammanhängande anställningstid om tio år. I detta fall får inte olika anställningsperioder räknas samman.

All anställningstid hos företaget ska räknas med under förutsättning att den är sammanhängande. Det betyder att anställningstid då tjänstemannen innehaft en arbetarbefattning får räknas med, samt även tid då tjänstemannen innehaft en tidsbegränsad anställning. Även anställningstid inom samma koncern får räknas med och även tid hos ett överlåtande företag efter en övergång av verksamhet.

Semester och uppsägningstid

Enligt 14 § semesterlagen får inte semester läggas ut under uppsägningstid utan den anställdes medgivande. Om semester redan lagts ut vid uppsägningstillfället har tjänstemannen rätt att begära att den utlagda semestern upphävs, om uppsägningen beror på arbetsbrist. Om uppsägningstiden överstiger sex månader kan dock intjänad semester läggas ut under den del av uppsägningstiden, som infaller efter de första sex månaderna. Huvudsemestern kan dock inte utan medgivande från tjänstemannen förläggas till annan tid än juni-augusti.

I de fall tjänstemannen får arbetsfri uppsägningstid är det viktigt att klara ut om semester kommer att läggas ut under den arbetsfria uppsägningstiden och om det finns eventuella restriktioner beträffande arbetsbefrielsen. Utifrån tjänstemannens perspektiv är det därför viktigt att skriftligt dokumentera dels att uppsägningstiden verkligen är arbetsfri och vad som gäller om arbetsgivaren trots allt vill kalla in tjänstemannen för arbete, och dels om semester kommer att läggas ut under den arbetsfria uppsägningstiden. Även i detta fall har arbetsgivaren bara rätt att lägga ut semester under uppsägningstiden i de fall uppsägningstiden överstiger sex månader.

Uppsägning från arbetsgivaren – skriftlig

Uppsägning eller avsked från arbetsgivarens sida ska enligt 7, 8 och 19 §§ LAS vara sakligt grundad och göras i skriftlig form. Beskedet ska ange vad tjänstemannen har att iaktta om han vill ogiltigförklara uppsägningen eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. Beskedet skall också ange om tjänste-

mannen har företrädesrätt till återanställning. Om tjänstemannen vill utnyttja sin rätt till återanställning krävs anmälan till arbetsgivaren om detta. En sådan anmälan bör göras skriftligt och så snart som möjligt, helst i samband med uppsägningen. Om arbetsgivaren inte uppfyller lagens regler innebär detta inte att uppsägningen av det skälet skulle vara ogiltigt. Arbetsgivaren riskerar däremot i sådant fall att drabbas av skadestånd.

Enligt 10 och 20 §§ LAS ska besked om uppsägning eller avsked lämnas till tjänstemannen personligen. I vissa fall får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till tjänstemannens senast kända adress. Uppsägningen eller avskedandet anses ha skett när tjänstemannen fått del av beskedet, eller 10 dagar efter att det rekommenderade brevet lämnats till posten. Har tjänstemannen semester anses uppsägningen eller avskedandet ha skett tidigast dagen efter då semestern upphörde.

Reglerna om uppsägning, avsked och återanställning återfinns i 7–33 §§ LAS.

Tvåmånadersregeln

En uppsägning på grund av personliga skäl eller ett avskedande får normalt inte enbart grunda sig på omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader. Underrättelse om tilltänkt avskedande eller uppsägning måste ha lämnats innan det gått två månader från det att arbetsgivaren fick kännedom om den/de omständigheter som läggs till grund för uppsägningen/avskedet.

Mom 2:2 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd skall ge lokalt till arbetstagarorganisation skall anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive tjänstemannaförbunds adress.

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

Avsked/uppsägning av personliga skäl

Om arbetsgivaren vill avskeda eller säga upp en tjänsteman av personliga skäl eller lämna besked enligt 15 § LAS om att tidsbegränsad anställning upphör, ska han underrätta arbetstagararen om detta i förväg. Vid uppsägning eller besked enligt 15 § LAS, minst 2 veckor i förväg och vid avsked minst 1 vecka i förväg. Dessutom skall arbetsgivaren om tjänstemannen är fackligt organiserad samtidigt med underrättelsen varsla den Unionenklubb som tjänstemannen tillhör.

Tjänstemannen och den Unionenklubb som tjänstemannen tillhör har enligt 30 § LAS, rätt till överläggningar med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden som underrättelsen eller varslet avser. Sådan överläggning måste dock begäras senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. Har överläggningar begärts får arbetsgivaren inte verkställa uppsägningar eller avsked förrän överläggningarna avslutats.

Om tjänstemannen eller Unionenklubben enligt 40 § LAS vill yrka att uppsägningen/avskedandet är ogiltigt, ska han/Unionenklubben underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. I sådana situationer bör Unionenklubben kontakta Unionens regionkontor snarast för rådgivning.

Tidsbegränsade anställningar

Besked till tjänstemannen om att tidsbegränsad anställning ska upphöra återfinns i 15–17 §§ LAS. Tjänstemannen ska få skriftligt beskedet minst 1 månad före anställningens upphörande. Beskedet ska ange vad tjänstemannen har att iaktta om han vill hävda att anställningsavtalet ska gälla tillsvidare eller yrka skadestånd. Beskedet ska också ange om tjänstemannen har återanställningsrätt eller ej. Om tjänstemannen vill utnyttja sin rätt till återanställning krävs anmälan till arbetsgivaren om detta. En sådan anmälan bör göras skriftligt och så snart som möjligt i samband med uppsägningen. En förutsättning är att tjänstemannen varit anställd mer än 12 månader under de senaste två åren.

Beskedet skall lämnas till tjänstemannen personligen. I vissa fall får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till tjänstemannens senast kända adress.

Mom 2:3 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § lagen om anställningsskydd gäller följande för tjänstemän som ej kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För tjänstemän som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats, gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete skall inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod.

Motsvarande gäller tjänstemän med tantiem, produktionspremie eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till tjänstemannen gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete skall sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den under närmast föregående tolv månadersperiod erhållna ersättningen.

12–14 §§ LAS reglerar lön och andra förmåner under uppsägningstid oavsett om arbetsgivaren tillhandahåller arbete eller ej. I detta moment regleras vissa former av svårberäknade lönedelar.

Om tjänstemannen inte varit anställd i tolv månader får beräkningen göras utifrån den faktiska anställningstiden.

Enligt 12 § LAS har tjänstemannen rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren inte erbjuder honom arbete. Ersättningen får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått till tjänstemannen, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter d v s arbetsgivaren kan inte genom att ge tjänstemannen andra arbetsuppgifter sänka lönen. En tjänsteman som normalt har provision på försålda enheter skall till exempel inte förlora dessa lönedelar beroende på att arbetsgivaren under uppsägningstiden hindrar tjänstemannen från att kontakta kunder för att sälja.

Om tjänstemannen får arbetsfri uppsägningstid och också har frihet att ta nytt arbete, får arbetsgivaren enligt 13 § LAS avräkna lön och förmåner som tjänstemannen fått i ny anställning. Arbetsgivaren får dessutom under uppsägningstiden mot uppsägningslönen avräkna följande.

- inkomst som tjänstemannen uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning, som han skäligen borde ha godtagit.
- utbildningsbidrag vid arbetsmarknadsutbildning.

Observera att arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att inte göra avräkning enligt ovan.

Tjänstemannen har enligt 14 § LAS under uppsägningstiden rätt till skälig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedling eller på annat sätt söka arbete.

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om uppsägningstid för respektive part. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får dock inte understiga vad som anges i mom 2:1.

Regeln är avsedd att tillämpas i en nyanställningssituation (inte då en tjänsteman utnyttjar sin återanställningsrätt). Bestämmelsen i momentet gör det möjligt för arbetsgivaren och tjänstemannen att i ett enskilt anställningsavtal komma överens om annan uppsägningstid än allmänna villkorsavtalets. Den får dock inte från arbetsgivarens sida vara kortare än uppsägningstiden i avtalet.

Mom 3:2 Pensionärer

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden tre månader för både arbetsgivaren och tjänstemannen fram till dess att tjänstemannen fyller 67 år varefter uppsägningstiden är en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen.

Om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att han har uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta tillämpas mom 1:1 och mom 2:1 dock att uppsägningstiden inte kan vara längre än vad som framgår av första stycket om parterna inte kommit överens om längre uppsägningstid.

Mom 3:3 Uppnådd pensionsålder

Tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår den ålder som anges i 32a § lagen om anställningsskydd, såvida inte han och arbetsgivaren överenskommer

om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställnings-skydd.

Uppnådd pensionsålder är lika med ”ordinarie pensionsålder”, dvs 65 år. Däremot har tjänstemannen ingen avgångsskyldighet förrän vid 67 år.

För tjänsteman som kvarstår i tjänst efter gällande pensionsålder enligt ITP-planen, dvs 65 år, gäller en uppsägningstid från både tjänstemannen och arbetsgivaren på tre månader. Efter 67 år är uppsägningstiden bara en månad.

För tjänsteman som anställts efter gällande pensionsålder enligt ITP-planen är uppsägningstiden vad som framgår av mom. 1:1 och mom. 2:1, dock ej längre än tre månader.

Enligt 33 §, LAS, är arbetsgivaren skyldig att lämna besked till arbetstagaren minst en månad i förväg, om arbetsgivaren vill att den anställda ska lämna sin anställning i och med utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år. Tidigare var denna ålder 65 år, dvs. samma som den ITP-grundande pensions-åldern. Då lämnade Alecta detta besked, varför vi via avtalet kunde befria arbetsgivaren från denna skyldighet.

När tjänstemannen uppnår 67 års ålder behöver arbetsgivaren inte lämna besked om att anställningen ska upphöra, utan anställningen upphör automatiskt. Om den anställda eller arbetsgivaren önskar att anställningen ska fortgå även efter 67-årsdagen måste man i så fall bli överens om detta.

För att avsluta en anställning före 67 års ålder, krävs en uppsägning av anställning på vanligt sätt. Det vill säga att det krävs saklig grund om arbetsgivaren vill säga upp, medan den anställda kan säga upp sig själv när så önskas.

Mom 3:4 Förkortning av uppsägningstid för tjänstemannen

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

Mom 3:5 Skadestånd då tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden

Om tjänstemannen lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar tjänstemannens lön under den del av uppsägningstiden som tjänstemannen ej har iakttagit.

Tjänstemannen är skyldig att iaktta den för honom gällande uppsägningstiden. Uppsägningstiden kan endast förkortas via en överenskommelse med arbetsgivaren.

Arbetsgivare har rätt till skadestånd för den skada som vållas om en tjänsteman lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att kräva ”lägstbeloppet” utan att påvisa någon som helst skada.

Om arbetsgivaren vill kräva ett större skadestånd än ”lägstbeloppet” måste han kunna visa vari skadan består. I sådana fall bör medlemmen/Unionenklubben kontakta Unionens regionkontor för rådgivning.

Enligt kvittningslagen får arbetsgivaren inte kvitta skadestånd mot inestående lön och/eller semesterersättning utan särskilt medgivande från tjänstemannen.

Mom 3:6 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som tjänstemannen har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter han har haft att utföra, samt
- om tjänstemannen så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få betyget.

Tjänstemannen bör även begära att betyget också anger orsaken till att anställningen upphör. Om betyget ska användas vid ansökan om nytt arbete är det av stort värde för den eventuellt nya arbetsgivaren att veta orsaken till anställningens upphörande, om det t ex var på egen begäran eller p.g.a. arbetsbrist. Observera att tjänstemannen inte behöver ha lämnat anställningen för att erhålla betyget. Betyget kan ju

vara värdefullt när tjänstemannen söker nytt arbete. Rätten att få tjänstgöringsbetyg finns även om kollektivavtal saknas. I sådana fall kan domstol förelägga arbetsgivaren att vid vite utfärda betyg. Arbetsgivaren har rätt att på begäran få arbetsgivarens omdömen i betyget strukna. Däremot har man inte rätt att tvinga arbetsgivaren att ändra omdömena.

Mom 3:7 Intyg om uttagen semester

När tjänstemannens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren skall lämna intyget till tjänstemannen senast inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få intyget.

Om tjänstemannen har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

Enligt 6 § semesterlagen har en arbetstagare som byter anställning endast rätt till semesterledighet i den nya anställningen i den mån han inte redan har fått ut sådan ledighet. För att undvika tvister är det en fördel om tjänstemannen kan visa hur mycket semesterledighet han har fått ut i den tidigare anställningen.

§ 13 Förhandlingsordning

Det tidigare gällande huvudavtalet med förhandlingsordning¹ mellan SAF och SIF, som även antogs av CF har ersatts av Förhandlingsordning mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer.

§ 14 Giltighetstid

Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016.

Part äger rätt att senast den 30 september 2014 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2015.

Om avtalet sägs upp, ska den part som säger upp avtalet skriftligen informera övriga parter inom Teknikavtalens avtalsområden. Envar av dessa äger därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor efter det att de informerats om den första uppsägningen.

Stockholm den 2 april 2013

Teknikarbetsgivarna
Åke Svensson

Unionen
Cecilia Fahlberg

¹ Förhandlingsordningen mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna har reglerats i ett Samarbetsavtal enligt överenskommelse mellan parterna den 7 juni 2000, reviderat 1 april 2010 och den 1 februari 2012.

Förhandlingsordning mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen

§ 1 Samförstånd till undvikande av tvist¹

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framledes upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i Teknikarbetsgivarna².

Förhandlingsordningen omfattar alla tjänstemän, med de undantag som stadgas i anmärkningen. Det innebär alltså att förhandlingsordningen även gäller anställda verkställande direktörer.

§ 2 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt 41§ medbestämmandelagen.

Förhandlingsordningen innebär total fredsplikt under det att kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor gäller mellan Unionen och Teknikarbetsgivarna. Det är således inte möjligt att under avtalets giltighetstid tillgripa konflikt rörande oreglerade intressefrågor.

§ 3 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

¹ Om en förhandling mellan ett medlemsföretag och arbetarparten vid företaget gäller en eller flera tjänstemäns sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller förhålla sig till arbetarna, har Unionen respektive Sveriges Ingenjörer rätt att begära närvaro vid förhandlingen i syfte att ta del av uppgifter som kan vara av betydelse för att ta tillvara den enskilda medlemmens intressen. Detta överensstämmer med vad som gällt enligt tidigare förhandlingsordning och innebär inte att tjänstemannaparten kan ha anspråk på att det inte i förhandlingen sker enskilda överläggningar mellan medlemsföretaget och arbetarparten.

² Parterna är överens om att utanförstående fackliga organisationer inte kan åberopa förhandlingsordningen mot medlemmar i Teknikarbetsgivarna. För Ledarna gäller den förhandlingsordning som anges i Samarbetsavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman som utan stöd av Unionen vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

Anmärkning

I kollektivavtal finns regler som hindrar tallan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.

Tjänstemän som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter vartill yrkandet hänför sig och senast två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristen för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

Förhandlingsordningen måste följas i alla tvister rörande anställningsvillkor eller förhållandena i övrigt mellan parterna. Paragrafens första anmärkning förtydligar detta. Förhandlingsordningen gäller såväl rätts- som intressetvister. Märk även att § 7 (Begäran om central förhandling) även behandlar medbestämmandeförhandlingar.

Det vida förhandlingskravet innebär att arbetsgivaren i princip måste förhandla om alla anspråk som riktas mot enskild tjänsteman, vilket innebär ett hinder för arbetsgivaren att, utan föregående förhandling, väcka talan i tingsrätt. Arbetsgivaren är t.ex. skyldig att förhandla om krav som grundar sig på lagen om företagshemligheter.

Enskild tjänsteman kan, under vissa förutsättningar, välja att avstå från förhandlingskravet. Detta gäller i rättstvister rörande enskilt avtal eller lag, förutsatt att det inte finns frågor som rör kollektivavtal i tvisten. En ytterligare förutsättning är att lokal förhandling ännu inte påkallats i tvisten. Har lokal förhandling påkallats kan enskild tjänsteman först efter såväl lokal som central förhandling väcka talan i tingsrätt. Exempel på tvister där enskild tjänsteman har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen är brott mot enskilt bonusavtal, anställningsskyddslagen eller diskrimineringslagen.

Avseende frister för väckande av talan gäller följande. Hänvisningen till specialpreskription innebär att preskriptionslagens tioårsfrist inte gäller. Det som avses är de lagar, t.ex. LAS, där tider för väckande av talan framgår. I övriga fall gäller samma frist som för påkallande av lokal förhandling.

§ 4 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

§ 5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i §§ 6 - 8 och 11 - 12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

Anmärkning

I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

I tvister som avses i 34 § MBL (arbetsskyldighet) och i 35 § MBL (lön eller annan ersättning) gäller lagens frister i 37 §. Detta innebär att central förhandling ska påkallas inom tio dagar och talan ska väckas inom samma tid när arbetsgivaren hävdar synnerliga skäl mot att arbetet uppskjutes eller när ett krav är fram-

ställt på sådant sätt att s k § 35-verkan uppstått. Anmärkningen innebär att § 35-verkan inte kan uppstå avseende krav rörande arbetstagares uppfinningar.

§ 6 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har tjänstemannen inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en (1) månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

I anställningsskyddstvister med yrkande om ogiltigförklaring gäller samma regler som enligt LAS. I övriga fall ska förhandling påkallas inom fyra månader från kännedom, dock senast inom två år. Detta innebär således inte någon ändring från tidigare förhandlingsordning.

§ 7 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande bör begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avsked bör central förhandling påkallas inom två veckor. Detta är alltså inte något skall-krav som innebär att ärendet preskriberas om förhandling inte påkallas. Den yttersta fristen är två månader varefter ärendet preskriberas. Tvåveckorsfristen innebär dock ett åtagande från Unionens sida att i möjligast mån påkalla förhandling inom denna tid.

I vissa uppräknade förhandlingar enligt MBL gäller att central förhandling ska påkallas inom en vecka (se även Utvecklingsavtalet som också reglerar dessa förhandlingar).

§ 8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre (3) veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

§ 9 Förhandlingsprotokoll

Om så begärs det ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

Protokoll ska upprättas skyndsamt. Med skyndsamt avses att det ska ske senast inom tillämplig fatalitetid. Detta innebär t.ex. att ett protokoll avseende lokal förhandling i en ogiltighetstvist bör vara upprättat inom två veckor. Ett motsvarande protokoll avseende en central förhandling ska vara upprättat inom två veckor.

§ 10 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

§ 11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

§ 12 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

Frist för väckande av talan är fyra månader efter avslutad central förhandling, förutom i ogiltighetstvister och tillsvidareförklaringstvister enligt LAS samt tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL.

§ 13 Övrigt

Vid fredspliktscröten och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar.

§ 14 Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader.

Om det mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen gäller kollektivavtal om löner eller allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt, då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals upphörande.

Även om en part säger upp förhandlingsordningen och uppsägningstiden löper ut fortsätter den att gälla så länge kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor och löner gäller.

Löneavtal Unionen

Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016.

Löneavtal

Lönepott för lokal förhandling

Om de lokala parterna inte enas om annan tidpunkt, avsätts den 1 april 2013, den 1 april 2014 respektive 1 april 2015 vid företaget en lönepott motsvarande 1,5, 1,6 respektive 1,7 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen vid den tid potten bildas.

De lokala parterna skall fördela lönepott med utgångspunkt från Tjänstemannaavtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av dessa lönepolitiska intentioner och deras tillämpning på företagets lönepolitik.

Parterna bör träffa överenskommelse om formerna för den lokala lönerevisionen.

Löneöversyn

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, skall en gemensam löneöversyn göras den 1 april 2013, den 1 april 2014 samt den 1 april 2015.

Löneöversyn skall ske med utgångspunkt i Tjänstemannaavtalets löneprinciper och i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

Lägsta lön

Uppräkning av den lägsta månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år sker den 1 april 2013 med 2,0 procent. Uppräkning sker därefter den 1 april 2014 samt den 1 april 2015 med 2,1 procent respektive 2,2 procent.

Uppräkning av den lägsta månadslönen för en tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid vid företaget sker den 1 april 2013 med 2,0 procent. Uppräkning sker därefter den 1 april 2014 samt den 1 april 2015 med 2,1 procent respektive 2,2 procent.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader. Genom överenskommelse med lokal facklig organisation kan lägre lön tillämpas under ytterligare sex månader.

Lägsta löneökning

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse skall en avstämning avseende löneutvecklingen under avtalsperioden ske den 1 juni 2014 respektive den 1 juni 2015 avseende envar av perioderna den 1 april 2013 till den 1 juni 2014 respektive tiden därefter till den 1 juni 2015. Löneökningen per månad för en heltidsanställd skall då uppgå till lägst 520 kronor respektive 260 kronor.

Förhandlingsordning

I det fall de lokala parterna ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna-Unionen. Lönenämnden består av två representanter för Teknikarbetsgivarna och två representanter för Unionen. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

Avsättning till Deltidspension

Protokollsutdrag från avtalsöverenskommelsen 2013-04-02

§ 3 Överenskommelser mellan parterna rörande deltidspension.

Ett system för deltidspension införs på avtalsområdet. Under avtalsperioden kommer premie-intjänande till deltidspensionsförsäkring införas och stegvis ökas med 0,3 procent från och med den 1 april 2014 och ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2015, dvs. totalt 0,6 procent. Av dessa 0,6 procent belastar 0,5 procent avtalsvärdet medan intjänandet av resterande 0,1 procent motsvaras av mellan parterna överenskomna avtalsförändringar, vilka parterna redovisat värdet av.

Parterna är överens om att slutföra förhandlingar med Collectum angående administration av premier till deltidspensionsförsäkring.

Förvaltningskostnader och kostnader för premieöverföring ska belasta premierna.

Premier för deltidspension beräknas på samma underlag som premier till ITP 1 respektive ITPK beroende på om tjänstemannen omfattas av ITP 1 eller ITP 2 och därmed ITPK. Premierna ska faktureras och betalas en gång per år i samband med inbetalning av premie till pensionsförsäkring i enlighet med Arbetstidsavtal för tjänstemän § 6 mom. 3.

För tydlighetens skull konstaterar parterna att pensionspremier enligt Arbetstidsavtal för tjänstemän § 6 mom. 3 (den s.k. hyveln), beräknas på aktuell lön per timme.

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Inledning

Frågor rörande arbetstid, vare sig det rör arbetstidens längd eller dess förläggning, betraktas ofta som villkorsfrågor. Ett sådant synsätt har sannolikt sin grund i att lön och övriga ersättningar är arbetsgivarens motprestation för arbetet. Det är dock av central betydelse för arbetstidsfrågornas hantering att vi även beaktar att arbetstidsregleringen har en utomordentligt stor betydelse som ett skydd för arbetstagar.

Detta framgår direkt av arbetstidslagen. I 1 § andra stycket anges att "Allmänna skyddsbestämmelser av betydelse för förläggningen av arbetstid finns i 2 kap 1 § arbetsmiljölagen". I sin kommentar till arbetstidslagen anger även Arbetsmiljöverket att "Syftet med lagen är att ge ett skydd mot alltför stora uttag av arbetstid". Arbetstidens längd och förläggning är således en mycket viktig arbetsmiljöfråga och denna aspekt på arbetstiden skall alltid beaktas. Förbundet har tagit fram ett stödmaterial "Förhandla för bättre arbetsmiljö" som ett stöd vid förhandlingar rörande arbetsmiljön som med fördel kan användas vid förhandlingar rörande arbetstidens längd och förläggning.

Regelverk

Historik

Arbetstidsavtalet har sitt ursprung ur det gamla PTK-avtalet som reglerade arbetstidens längd men inte arbetstidens förläggning. Orsaken till detta är att vid den tidpunkt då avtalet ursprungligen slöts på 70-talet reglerades frågor om arbetstidens längd i Allmänna arbetstidslagen medan förlägningsfrågor reglerades i Arbetskyddslagen. I Nya arbetstidslagen som kom 1982 års fördes reglerna om arbetstidens förläggning över till arbetstidslagen. Någon ändring av arbetstidsavtalet gjordes däremot inte. Det innebär att arbetstidsfrågorna kom att regleras i såväl Nya arbetstidslagen som i arbetstidsavtalet. Arbetstidslagens regler om nattvila, pauser och raster skulle därför tillämpas. Förutom arbetstidsavtalet fanns även en överenskommelse om veckovila och en överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst. Avtalet om veckovila överlät till de lokala parterna att träffa avtal om hur veckovilan skulle hanteras i det enskilda företaget. Träffades inte något lokalt avtal om veckovila, gällde lagens regler. Från och med 2007 års avtalsrörelse har avtalet om veckovila utfasats och veckovilareglerna hanteras i det nya avtalet.

Arbetstidsavtalet

Förbundet skrev 2007 ett nytt arbetstidsavtal med Teknikarbetsgivarna. Det är ett heltäckande kollektivavtal och ersätter därigenom arbetstidslagen i sin helhet. Parterna har även beaktat EU:s arbetstidsdirektiv. Arbetsmiljöverket utövar därigenom inte någon tillsyn på avtalsområdet utan det är parterna som fullt ut har ansvaret att förvalta och bevaka att det efterlevs. Reglerna för minderåriga har inte förändrats utan arbetsmiljölagens regelverk gäller för dessa.

Avtalet är likalydande med det avtal som Sveriges Ingenjörer ingått.

De viktigaste nyheterna i avtalet är att det, till skillnad mot tidigare gällande avtal, även reglerar frågor rörande förläggningen av arbetstiden, rast, paus, dygns- och veckovila samt arbete under natt. I de delar avtalet motsvarar regleringen i arbetstidslagen kan den praxis som utbildats vara vägledande för bedömningen. Det gäller då främst lagens principiella nattarbetsförbud som återfinns i § 2 Mom 2:4.

Avtalet bygger på den förutsättningen att varje tjänsteman som huvudregel skall ha 11 timmars dygnsvila, att arbete normalt inte utförs under nattetid och att veckovila erhålls. Avtalet öppnar för lokala överenskommelser och medger därigenom en möjlighet till lokala anpassningar. De lokala parterna har då möjligheter att göra anpassningar som de finner lämpliga. De begränsningar som finns är de tvingande definitionerna som finns i EU-direktivet och som återges i inledningen av avtalet. Vidare är arbetstidens längd och förläggning en viktig arbetsmiljöfråga och ett lokalt kollektivavtal i dessa frågor bör – inte endast ta hänsyn till verksamhetens krav – utan även enskilda tjänstemäns individuella behov.

Tidigare har den ordningen tillämpats att lokala överenskommelser godkänts centralt för att vara giltiga i mer än en månad. Något centralt godkännande krävs inte längre. Däremot är det bra med en dialog mellan klubbar, regionkontor och förbundscentrum inför tecknande av lokala avtal med hänsyn till att avtalet är nytt.

De tidigare bestämmelserna i arbetstidsavtalet rörande arbetstidens längd kvarstår oförändrade med ett undantag. Avtalet reglerar numera även längden på veckoarbetstiden för de som enbart arbetar natt.

Oförändrade regler

De gamla reglerna som återfanns i överenskommelsen mellan SAF-PTK, och som antogs mellan VF och Sif, angående övertidsarbete § 3, avtalets omfattning § 1 och ordinarie arbetstid § 2, förutom skift, är i stort oförändrade. I detta avtal

Arbetstidsavtalet skiljer på ordinarie arbetstid och övertid. Arbete som sker utanför den ordinarie dagliga arbetstiden för en enskild tjänsteman är övertidsarbete. Det innebär att för en deltidsanställd tjänsteman räknas all tid utöver den för individen överenskomna arbetstiden som övertid i arbetstidsavtalets mening. Grundregeln är att arbetet skall planeras så att det kan utföras på ordinarie arbetstid. Övertid får endast användas som reserv vid oförutsedda händelser.

Övrigt att notera

Anställningsavtalet

I vissa fall regleras frågor om arbetstidens längd, förläggning och liknande i det enskilda anställningsavtalet. Det kan till exempel i en enskild tjänstemans anställningsavtal ingå beredskapstjänstgöring, tjänsteresor, förskjuten arbetstid och liknande, medan det inte ingår i en annan tjänstemans avtal. En arbetsgivare som vill genomföra ändringar i ett anställningsavtal inom ramen för en löpande anställning utan samband med en organisationsförändring måste beakta detta och kan inte ensidigt genomföra förändringar som i grunden förändrar anställningsavtalet så att det i praktiken omvandlas till en helt ny anställning. Hur pass ingripande förändringen är får avgöras från fall till fall, eftersom förutsättningarna och praxis kan variera mellan olika arbetsplatser. Samma synsätt gäller beträffande den individuellt avtalade sysselsättningsgraden. En arbetsgivare kan således inte ensidigt sänka eller höja arbetstidsmättet.

Arbetstidsavtal för tjänstemän

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Teknikarbetsgivarna.

Begreppet ”tjänsteman” respektive ”tjänstemannaklubb” i detta avtal innefattar ”arbetsledare” respektive ”arbetsledarklubb”.

Avtalet ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Parterna är eniga om att avtalet ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Därigenom är arbetsmiljöaspekter beaktade mellan parterna. Reglerna utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

EG:s arbetstidsdirektiv innehåller definitioner som är tvingande. Dessa återges här av tydlighetsskäl. Återgivna definitioner ska utom vad gäller bestämningen av natt inte anses utgöra kollektivavtalsreglering.

arbetstid: all tid då tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

viloperiod: varje period som inte är arbetstid. I de fall inte annat är angivet är viloperiod obetald.

natt: med natt avses perioden mellan klockan 22.30 och klockan 05.30. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 00.00 och klockan 05.00.

nattarbetande: arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid.

skiftarbete: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara

kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

skiftarbetare: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

tillräcklig vila: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.

Arbetstidsavtalet gäller samtliga tjänstemän på företaget oavsett facklig tillhörighet eller avsaknad av facklig tillhörighet och de är därför undantagna arbetstidslagens regler

Unionenklubben utgör den lokala representationen på företaget. Finns det inte någon klubb kan regionen, efter förslag från medlemmarna, utse arbetsplatsombud med förhandlingsmandat. Annars är regionen lokal part.

Arbetstidslagen är dispositiv och det är möjligt att komma överens om avsteg från lagen genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central facklig organisation. Arbetstidsavtalet är ett sådant kollektivavtal och ersätter således lagen i dess helhet. Lagen gäller därför inte vid företag som är medlemmar i Teknikföretagen.

Avtalet innehåller arbetstidsregler om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, om övertid och jourtid, raster, pauser, natt- och veckovila samt regler om tvistelösning. Vid tolkning och tillämpning av de regler, som har sin motsvarighet i arbetstidslagens regler, är det naturligt att beakta den praxis som har utvecklats angående arbetstidslagens bestämmelser.

EU:s arbetstidsdirektivet innehåller inledningsvis några tvingande definitioner och dessa återges i avtalet utan att de utgör avtalsinnehåll. Till exempel gäller att jour anses vara arbetstid i direktivets mening och detta synsätt gäller då också för detta avtal. Lokala överenskommelser eller tillämpningar får inte strida mot definitionerna.

Definitionen av natt utgör dock avtalsinnehåll. Orsaken till detta är att direktivet inom en viss ram förutsätter en närmare precisering av vad som är natt. Parterna har enats om att natt är tiden mellan klockan 22.30 och klockan 05.30. Lokalt kan parterna enas om annan period om sju timmar, dock måste tiden mellan klockan 00.00 och klockan 05.00 ingå i denna period.

Kompletterande bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap arbetsmiljölagen och i Arbetarskyddsstyrelsens Kungörelse med föreskrifter om minderåriga samt allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna (AFS 1996:1) senast ändrad genom AFS 2000:31). Dessa regler innebär att minderåriga som fullgjort sin skolplikt och som fyller minst 16 år under kalenderåret får arbeta högst åtta timmar per dag och 40 timmar i veckan. Tiden mellan 22.00 och klockan 06.00 eller tiden mellan 23.00 och klockan 07.00 ska vara fri från arbete och dygn skall nattvilan omfatta minst tolv timmars sammanhängande ledighet. Den minderårige skall under varje period om sju dagar ha en sammanhängande veckovila om minst 36 timmar och veckovilan ska om möjligt omfatta två sammanhängande dagar och vara förlagd till veckoslut.

Avtalet gäller inte för arbete utomlands. För sådant arbete gäller enligt Allmänna villkorsavtalet § 1 mom 7 att villkoren skall regleras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande vid företaget. Se vidare i kommentaren till § 1 mom 7.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-5 gäller ej beträffande

- a) tjänstemän i företagsledande ställning
- b) arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Anmärkning

Vid hemarbete kan tjänstemannen oftast bestämma arbetstidens längd och förläggning själv och därför är arbetet normalt sett okontrollerbart enligt avtalet. Om dock hemarbete enbart helt tillfälligtvis utförs efter arbetsgivarens medgivande bör avtalet vara tillämpligt på arbetet med de undantag och avvikelser som framgår av avtalet.

Allmänt

Detta moment har vi mot bakgrund av de höga stressrelaterade sjukdomstalen anledning att tillämpa synnerligen restriktivt. Kombinationen av alltför högt satta mål, eget ansvar för att de uppnås och brist på eget inflytande ofta kan få allvarliga konsekvenser för hälsan och det sociala livet.

Företagsledande ställning

Bestämmelserna i arbetstidsavtalets §§ 2 – 5 gäller inte tjänstemän med en sådan ställning att de direkt företräder arbetsgivaren och därmed har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Det betyder att denne ska ha ett avgörande inflytande över företagets verksamhet och vara den som är ytterst ansvarig för företagets verksamhet inför företagets ägare.

I de flesta företag är den verkställande direktören undantagen. I medelstora företag kan även hans eller hennes ställföreträdare vara undantagen. I större företag kan även hela ledningsgruppen eller motsvarande, samt tjänstemän med ansvar för en större enhet av företags verksamhet. I små företag är företagsledaren undantagen.

Okontrollerbart arbete

Detta undantag avser inte vissa tjänstemän utan i stället vissa arbetsuppgifter. Det betyder att en tjänsteman för viss del av sitt arbete kan omfattas av bestämmelserna i §§ 2 – 5 och undantas för andra.

Utvecklingen av tekniska hjälpmedel gör att denna typ av okontrollerbara arbetsuppgifter torde minska i omfattning eftersom arbetsgivarens möjligheter att kontrollera tjänstemannen har underlättats. Innan mobiltelefoner och möjlighet att kommunicera med företagets datasystem på distans fanns kunde inte arbetsgivaren kontrollera huruvida tjänstemannen arbetade t ex under tjänsteresor. Arbetet under tjänsteresan var då att betrakta som okontrollerbart.

Arbete ”som utförs under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vara över hur arbetet är anordnat” gäller arbete där arbetsgivaren inte har någon rimlig möjlighet att kontrollera arbetet. Traditionellt har kringresande säljare – helt eller delvis – haft denna typ av arbetsuppgifter.

Arbete i hemmet är inte i sig undantaget. Det avgörande är om arbetet är okontrollerbart enligt avtalet. Arbete som tillfälligt utförs i hemmet efter överenskommelse med arbetsgivaren och där tjänstemannens arbetsuppgifter i övrigt inte är undantaget från bestämmelserna i §§ 2 – 5 omfattas av avtalet.

Mom 3

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 7 mom 1:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-5.

Anmärkning till mom 2 och 3

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i §§ 2-5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Vissa av de tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

Arbetsgivaren och tjänsteman, som enligt § 7 mom. 1:1 i Allmänna villkorsavtalet träffar överenskommelse om att tjänstemannen ska ha rätt till längre semester eller kompenseras på annat sätt, till exempel högre lön, i stället för rätt till särskild övertidskompensation, kan därutöver även komma överens om att tjänstemannen ska vara undantagen från arbetstidsavtalet. Det är således fråga om två överenskommelser – en överenskommelse rörande övertidskompensationen och en annan rörande arbetstidsbestämmelserna.

Viktigt att undersöka arbetstidens omfattning

Enligt anmärkningen till mom 2 och 3 gäller följande beträffande de tjänstemän som är undantagna från arbetstidsavtalet.

- Det är ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning.
- Friheten beträffande arbetstidens förläggning får inte inskränkas.

Tjänstemannaklubben kan begära att arbetsgivaren och klubben utformar ett gemensamt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för samtliga dessa tjänstemän. Hur underlaget ska se ut anges inte i avtalet. De lokala parterna kan själva bäst bedöma vad som behövs. Tjänstemannens frihet ifråga om arbetstidernas förläggning ska dock bestå. Utredning om arbetstidens omfattning får inte ha kontrollkaraktär.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

En överenskommelse om undantag från Arbetstidsavtalets regler träffas normalt mellan företaget och den enskilde tjänstemannen, enligt mom. 3 ovan, men i vissa situationer kan även Unionenklubben och företaget träffa sådant avtal. Avsikten är att parterna på det enskilda företaget ska kunna träffa ett lokalt kollektivavtal som undantar en viss yrkeskategori eller en viss typ av befattning etc. och därmed ge entydiga och lika regler för de tjänstemän som har dessa arbetsuppgifter.

Ett lokalt kollektivavtal om att undanta viss grupp av tjänstemän bör först och främst innehålla en tydlig beskrivning av syftet med avtalet och undantaget. Stor vikt bör även läggas vid att definiera den eller de arbetsuppgifter, befattningar eller tjänster som undantas, för undvikande av tvister vid avtalets tillämpning framöver. Eftersom i avtalet angivna befattningar undantas från arbetstidsregleringen, bör avtalet innehålla andra regler som tillförsäkrar klubben och de berörda tjänstemännen inflytande och påverkansmöjligheter samt hur skyddsaspekten ska upprätthållas, exempelvis genom olika begränsningsregler, uppföljning och kompensationsregler.

Avtalet bör även innehålla regler avseende giltighetstid och uppsägning.

Med "särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende" avses tjänstemän som har krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförbara arbetsuppgifter, som gör det svårt att på förhand beräkna hur mycket tid som går åt för arbetsuppgifterna. Ofta gäller en tidsgräns då arbetet måste vara klart som t.ex. vid produktutveckling.

De tjänstemän som undantas enligt detta moment avser inte tjänstemän med okontrollerbar arbetstid. Sådana tjänstemän kan undantas enligt mom. 3. Innebörden av uttrycket "om eljest särskilda skäl föreligger" preciseras inte närmare men avser omständigheter av motsvarande slag som de ovan nämnda.

§ 2 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidsmått och tid till tidbank

Mom 1:1 Tillgänglig arbetstid

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden, inklusive övertid, per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.

Den högsta tillåtna arbetstiden inklusive all arbetstid: ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jour får inte under ett kalenderår överstiga 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod. Som arbetstid räknas inte arbetsberedskap, där tjänstemannen får uppehålla sig utanför arbetsstället men står till förfogande för att infinna sig på arbetsstället för att utföra arbete.

Semester och sjukdom är neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden, dvs. sjukdom och semester räknas som fullgjord arbetstid svarande mot det ordinarie arbetstidsmåt som gäller för tjänstemannen.

Mom 1:2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under ett år får inte överstiga 40 timmar vid dagtids- och tvåskiftsarbete, 38 timmar vid intermittent treskiftsarbete, 36 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete, 35 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift och 34 timmar vid ständigt nattarbete.

Anmärkning

Ständigt nattarbete innebär att arbetet under en sammanhängande period om minst en hel arbetsvecka är förlagt till natt

För underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om begränsningsregler avseende den ordinarie arbetstidens förläggning. Arbetstidsordningar med varierad arbetstid under olika perioder kan omfatta flera kalenderår under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod är högst 48 timmar beräknat under en 12 månaders period. Enas inte parterna om annat gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid vid dagtids- och tvåskiftsarbete.

I momentet anges den högsta genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka under ett år för olika arbetstidsformer. Det genomsnittliga arbetstidsmåttet anges per helgfri vecka och med det avses att de veckor där helgdag infaller måndag - fredag reduceras arbetstiden med till exempel åtta timmar vid en 40 timmars arbetsvecka. För anställda som arbetar dagtid, måndag – fredag innebär det att dessa helgdagar är arbetsfria. Vid beräkningen av årsarbetstiden innebär det att helgdagar inte ska räknas med.

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under ett år får således inte överstiga 40 timmar vid dagtids- och tvåskiftsarbete, 38 timmar vid intermittent treskiftsarbete, 36 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete eller underjordsarbete, 35 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift och 34 timmar vid ständigt nattarbete.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om begränsningsregler avseende ordinarie arbetstidens förläggning. Enas inte parterna gäller en begränsningsperiod om sex veckor för dagtids- och tvåskiftsarbete. De lokala parterna kan även träffa överenskommelser som sträcker sig över två eller flera kalenderår. Som framgår av avtalet måste då den högsta tillåtna genomsnittliga arbetstiden om 48 timmar alltid beräknas på en tolv månaders period.

Mom 1:3 Tid till tidbank

För en heltidsarbetande ska för varje fullgjord arbetsvecka tid föras till en tidbank enligt följande.

Dagtidsarbete	82 minuter
Tvåskiftsarbete	202 minuter
Annat skiftarbete (exempelvis treskiftsarbete, ständig natt)	82 minuter

För en heltidsarbetande som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss arbetsvecka och för en deltidsarbetande tillförs tidbanken tid i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att nu avsedd tid helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank.

Hur tid i tidbanken kan disponeras framgår av § 6.

Anmärkning

Även tillfälliga inbrott i en skiftarbetsordning räknas som skiftarbete men för intjänande av tid till tidbank enligt vad som gäller för skiftarbete ska tjänstemannen under en sammanhängande period om minst en hel arbetsvecka delta i skiftarbete.

Tjänstemannen börjar sitt intjänande från första anställningsdagen och en arbetsgivare som blir medlem i Teknikföretagen omfattas också direkt från första medlemsdagen.

Nationaldagen

I samband med att Annandag Pingst togs bort som allmän helgdag och Nationaldagen blev allmän helgdag gjordes följande överenskommelse i 2007-års uppgörelse. Syftet var att den totala arbetstiden inte skulle utökas. Annandag Pingst inföll alltid på en måndag medan Nationaldagen kan infalla på en icke vardag, lördag eller söndag.

Parternas överenskommelse innebär att om man inte blir överens lokalt om annat skall 2,2 timmar, årligen, föras till varje tjänstemans tidbank. Detta finns reglerat i förhandlingsprotokollet från 2007.

Ej missgynnande för de som avtalat bort §§ 2-5 i arbetstidsavtalet

I samband med att gamla § 2 mom 3 (avsättning till pension) fasades ut och fördes över till arbetstidsförkortning fr.o.m. 1 januari 2007, kom partern överens om att de som avtalat bort §§ 2-5 i detta avtal inte skall missgynnas avseende intjänandet av tid till tidbank, dvs arbetstidsförkortningen. Parterna har inte definierat innebörden av ”inte missgynnas”, men denna grupp tjänstemän bör dock givetvis inte missgynnas. Dessa tjänstemän bör ges motsvarande förmåner, t.ex. genom annan arbetstidsförkortning såsom arbetsfria dagar eller individuella löneökningar under den tidsperiod som de är undantagna från arbetstidsavtalets tillämpning.

Då dessa tjänstemän omfattas av reglerna i § 6 Tidbanken innebär detta att de kan använda den på samma sätt som övriga tjänstemän. Det kan röra sig om tid från lokala överenskommelser, Nationaldagen etc.

Intjänande av tid

Antalet minuter som tjänas in till tidbanken varierar i olika arbetstidsformer. Tvåskiftarbete har ett större intjänande p g a att denna skiftform vid arbetstidsförkortningens införande redan hade en kompensation om två timmar per fullgjord vecka. Minuterna gäller för heltidsarbetande tjänsteman. För en deltidarbetande tjänsteman eller för en tjänsteman som ej fullgjort sin ordinarie arbetstid viss arbetsvecka tillförs tidbanken tid i proportion till den kortare veckoarbetstiden. Intjänandet sker även under följande frånvaroorsaker då arbetsgivaren betalar lön.

- Permission
- Kompensationsledighet
- Uttag av betald ledig tid ur tidbanken
- Betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- Arbetsfria helgdagar

Frånvaro som ej berättigad till intjänande

Det sker inget intjänande vid tjänstledighet, semester och sjukdom.

Schemaläggning av tid

De lokala parterna kan komma överens om att schemalägga all eller delar av den intjänade tiden. Det kan t.ex. vara frågan om klämdagar eller förkortad veckoarbetstid. Schemaförlagd tid avräknas från den tid som förs till tidbanken. Den schemalagda förkortningen förfogar de lokala parterna över medan den tid som återstår i tidbanken är en individuell rättighet som den enskilde tjänstemannen förfogar över.

Faktaruta

Arbetstidsförkortningens tillkomst 1998 – 2010

Avtalsperioden 1998-03-01 – 2001-01-31

Klubbarna fick en möjlighet att välja mellan arbetstidsförkortning eller en generell löneökning. §2 i arbetstidsavtalet reglerade arbetstidsförkortningen och § 2a reglerade löneökningen och i den kvarstod kompensationsledigheten för tvåskiftarbete. Klubben skulle välja ett av alternativen § 2 och § 2a.

Skillnaden i § 2 och § 2a förutom ovanstående var beräkningsperioderna för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden. I § 2 är perioden ett år och i § 2a fyra veckor.

Valdes inte arbetstidsförkortning så utgick 0,6 % generellt vid två tillfällen.

Arbetstidsförkortningens konstruktion blev att man för varje fullgjord arbetsvecka fick en kompensationsledighet i minuter (inarbetning), se tabellen nedan.

Avtalsperioden 2001-02-01 – 2004-03-31

Alla får arbetstidsförkortning, även de som valde att ta pengar under förra avtalsperioden. §2a utgår ur arbetstidsavtalet. Utökningen av arbetstidsförkortningen sker enligt tabellen nedan.

Beräkningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden är fortfarande ett år. Ett nytt avsnitt kom in i avtalet om att ”enas inte parterna om annat gäller en begränsningsperiod om sex veckor”.

Avtalsperioden 2004-04-01 – 2007-03-31

Ingen ytterligare generell arbetstidsförkortning införs utan den redan överenskomna gäller tills vidare. Se tabellen nedan.

Nytt moment 3

Arbetstidsförkortning i form av avsättning till pensionspremie eller kontant betalning. (Livsarbetspremie)

Inarbetningen startar 2006-04-01 och uttag kan ske först efter 2007-01-01.

Intjänandet är 0,5 % av utbetald fast kontant månadslön. Vi uttag av ledig tid motsvarar ett kalenderår en ledig dag.

Om inget görs är stupstocken utbetalning till en pensionspremie.

Individen kan välja, måste meddelas företaget senast 2006-03-31, om han/hon vill att utbetalningen skall ske i kontant form istället för pensionsavsättning.

Om intjänandet skall kunna tas ut i ledig tid så måste klubben komma överens om detta med arbetsgivaren.

Avtalsperioden 2007-04-01 – 2010-03-31

Gamla mom. 3

Parterna blev överens om att moment 3 (Livsarbetspremien) som infördes under föregående avtalsperiod utfasas fr.o.m. den 1 januari 2007. Utfasningen sker genom att ytterligare 10 minuter tillförs arbetstidsförkortningen.

För de tjänstemän som avtalat bort §§ 2-5 i arbetstidsavtalet och som lokalt inte omfattas av arbetstidsförkortningen och inte fått annan kompensation för arbetstidsförkortningen skall den fasta kontanta månadslönen höjas med 0,44 %.

Ny arbetstidsförkortning

Ytterligare arbetstidsförkortning om 4 minuter (0,2 %) per avtalsår införs för daggående. Detta skall ses som en kompensation för LO:s nya pensionssystem.

Sammanställning över hur Arbetstidsförkortningen införts i avtalet.

	Dagtid minuter	2-skiftarbete minuter	Annat skiftarbete minuter	Generell löneökning	Avsättning till pension 3-val	Värde %
		120				
1998-03-01	15	135	15	0,6 %		0,6
1999-11-01	30	156	36	0,6 %		0,6
2001-02-01	42	168	48			0,5
2002-02-01	48	180	60			0,5
2003-03-01	60	192	72			0,5
2006-04-01			Livsarbetspremie		0,5 %	0,5
2007-01-01	70	202	82			0
2007-04-01	74	202	82			0,2
2008-04-01	78	202	82			0,2
2009-04-01	82	202	82			0,2
						3,8

Förläggning av arbetstid

Förläggning av ordinarie arbetstid

Inför förändringar av arbetstidens förläggning har arbetsgivaren skyldighet att primärförhandla enligt 11 § MBL. Observera att förhandlingen ska slutföras innan beslut fattas. Som en del i förhandlingsunderlaget ska arbetsgivaren ha tagit fram en så kallad risk- och konsekvensanalys. Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1, 8 §, reglerar arbetsgivarens skyldighet att göra en risk- och konsekvensanalys inför förändringar i verksamheten. Risk- och konsekvensanalys ska göras partsgemensamt och dokumenteras skriftligt.

Beräkning och förläggning av ordinarie arbetstid

Med helgfri vecka menas arbetstidsmättet för en vecka utan ”röda dagar”. De veckor där helgdagar infaller måndag – fredag ska veckoarbetstiden reduceras med 8 timmar (vid 40-timmarsvecka), för varje sådan ”röd dag”. För anställda som arbetar dagtid, måndag – fredag, innebär detta att de röda dagarna är arbetsfria. För skiftgående behöver dock inte detta vara regel. Det beror på hur skiftgången är anordnad. Förläggningen av arbetstiden kan mycket väl vara sådan att man arbetar skift på en röd dag, men viktigt är att arbetstidens längd ska reduceras med en femtedel av veckoarbetstidsmättet för varje ”röd dag”, som infaller måndag – fredag. Midsommar-, Jul- och Nyårsafton jämställs härvid med röd dag.

Schemaläggning och flexid

Den ordinarie arbetstiden utgörs i normalfallet av dagarbetstid, måndag – fredag, antingen med fast angivna tider för arbetsdagens början och slut eller genom ett flexidssystem.

Enligt Arbetstidslagen och numera arbetstidsavtalet skall all ordinarie arbetstid schemaläggas, antingen genom reglemente för arbetsplatsen eller i det enskilda anställningsavtalet. Detta är också av betydelse för beräkning av övertid, eftersom övertid definieras som arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden. Många verksamheter kräver dock inte att alla anställda börjar respektive slutar vid ett och samma klockslag, utan viss frihet kan ges till den enskilde att själv avgöra när man kommer till respektive går hem från arbetet. I sådana verksamheter finns därmed förutsättningar att införa ett system för flexid, eftersom grunden för och syftet med flexid är att det är den enskilde som ges möjligheter att anpassa sin arbetstid efter sina personliga behov.

Införande av flexid, liksom förändring av befintligt flexidssystem skall föregås av en primärförhandling (11§ MBL). Det är viktigt att i förhandlingen dokumentera syftet med flexiden. Man måste också klara ut vad som är kärntid, dvs. den tid då man måste vara på arbetsplatsen samt mellan vilka klockslag man

får flexa, dvs. arbetstidens yttre gränser, hur man hanterar legal frånvaro och beräknar övertid samt hur stort/litet flexitidssaldot får vara och hur avstämning sker.

Arbetstiden kan också vara förskjuten, dvs. förläggas till andra tider på dygnet och/eller dagar i veckan. Arbetet kan också vara inordnat i en skiftgång, där de anställda avlöser varandra enligt ett skiftschema där arbetspass och -tider varierar från vecka till vecka, och ibland även under veckan.

Beredskap

Det som förenar de båda begreppen jourtid och beredskap är att man inte utför arbete, men står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppstår. Vid jour står man till förfogande på ordinarie arbetsstället och vid beredskap befinner man sig utanför det ordinarie arbetsstället, vanligtvis i hemmet, men inte nödvändigtvis. Huvudsaken vid beredskap är att man är anträffbar samt har skyldighet att inom viss föreskriven tid inställa sig på arbetsplatsen för arbete.

Eftersom beredskap utförs utanför arbetsplatsen räknas det inte som ett arbetstidsbegrepp, och följaktligen är det inte heller reglerat i Arbetstidslagen. Beredskap måste därför regleras i kollektivavtal, eller i anställningsavtal. Normalt regleras skyldigheten att gå beredskap som ett åtagande i det enskilda anställningsavtalet eller att anställningen i sig är förknippad med beredskapstjänstgöring. Riktlinjer för ersättning vid beredskap finns i centralt kollektivavtal, men ofta finns även lokala beredskapsavtal, vilka även reglerar beredskapsschema, inställelsetider och andra frågor förknippade med beredskapen. Regler för beredskap bör regleras i ett lokalt avtal och skall regleras om det förekommer nattarbete.

Observera dock att vid beredskapstjänstgöring som förläggs till helgen eller pågår minst en vecka i sträck, erhåller den anställde ändå sin veckovila, såvida han inte blir inkallad och utför arbete. Då kan veckovilan och dygnsvilan brytas och skall kompenseras. Ett vanligt sätt är att man får arbetsfritt med bibehållen lön, påföljande måndag alternativt fredag, beroende på när beredskapsveckan avslutas.

Ordinarie arbetstid

Avtalet reglerar förläggningen för dagtids-, 2-skifts- och övrigt skiftarbete. Ordinarie arbetstid för dagtidsarbetare ska inte förläggas till lördagar och söndagar. Arbetsfria dagar är midsommar-, jul, och nyårsafton för dagtids-, 2-skifts- och intermittert 3-skiftarbete.

För övrigt skiftarbete (kontinuerlig drift) finns regler om driftsuppehåll i samband med storhelger. Med storhelger avses; nyår, påsk, 1 maj, nationaldagen, midsommar och jul.

Observera att tidsintervallerna när storhelg inträffar enligt detta avtal inte överensstämmer med ersättningsreglerna i avtalet om förskjuten tid. Om arbetet ska pågå under storhelger ska de lokala parterna träffa en överenskommelse om detta. I samband med denna överenskommelse regleras lämpligen också ersättningsfrågan.

Skiftbegreppet – ordinarie arbetstid

I arbetstidslagen är begreppet inte definierat och inte heller i vårt kollektivavtal. Arbetsdomstolen har konstaterat att det skiftbegrepp som finns i tjänstemannaavtalet ursprungligen kommer från LO-avtal varför även den praxis som utvecklats för IF Metalls avtal har betydelse för avtalstillämpningen.

Mom 2 Förläggning av arbetstid

Mom 2:1 Ordinarie arbetstidens förläggning

Om inte annan överenskommelse träffas förläggs arbetstiden enligt vad som anges nedan.

Anmärkning

Individuella överenskommelser om arbetstidens förläggning ska inte anses vara en del av anställningsavtalet och uppsägning av sådana kan således ske utan att anställningen upphör.

Vid ändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska arbetsgivaren underrätta berörda tjänstemän och meddela klubben senast två veckor i förväg.

Dagtid

Vid arbete dagtid förläggs den ordinarie arbetstiden måndag - fredag.

Tvåskift

Första skiftet och andra skiftet

Måndag - fredag i intervallet kl. 05.00-24.00 med 30 minuters rast per skift.

Intermittent treskift

Skiftordningen påbörjas tidigast söndag kl. 22.00.

För ovanstående arbetstidsordningar ska ordinarie arbetstid inte förläggas på midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Kontinuerlig drift

Vid kontinuerlig drift ska såvida de lokala parterna inte enas om annat driftuppehåll i samband med storhelger göras enligt följande.

Vid nyår: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före nyårsafton till förmiddagsskiftets början dagen efter nyårsdagen.

Vid påsk: Från eftermiddagsskiftets slut skärtorsdagen till nattskiftets början annandag påsk.

Vid 1 maj: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till nattskiftets början 1 maj.

Vid nationaldagen: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till förmiddagsskiftets början dagen efter nationaldagen.

Vid midsommar: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före midsommarafton till nattskiftets början dagen efter midsommardagen.

Vid jul: Från förmiddagsskiftets slut dagen före julafton till nattskiftets början annandag jul.

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om att arbete ska pågå också under angivna helger när verksamheten så fordrar.

Det är möjligt att teckna lokala avtal om arbetstidens förläggning. Även enskilda överenskommelser mellan tjänsteman och arbetsgivaren är möjliga. Sådana överenskommelser kan komma till stånd på initiativ av arbetsgivaren eller arbetstagaren. Det kan till exempel vara fråga om en arbetsgivare som vill att en tjänsteman under en period arbetar natt. Anmärkningen klargör då att denna överenskommelse om arbetstidens förläggning inte förändrar de ursprungliga förutsättningarna för anställningen utan att överenskommelsen är av tillfällig karaktär. Avtalet ger således inte arbetsgivaren rätt att ensidigt förändra arbetstidens förläggning. Som framhållits i inledningen kan en arbetsgivare inte ensidigt genomföra sådana förändringar som i grunden förändrar anställningsavtalet så att det i praktiken är fråga om en helt ny anställning. Avtalet ändrar inte på detta grundläggande synsätt.

Mom 2:2 Raster och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast läggas ut om arbetspasset är längre än sex timmar. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Anmärkning

Under arbete dagtid ska rast om minst 30 minuter läggas ut senast efter sex timmars arbete.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att tjänstemannen kan ta de pauser som behövs utöver raster. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

I första hand förutsätts att de lokala parterna träffar överenskommelse om förläggning av rast och pauser.

Rast ingår inte i arbetstiden och är ett uppehåll i arbetet då den anställda har rätt att lämna arbetsstället och ska läggas ut om ett arbetspass överstiger sex timmar och vara minst 30 minuter. Rast får bytas ut mot måltidsuppehåll och ingår då i arbetstiden. Normalt ska rast läggas ut och måltidsuppehåll får användas endast när förhållandena kräver det.

Pauser ingår i arbetstiden och tjänstemannen kan inte lämna arbetsplatsen. Tjänstemannen får ta de pauser som behövs och arbetsgivaren skal ordna arbetet så att det kan ske. Är detta inte möjligt ska arbetsgivaren organisera arbetet så att bestämda pauser läggs ut.

Mom 2:3 Dygnsvila

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

Avvikelser kan ske på grund av omständigheter som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas eller tillfälligtvis när verksamheten gör det erforderligt. I dessa fall ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

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

Om motsvarande förlängda viloperioder av objektiva skäl inte har kunnat läggas ut enligt föregående stycke förs kvarvarande tid till tjänstemannens tidbank.

Anmärkning

Bedömningen av vad som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas måste göras med utgångspunkt från det enskilda fallet. Arbetsuppgifterna och verksamheten är i det sammanhanget viktiga kriterier. Parterna är här överens om att bedömningen måste ske med utgångspunkt från att verksamheten i företagen är mycket föränderlig och att en mängd variabler gör att möjligheterna att göra exakta prognoser ofta är små. Vidare kan det vara besvärligt att i förväg med säkerhet bedöma hur lång tid ett arbete kommer att ta. Det kan göra att man kommer i tidsbrist och under viss kortare tid behöver koncentrera arbetsinsatsen för att färdigställa arbetet i tid. En annan situation där avvikelser från dygnsvilan kan behöva ske är då tjänstemannen måste koncentrera övertidsarbete till ett eller flera dygn eftersom han eller hon inte har möjlighet att sprida ut övertidsarbetet över samtliga arbetsveckans dagar. Ibland kan det också vara nödvändigt att göra tillfälliga avvikelser för att säkerställa verksamhetens berättigade krav även om det är möjligt att viss tid i förväg räkna med behovet. Företrädesvis bör i sådana fall lokal överenskommelse träffas men bestämmelsen ger en speciell öppning för tillfälliga avvikelser i dessa situationer.

Om efter tjänstemannens begäran den ordinarie arbetstiden delas upp eller övertidsarbete förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska, vid bedömningen av dygnsvilan, arbetet anses utfört i ett sammanhang eller i omedelbar anslutning till den ordinarie arbetstiden.

Med motsvarande viloperiod avses mellanskillnaden mellan 11 timmar och den sammanhängande viloperioden som tjänstemannen har fått. Exempelvis 3 timmar, om viloperioden viss 24-timmarsperiod varit 8 timmar. Om viloperioden under flera på varandra följande 24-timmarsperioder varit kortare än 11 timmar ska motsvarande viloperiod vara summan av mellanskillnaderna.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid görs ej löneavdrag.

Sådan tid som förs till tidbank bör genom överenskommelse läggas ut som betald ledighet inom en månad. Om överenskommelse inte träffats behandlas tiden som övrig tid i tidbanken.

De centrala parterna äger var för sig, om synnerliga skäl föreligger, begära central förhandling om detta moment.

Huvudregel – 11 timmars sammanhängande vila

I de undantagsfall någon lokal överenskommelse inte finns ger avtalet en möjlighet att avvika från huvudregeln om 11 timmars dygnsvila under vissa förutsättningar. Avvikelse från dygnsvilan får göras på grund av omständigheter som ”inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas”, samt tillfälligt vid oförutsedda situationer. Bedömningen vad som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas får göras med utgångspunkt i det enskilda fallet med hänsyn till arbetsuppgifterna och verksamheten. Det ska emellertid som utgångspunkt vara fråga om omständigheter som inte är kända och därför inte är möjliga att planera för. Många gånger kan t ex ett utvecklingsprojekt vara svårt att fullt ut bestämma. Tillfälliga avvikelser får förekomma högst en handfull gånger per tjänsteman och år.

Undantag

I de fall en tjänsteman inte får 11 timmars dygnsvila skall kompenserande vila läggas ut i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Vid övertidsarbete som inkräktar på dygnsvilan 11 timmars sammanhängande ledighet, ryms ofta den kompenserande vilan inom ramen för påföljande dygnsviloperiod. Det betyder att utrymmet för övertidsarbete minskar i motsvarande mån.

Vid arbete under beredskap till exempel under natt innebär det att den kompenserade vilan skall läggas ut innan nästa arbetspass påbörjas och för det fall ordinarie arbetstid tas i anspråk görs inte något löneavdrag. Har i sådant fall tjänsteman endast fått sju timmars dygnsvila skall kompenserande vila om fyra timmar läggas ut och denna vila utgör då betald ledighet i de fall ordinarie arbetstid måste tas i anspråk.

Objektiva skäl

Om den kompenserande viloperioden, av objektiva skäl, inte kan läggas ut i direkt anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden ska den kompenserade vilan läggas ut inom sju dagar. Objektiva skäl är sakliga verksamhetsrelaterade faktorer som gör att det är nödvändigt att tjänstemannen är på arbetsplatsen. Det arbete som tjänstemannen utför är då sådant att det måste utföras vid en viss tidpunkt av verksamhetsskäl. Är det praktiskt möjligt att utföra arbetsuppgifterna vid en annan tidpunkt föreligger inte objektiva skäl. Ett exempel när det inte föreligger objektiva skäl är ett tidigt möte som kan tas vid annat tillfälle. Det är således inte fråga om något godtycke. Även i denna del får en bedömning göras i det enskilda fallet.

Om arbetsgivaren med stöd av undantagen inte lagt ut tjänstemannens dygnsvila ska kvarstående tid föras till tjänstemannens tidbanken i § 6. Sådan tid ska tas ut som betald ledighet inom en månad.

Mom 2:4 Om nattarbete

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tjänstemannen ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till fast eller rullande period om 12 månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Anmärkning

I de fall de lokala parterna är oeniga om huruvida det i verksamheten förekommer nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning bör de samråda med de centrala parterna före det att frågan behandlas enligt förhandlingsordningen.

Regleringen innebär ingen ändring i sak i förhållande till vad som gäller idag. De verksamheter som redan tidigare varit undantagna från det principiella nattarbetsförbudet enligt arbetstidslagen är även undantagna från nattvilan enligt avtalet.

Tjänsteman ska enligt avtalet ha ledigt för nattvila om de lokala parterna inte kommit överens om annat och tiden mellan kl. 24.00 och 05.00 ska ingå.

Syftet med bestämmelsen är att begränsa arbete nattetid och huvudregeln är att tjänstemannen ska ha sin dygnsvila inom det angivna intervallet.

Avtalet bygger på att nattarbete är begränsat till de fall det är motiverat med hänsyn till arbetsuppgifternas karaktär och i övrigt förutsätts att det finns ett lokalt kollektivavtal för att nattarbete ska komma ifråga. Oavsett om nattarbete bedrivs med stöd av undantaget i avtalet eller med stöd av ett lokalt avtal bör den påfrestning som nattarbete typiskt sett innebär särskilt uppmärksammas genom hälsoundersökningar och även individuella faktorer som den enskilde tjänstemannens kommunikationer mellan hemmet och arbetsplatsen kan ha betydelse för hur arbetet anordnas, eller andra liknande faktorer.

Enligt andra stycket får avsteg från huvudregeln göras enligt avtalet när avtalet typiskt sett måste utföras på natten eller det är nödvändigt på grund av allmänhetens behov eller någon annan särskild omständighet. Med det sistnämnda avses nödfallsarbete, förberedelse- och avslutningsarbete samt reparationsarbete som är nödvändiga för driften och andra arbetsuppgifter när stora värden står på spel. Drift och övervakning av ett dataföretags centrala produktionsenhet kan vara undantaget.

Avtalet innehåller även en särskild reglering för nattarbetande. Enligt avtalet är en tjänsteman nattarbetande som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid alternativt tjänsteman som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid. Som natt i detta sammanhang avses perioden mellan klockan 22.30 och klockan 05.30 eller annan period enligt lokalt avtal om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 00.00 och klockan 05.00, se § 1 Mom. 1. Nattarbete får i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod och kan genom en lokal överenskommelse bestämmas till fast eller rullande period om 12 månader.

Det finns bestämmelser om läkarundersökning om nattarbetande i föreskrifter om medicinska hälsokontroller i arbetslivet (AFS 2005:6). Enligt 65 § ska arbetsgivare erbjuda alla läkarundersökning innan nattarbete påbörjas första gången och därefter med sex års mellanrum. Arbetstagare som fyllt 50 ska erbjudas läkarundersökning var tredje år.

I de fall nattarbete innebär särskilda risker eller stor fysiskt eller mental ansträngning får nattarbetet inte genomsnittsberäknas. Arbete får då utföras högst åtta timmar per natt. Avtalet innehåller inte något närmare definition av vilket arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning. Regeln har sin motsvarighet i EU:s arbetstidsdirektiv och inte heller där finns någon definition. Det ankommer därför på avtalsparterna att närmare definiera sådant arbete och i anmärkningen har därför angetts att de lokala parterna bör samråda med central part innan förhandlingar initieras. Vilket arbete som enligt avtalet ska anses vara särskilt riskfyllt avgörs från fall till fall.

Mom 2:5 Veckovila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tjänsteman ha minst trettiofem timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Anmärkning

Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.

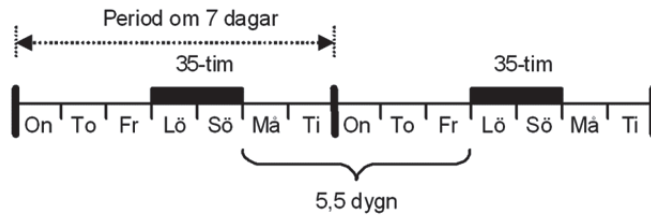
Om veckovila förläggs till ordinarie arbetstid ska ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas. Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om sådan ersättning. I den mån parterna varit ense om att den ersättning som utgår för arbetsberedskap innehåller ersättning för ledighet till följd av veckovila ska detta beaktas.

Bestämmelsen i avtalet om veckovila följer i stort vad som gäller enligt arbetstidslagen med någon avvikelse. Vilan skall vara minst 35 timmar per sjudagarsperiod och ledigheten ska läggas ut planmässigt. 35 timmar innebär en anpassning till EU:s arbetstidsdirektiv där dygnsvilan definieras som 24 timmar med tillägg av dygnsvila 11 timmar.

Sjudagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system och som utgångspunkt bör de lokala parterna träffa överenskommelse härom. Finns inte någon lokal överenskommelse ska arbetsgivaren fastställa förläggningen av sjudagarsperioden. Gränsen får aldrig vara flytande och den måste börja och sluta vid samma tidpunkt. Det är inte möjligt att tillämpa ett system med individuella sjudagarsperioder för olika tjänstemän. Tillämpas olika skiftformer på företaget kan brytpunkterna för dessa vara olika, till exempel för dagtidsarbeten och en för tvåskiftarbete.

Veckovilan ska så långt det är möjligt förläggas till veckoslut, dvs. lördag och söndag med intilliggande nätter.

I exemplen nedan är sjudagarsperiodern förlagda mellan onsdag till onsdag för att kunna utnyttja lödag och söndag som naturliga vilodagar.

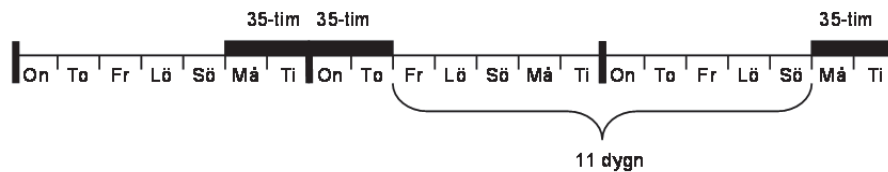


Med ovanstående schema blir det max 5,5 arbetsdygn mellan viloperioderna.

Arbetsgivaren kan enligt tredje stycket göra undantag från bestämmelsen om veckovila om det sker helt tillfälligt och om det är fråga om ett särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. En bristfällig planering av produktionen, normal sjukfrånvaro, driftsstopp och störningar på grund av bristande underhåll och liknande utgör inte skäl för att undantagsregeln ska vara tillämplig.

Av anmärkningen framgår att ledigheten för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en längre ledighet under förutsättning att varje period om sju dagar innehåller 35 timmars veckovila. Det är således inte möjligt att flytta veckovila eller del därav från en sjudagarsperiod till en annan utan lokal överenskommelse.

I nedanstående exempel kan det bli upp till 11 arbetsdygn mellan viloperioderna.



Av anmärkningen framgår även att de lokala parterna ska reglera ersättningen då veckovilan inkräktar på den ordinarie arbetstiden.

§ 3 Övertid

Mom 1

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbete har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Anmärkning

Beträffande deltidsanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt § 7 mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Mom 2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 175 timmar per kalenderår.

Arbetsavtalet saknar mertidsbegreppet. I stället definieras allt arbete utöver den enskildes ordinarie arbetstid som övertidsarbete. Avtalet medger, när "särskilda skäl" föreligger, uttag av högst 175 timmar allmän övertid under ett kalenderår. Ytterligare 150 timmar övertid, s.k. extra övertid (se mom 6) kan tas ut efter överenskommelse. Detta kallas ofta felaktigt för "övertidsdispens", men ska i formell och praktisk mening vara en överenskommelse, som arbetsgivaren kan träffa med Unionenklubben eller – regionkontoret, när "synnerliga skäl" föreligger.

175-timmarsgränsen gäller, som framgår av avtalet, per kalenderår. Huruvida denna gräns tillfälligt får överskridas under året, framgår av beslut i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK (1991-02-11). Innebörden är att gränsen tillfälligt får överskridas, under förutsättning att övertidsutrymmet på 175 timmar inte har överskridits vid årets slut.

En konsekvens av beslutet är, att i de fall en tjänsteman utför övertidsarbete utöver 175-timmarsgränsen, måste överenskommelse samtidigt träffas om att erforderligt antal övertidstimmar ersätts med kompensationsledighet eftersom övertidsarbetet, när det väl ersätts med pengar, inte går att ta ut som kompensationsledighet. Kom ihåg att kompensationsledigheten för övertidsarbetet och tiden i tidbanken kan sammanräknas. I samband med att man blir överens om att övertidsarbetet ska ersättas med kompensationsledighet bör man också bli överens om när ledigheten ska tas ut. Om ledigheten inte tas ut innan årsskiftet, kan inte heller timmarna återföras till övertidsutrymmet.

Särskilda och synnerliga skäl

Avtalet medger uttag av övertid under vissa förutsättningar. Dels allmän övertid om särskilda skäl föreligger och dels extra övertid om synnerliga skäl föreligger. I det senare fallet krävs också en överenskommelse mellan parterna. Avtalet ger dock ingen vägledning om vad särskilda resp. synnerliga skäl innebär. Svaret får istället sökas i arbetstidslagens förarbeten och kommentarer. Härav framgår att särskilda skäl föreligger om behovet är oförutsett, d v s arbetsgivaren har ej haft möjlighet att planera sin verksamhet och sina resurser efter behovet. Dessutom får övertidsarbetet bara vara tillfälligt och kortvarigt. Arbetsmiljöverket säger beträffande det senare i sina kommentarer: ”Att under ett par månader (genom uttag av övertid) öka den dagliga arbetstiden någon timme är alltså inte tillåtet.”

Synnerliga skäl är ett strängare krav och innebär för det första att de särskilda skälen skall vara uppfyllda. För det andra skall arbetsgivaren som regel ha försökt vidtaga åtgärder för att undvika behovet av den extra övertiden. T ex genom utökade personella resurser, omorganisering av verksamheten eller omfördelning av arbetsuppgifter i tid och/eller rum.

Mom 3

Allmän övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad beräknad som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod, dock med den begränsningen att högst 100 timmar får tas ut under en enskild kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom 4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 och mom 3 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 7 mom 3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2 och 3 ovan.

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 och 3. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 2 och 3 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersätts med kompensationsledighet ska, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Den tid som får återföras per år är dels de 100 timmar enligt detta moment men också de timmar som tas ut ur tidbanken i § 6. Sammanlagt får denna återföring inte överstiga 200 timmar per år. Ex: Har en tjänsteman tagit ut 150 timmar ur tidbanken i form av ledig tid, återstår endast 50 timmar att återföra enligt detta moment.

Mom 5

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas förbundsparterna för godkännande.

Mom 6

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

- högst 75 timmar och därefter ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben.

Mom 7

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 2 ovan.

I momentet tas begreppet nödfallsövertid upp. Enligt praxis ska man ha ett snävt synsätt på vilken typ av händelse som kan medföra rätt till uttag av nödfallsövertid. Exempel på händelser som kan motivera att nödfallsövertid tas ut är eldsvåda, översvämning, ras, avbrott i el eller vattendistributionen och andra liknande situationer då fara för liv och hälsa föreligger eller stora ekonomiska värden står på spel. Det får inte röra sig om arbeten av servicekaraktär eller normala reparationer som orsakats av normal förslitning av maskiner eller utrustning. Det krävs även att det inträffade inte ska ha kunnat förutses av arbetsgivaren. I en sådan situation får övertid tas ut i den omfattning som förhållandena kräver. Detta innebär att det inte finns något tak för hur mycket övertid som får tas ut, dock får nödfallsövertiden inte tas ut under hur lång tid som helst. Nödfallsövertiden räknas inte in i beräkningen av allmän övertid.

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast (så snart omständigheterna medger) underrättar organisationen om övertidsarbetet. Om arbetsgivaren försummar att lämna underrättelse blir nödfallsövertiden att betrakta som allmän övertid. Med lokal facklig organisation menas tjänstemannaklubb, saknas klubb ska regionen betraktas som lokal facklig organisation.

§ 4 Jourtid

Mom 1

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

Jourtid är en arbetstidsform som i princip inte förekommer på tjänstemannaområdet inom den privata sektorn, även om det i dagligt tal ibland förekommer att ”man har jour”. Vad som då egentligen avses är beredskap. Det som förenar de båda begreppen är att man inte utför arbete, men står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppstår. Vid jour står man till förfogande på ordinarie arbetsstället och vid beredskap utanför det ordinarie arbetsstället, vanligtvis i hemmet, men inte nödvändigtvis. Se vidare avsnittet om beredskap under förläggning av arbetstiden.

Mom 2

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

§ 5 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Eftersom avtalet innehåller begränsningsregler för hur mycket övertid (och jourtid) som får utföras av en enskild tjänsteman, måste arbetsgivaren registrera all sådan tid som utförs, på individnivå. Den enskilde har rätt att ta del av anteckningarna för egen del, medan Unionenklubben, -regionkontoret och förbundet har rätt att ta del av anteckningarna för samtliga tjänstemän som omfattas av avtalet, dvs. även oorganiserade. Det är viktigt att klubben, exempelvis inom ramen för arbetsmiljöarbetet inom företaget har som rutin att regelbundet följa upp övertidsuttagen. Bl a för att se om enskilda belastas oskäligt eller om det kanske finns vissa befattningar och/eller enheter som har höga uttag, vilket i så fall behöver åtgärdas.

För de tjänstemän som inte omfattas av §§ 2-5 (se § 1, mom 2-3), finns ingen automatisk skyldighet för arbetsgivaren, att registrera dessas övertid. Ibland kan det dock av olika skäl, finnas ett intresse att få en uppfattning om dessa tjänstemäns arbetsbelastning. Anmärkningen till § 1, mom 2-3, är i dessa fall det avtalsenliga verktyg som parterna då ska använda sig av.

§ 6 Tidbank

Den tid tjänstemannen har inestående i tidbanken kan disponeras enligt följande.

Anmärkning

Om inte annan överenskommelse träffas ska till tjänstemannens tidbank föras tid enligt § 2 mom 1:3 och i förekommande fall mom 2:3.

Mom 1 Betald ledighet

Efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren kan tiden tas ut i form av betald ledighet.

Anmärkning

I normalfallet ska tjänstemannen ta upp frågan om betald ledighet i god tid. Vid överenskommelse om utläggning ska både tjänstemannens önskemål och verksamhetens behöriga gång beaktas.

Under sådan ledighet görs inte löneavdrag och betalas tillägg för förskjuten arbetstid till den del ledigheten förlagts då sådant tillägg betalas.

Vid uttag av betald ledighet återförs motsvarande tid som tillgänglig övertid enligt § 3 mom 2 ovan. Återföring enligt detta stycke och enligt § 3 mom 4 ovan kan ske med sammanlagt högst 200 timmar per år.

Mom 2 Kontant betalning

Efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren kan uttag ur tidbanken göras i form av kontant betalning som motsvarar aktuell lön per timme.

Mom 3 Ersättning i form av pensionspremie

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat gäller följande.

Den tid i tidbanken som vid årsskifte överstiger 100 timmar ska ersättas genom att belopp som motsvarar aktuell lön per timme betalas in som premie till pensionsförsäkring för tjänstemannen.

Om tjänstemannen senast den 15 januari påföljande år så begär kan även övrig tid som finns i tidbanken disponeras på detta sätt.

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till uttag i form av lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

Tidbank

Tid till tidbanken kan föras dit från intjänande av tid till tidbank, § 2 mom 1:3. Dit kan även tid i förekommande fall föras som kompensation för utebliven dygnsvila, § 2 mom 2:3, och ersättning för den längre arbetstid som uppstod i samband med att riksdagen beslutade om att införa nationaldagen som allmän helgdag och samtidigt slopade annandag pingst som helgdag.

Denna tidbank skall inte sammanblandas med den kompensationsledighet man intjänar vid övertidsarbete. Den tiden förs till ett annat saldo. Det är således frågan om två separata saldon, ett för arbetstidsförkortningen och ett för övertidskompensation.

Det har införts även en kapningsregel på tidbanken. En gång per år, vid årsskiftet, görs en avstämning av tjänstemannens inestående saldo. Finns det mer än 100 timmar i banken kapas överskjutande del och betalas ut i form av en pensionspremie. Tjänsteman kan då även avsätta mer tid ur tidbanken till pension om han så önskar. Besked om detta skall lämnas till arbetsgivaren senast 15 januari respektive år.

Aktuell lön per timme

Den tid som tjänstemannen tjänat in i tidbanken är en intjänad rättighet för denne. Vid avlösning i form av kontant ersättning eller avsättning till pension skall varje uttagen timme ersättas med aktuell lön per timme. Den formel som skall användas vid detta tillfälle är:

Månadslönen = Timlön

175

Anmärkning

Observera att divisorn 175 gäller vid 40-timmarsvecka. Vid kortare veckoarbetstid, måste divisorn omproportioneras i förhållande till det kortare arbetstidsmättet.

$$175 \times \frac{\text{Aktuell veckoarbetstid}}{40} = \text{Aktuell divisor}$$

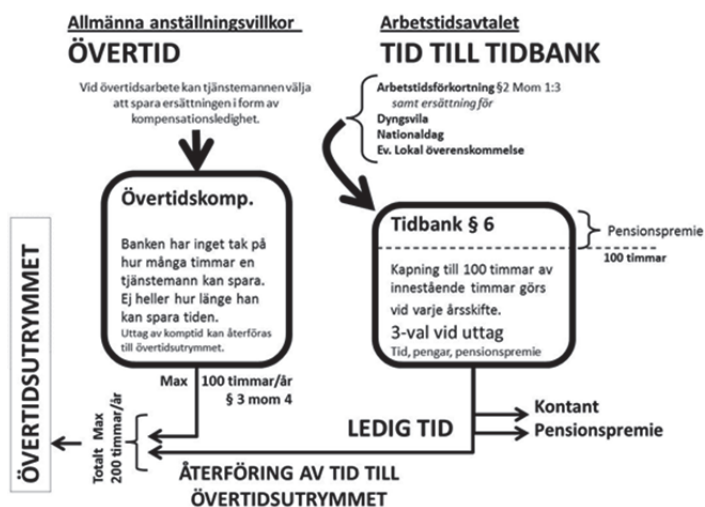
Exempel:

Om det på arbetsplatsen tillämpas en arbetstid om 39 timmar per vecka blir divisorn 170,6.

$$\frac{175 \times 39}{40} = 170,6$$

Vid avsättning till pensionspremie skall aktuell månadslön per timme uppräknas med mellanskillnaden om uttaget medför att arbetsgivaren får en lägre skattekostnad än vad som är fallet om uttaget sker i form av löneutbetalning.

Vid uttag av ledig tid ur tidbanken kan arbetsgivaren återföra den tiden till övertidsutrymmet. Återföringen får max vara 200 timmar inkl. de 75 timmar som finns reglerat kring övertid, § 3 mom 4.



§ 7 Förhandlingsordning

Mom 1 Arbetstidsnämnd

Arbetstidsnämnden prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Nämnden består av fyra ledamöter. Teknikarbetsgivarna utser två ledamöter och tjänstemannaparten två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av Teknikarbetsgivarna respektive tjänstemannaparten för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal ska på ledamots begäran nämnden fungera som skiljenämnd och förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådan ledamot utses av parterna gemensamt och ska vid skiljenämndsprövningen vara ordförande.

Anmärkning

Om skiljenämnden skulle finna att den inte bör avgöra en fråga som hänskjutits dit eftersom ett vägledande avgörande i en EG-rättslig fråga inte finns tillgängligt och den hänskjutna frågan är beroende av ett sådant avgörande, ska skiljenämnden skilja sig från ärendet med den motiveringen. Endera part har då möjlighet att väcka talan vid domstol inom trettio dagar från den dag då parten fick del av skiljenämndens avgörande. Sådant förfarande som nu sagts påverkar inte avtalets tillämpning och verkan intill dess slutligt avgörande i saken föreligger.

Mom 2 Behandlingen av tvister

Twist om tolkning eller tillämpning ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling).

Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Twist kan av part senast inom två månader från avslutad central förhandling för avgörande hänskjutas till Arbetstidsnämnden. Nämndens beslut är bindande för parterna.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

Tvister

Det gamla arbetstidsavtalet byggde på att eventuella tvister löstes av Tjänstemarknadsnämnden och denna nämnd inrättades i anslutning vid en tid när gemensamma förhandlingar inom ramen för PTK genomfördes. Denna nämnd var och är i förekommande fall gemensam för PTK förbunden.

Avtalet inrättar en ny nämnd kallad Arbetstidsnämnd. Arbetstidsnämnden är en skiljenämnd och kan meddela bindande avgöranden. Som huvudregel består nämnden av fyra ledamöter två från tjänstemannaparten och två från Teknikarbetsgivarna. En av ledamöterna är ordförande och ordförandeskapet växlar varje kalenderår. Enligt skiljemannalagens regler har ordföranden utslagsröst vid oenighet. På ledamots begäran ska nämnden förstärkas med ytterligare en ledamot som då är ordförande.

I övrigt gäller förhandlingsordningen regler förutom att twist skall hänskjutas till Arbetstidsnämnden inom två månader från avslutad förhandling.

En skiljenämnd kan inte begära att en fråga ska hänskjutas till EU-domstolen i det fall något vägledande avgörande från domstolen inte finns. Av anmärkningen till mom. 1 framgår då att nämnden ska skilja sig från ärendet med den motiveringen och endera parten har då möjlighet att väcka talan vid Arbetsdomstolen som i sin tur har möjlighet att inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen.

§ 8 Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal gäller fr o m den 1 april 2013 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor § 14.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst

A Allmänna regler

§ 1

Reglerna gäller för tjänstemän med undantag för befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen. Begreppet ”tjänstemän” i detta avtal innefattar begreppet ”arbetsledare”.

§ 2

Meddelande om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst skall förutom till berörda arbetstagare lämnas till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

I de avseenden överenskommelsen innebär medverkan av den lokala tjänstemannaorganisationen kan Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna endast föra talan om angelägenheten avser medlem i Unionen, Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna.

§ 3

Frågor rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 7 mom 2:2 berörs inte av denna överenskommelse.

§ 4

Enligt nuvarande semester-, sjuklöne-, övertids-, restids- och pensionsbestämmelser gäller följande beträffande ersättning för förskjuten arbetstid:

För ersättning utbetalas semesterlön enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 5 mom 4. Motsvarande tillämpning gäller semesterersättning. Ersättningen medtages ej vid beräkning av sjuklön, övertidsersättning eller restidsersättning. För tjänstemän med regelmässigt förskjuten arbetstid inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1.

Ersättning för beredskapstjänst och jourtid skall inräknas i underlaget för semesterlön och -ersättning. För tjänsteman med regelmässig jourtid eller beredskapstjänst inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1. Ersättningen beaktas ej vid tillämpning av övriga av ovannämnda bestämmelser.

Övergångsbestämmelser

Om ett företag för närvarande tillämpar bestämmelser om ersättning för förskjuten arbetstid, vilka är förmånligare än de nu överenskomna riktlinjerna, skall någon försämring inte ske för tjänstemän som har dessa förmåner. Jämförelsen mellan riktlinjerna och de hittills tillämpade ersättningsbestämmelserna skall avse den totala förmånsnivån för den enskilde tjänstemannen med utgångspunkt från de arbetstidsförhållanden som gäller för honom när riktlinjerna träder i kraft mellan VF och SIF/CF den 1 januari 1973 och mellan VF och SALF den 1 april 1973.

Försämring kan undvikas på olika sätt, t ex genom avlösning.

Motsvarande skall gälla beträffande ersättning för jourtid respektive beredskapstjänst.

B Riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid

1.

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2.

Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

Protokollsanteckning

- *Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid ej föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutningen av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
- *Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs. inom den sk bandbredden.*

3.

Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

4.

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

kl.18 till 24	<u>månadslönen</u> 600
från kl. 00 till 07	<u>månadslönen</u> 400
från kl. 07 dag som enligt det ordinarie dagarbetstidsschemat är arbetsfri till kl. 00 nästkommande arbetsdag	<u>månadslönen</u> 300

Vid storhelger gäller dock följande:

från kl.19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 150
--	---------------------------

Anmärkning

Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.

5.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

6.

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

C Riktlinjer rörande ersättning för jourtid**1.**

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2.

Med jourtid avses tid då tjänstemannen ej har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

3.

Jourtid ersätts per jourtimme med	<u>månadslönen</u> 600
Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 07 arbetsfri dag ersätts med	<u>månadslönen</u> 400
Tid från kl. 07 arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	<u>månadslönen</u> 300
Tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med	<u>månadslönen</u> 150

Anmärkning

Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.

Jourtid ersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

4.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

5.

Jourtid skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

D Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst

1.

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2.

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

3.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1400
Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 07 arbetsfri dag ersätts med	<u>månadslönen</u> 1000
Tid från kl. 07 arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	<u>månadslönen</u> 700
Tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med	<u>månadslönen</u> 350

Anmärkning

Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

4.

Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid. För beredskapspass där inställelse har skett utges dock övertidsersättning för minst tre timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse utbetalas.

5.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

6.

Beredskapstjänst skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid. Sådant schema förutsätter normalt till följd av bestämmelsen i § 2 mom 2:4 Arbetstidsavtal för tjänstemän lokal överenskommelse.

Fredsplikt gäller i de frågor som regleras i överenskommelsen. Denna överenskommelse gäller fr o m den 1 april 2013 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor, § 14.

Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö och en väl fungerande företagshälsovård till gagn både för företag och anställda.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer. Samverkan ska ske med skyddsombud/skyddskommitté och de anställda för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är överens om att intentionerna bakom föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, som syftar till att arbetsmiljön ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende, är vägledande. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt arbetsmiljölagen.

§ 1 Samverkan

De lokala parternas samverkan är förutsättningen för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Formen för samverkan anpassas till företagets verksamhet och bekräftas av lokal överenskommelse.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering bör behandlas av de lokala parterna och kan regleras i lokal överenskommelse.

§ 2 Arbetsmiljöutbildning

Behovet av utbildning ska bedömas av de lokala parterna med beaktande av arbetsmiljöns beskaffenhet i företaget. Utbildningen kan bestå av grundutbildning och vidareutbildning.

Inom ramen för lokal samverkan enligt § 1 bestäms tidsomfattning, innehåll, utbildningsmaterial samt ersättningsfrågor och vilka som ska delta i den aktuella utbildningen/informationen.

Information om aktuella arbetsmiljörisker samt skyddsregler ges till alla anställda. Här ska de nyanställdas behov uppmärksammas.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Frågor om företagshälsovård bör behandlas i samverkan. De olika behoven och kraven ska vara styrande, eftersom förhållandena skiftar mellan olika företag inom samma bransch. I vissa fall finns möjligheter till inbyggd företagshälsovård. I andra fall torde anslutning till befintlig eller nybildad företagshälsovårdscentral vara den bästa lösningen.

I företagshälsovårdens uppgifter bör ingå att

- utifrån ett helhetsperspektiv med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter bedriva ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete
- ge råd och medverka vid planering av större förändringar i företaget så att sunda och säkra arbetsförhållanden skapas
- följa upp arbetsmiljöförhållanden, som kan påverka de anställdas hälsa och arbetsanpassning
- utgöra en stödjande resurs samt ta fram underlag för beslut om arbetsanpassning och rehabilitering.

Företagshälsovården ska utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Dess personal har samma tystnadsplikt som motsvarande yrkesgrupper inom samhällets sjuk- och hälsovård.

§ 4 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse om samverkan i arbetsmiljöfrågor ska snarast hänskjutas till förhandlingar mellan de lokala parterna. Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Framställan om lokal eller central förhandling ska ske skyndsamt, dock senast inom de tidsfrister som anges i 64 § medbestämmandelagen.

Avtal om kompetensutveckling i företagen

Gemensamma värderingar och utgångspunkter

Företagen inom verkstadsindustrin verkar i en allt mer hårdnande nationell och internationell konkurrens. En viktig förutsättning för att företagen skall kunna bedriva sin verksamhet är att de ständigt besitter erforderlig kompetens. Detta kräver att arbetsformer och organisation utvecklas och att alla anställdas kunskaper förnyas och förstärks.

Företaget har ett grundläggande ansvar för att dess behov av kompetens hos de anställda fortlöpande tillgodoses. Likaså har den anställda ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer.

Formerna för kompetensutveckling måste, för att vara ändamålsenliga och praktiska, vara anpassade till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets affärsid och långsiktiga verksamhet. En konstruktiv och engagerad dialog mellan företag och lokala fackliga representanter är positivt, både för företagets och de anställdas möjligheter att upprätthålla och förnya kompetens samt för en god utveckling av effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

§ 1 Mål

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för alla anställda att klara nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härfor är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete som syftar till

- att öka företagets anpassningsförmåga till nya krav för förbättrad konkurrenskraft,
- att skapa en för företaget lönsam verksamhet,
- att vidga de anställdas mångsidighet och samlade kompetens för förbättrad flexibilitet och prestation,
- att stärka de anställdas trygghet i anställningen,
- att de anställda skall kunna få en bra arbetsmiljö och en god löneutveckling samt
- att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företaget.

§ 2 Lokal partssamverkan

Det är en mycket viktig gemensam uppgift för företaget och de lokala fackliga organisationerna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

På endera parts begäran skall överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en partsgemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för sådan samverkan.

Kommentar

Kommitténs uppgift är att utifrån förändringar i arbetsinnehåll eller arbetsformer kartlägga behov av ny kunskap och vad som behövs för att önskvärd kompetensutveckling kommer till stånd. Till hjälp härvidlag kan ligga en analys av framtida förändringar och kunskapskrav med utgångspunkt från företagets långsiktiga strategi och planering. Även uppföljning av utbildningsinsatser ligger inom kommitténs arbetsområde.

Upprättas utbildningsplaner kan dessa diskuteras och utvärderas i kommittén. Sådana utbildningsplaner kan också utgöra ett lämpligt underlag för påverkan av utbildningsinsatser i allmän regi.

Det är vidare av stor betydelse att de lokala parterna tillämpar lönesystem och anställningsvillkor, som stimulerar de anställda att sträva mot en kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter och kompetens.

§ 3 Personlig utveckling

Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, bör ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet skall riktas till dem med kort och – för vid företaget förekommande arbetsuppgifter – bristfällig utbildning samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning.

Personlig utveckling kan t ex innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar etc eller arbetsrotation. Det kan också innebära att anställda ges möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

En viktig grund för de anställdas och företagens samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Formerna för den individuella planeringen kan variera. Den kan skapas genom t ex planerings- och utvecklingssamtal eller arbetsplatsträffar. Utvecklingsbehov utifrån såväl företagets mål som individens behov och önskemål bör diskuteras. Åtgärder bör överenskommas och följas upp.

§ 4 Samverkan mellan förbundsparterna

Frågor rörande kompetensutveckling behandlas av den av parterna inrättade ”Verkstadsindustrins nämnd för kompetensfrågor”.

Nämndens uppgift är att

- aktivt verka för att frågan om kompetensutveckling i ökad grad beaktas i företagens verksamhet,
- genom erfarenhetsutbyte i form av goda exempel och på annat sätt vidga företagens och de anställdas intresse för kompetensutveckling,
- initiera utvecklingsprojekt,
- följa och analysera kompetensbehovet inom branschen,
- särskilt pröva vilka åtgärder som kan behövas för att stödja de mindre företagen med behovsinventering,
- utifrån analyser av branschens kompetensbehov påverka innehållet i och dimensioneringen av samhällets utbildning,
- följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av denna överenskommelse samt
- i övrigt handlägga de frågor parterna i samförstånd uppdrar åt nämnden.

Nämnden består av sammanlagt sex ledamöter av vilka tre utses av arbetsgivarparten och tre av arbetstagarparterna. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Nämndens ledamöter utses för en tid av tre år med rätt för parterna att tillkalla ersättare för frånvarande ledamot.

Möjligheterna till extern finansiering skall alltid undersökas. Finansiering av verksamheten inom nämnden skall i övrigt delas lika mellan parterna.

§ 5 Förhandlingsordning

Meningsskiljaktigheter rörande tillämpningen av detta avtal behandlas enligt den för avtalsområdet gällande förhandlingsordningen.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Privat-tjänstemannakartellen

Den höga materiella standard, som utvecklats i nutidens Sverige är till största delen avhängig av tekniska framsteg, som möjliggjort ständigt höjd produktivitet. Uppfinnare har i stor utsträckning bidragit till dessa framsteg och under årens lopp har flera av de större industrier, som för närvarande verkar, baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende fortsatt snabb produktivitetshöjning är utomordentligt starka. Mot bakgrund härav är snabb teknisk utveckling påkallad även i framtiden. Ett växande antal företag lägger ned allt större kostnader i fråga om produkt- och metodutveckling. Utvecklingsarbetet, som ofta äger rum under medverkan av anställda forskare, konstruktörer och andra arbetstagare kan leda fram till patenterbara uppfinningar.

För företagen som arbetsgivare är det en naturlig utgångspunkt, att äganderätten till uppfinningar, som tillkommit med utnyttjande av företagets resurser, skall tillfalla företagen.

Det ligger i företagets intresse, att de anställda med utnyttjande av förvärvade kunskaper på eget initiativ kommer fram till innovationer. Arbetstagarna är å sin sida berättigade till skälig ersättning för gjorda uppfinningar. Spörsmålet om sådan ersättning aktualiseras i synnerhet, när uppfinning tillkommit vid sidan av den anställdes normala arbetsuppgifter och/eller har ett med hänsyn till arbetstagarens ställning och anställningsförmåner särskilt högt värde. Ehuru ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär, är det av vikt att prövningen därav sker i en positiv anda. Särskilda ersättningar för uppfinningar stimulerar innovationsviljan hos de anställda.

§ 1 Kategoriindelning av anställdas uppfinningar m m

I detta avtal förstås med

- | | |
|---------------|--|
| A-uppfinning: | uppfinning, som faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag, |
| B-uppfinning: | uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som ej utgör A-uppfinning, |
| C-uppfinning: | uppfinning, som varken är A-uppfinning eller B-uppfinning. |

Vid koncernföretag skall upptas överläggningar för angivande av vilka i koncernen ingående företag, som skall anses tillhöra arbetsgivarens verksamhetsområde.

Om flera anställda väsentligen bidragit till en uppfinnings tillkomst i de delar, som omfattas av godkända patentanspråk, skall samtliga betraktas som uppfinnare.

Kommentar till § 1

Kategoriindelning av uppfinningar

A-uppfinning definieras i avtalstexten som en uppfinning, vilken ”faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag”.

Därmed menas, att uppfinningen skall ha tillkommit som ett resultat av det arbete, som den anställda åtagit sig och för vilket lönen är avsedd att utgöra ersättning. Det saknar betydelse, huruvida det arbete, som lett till uppfinningen, utgör eller icke utgör den anställdes huvudsakliga arbetsuppgift; det är tillräckligt, att arbetet ingår som en av de uppgifter den anställda har att ägna sig åt. Arbetsuppgiften behöver ej vara avsedd att leda till uppfinningar, men den skall ha sådan inriktning, att man vid dess normala utförande eventuellt kan komma fram till en uppfinning av det aktuella slaget. Det är som regel också karakteristiskt för en A-uppfinning,

att arbetsgivaren inte bara utgivit lön för arbetet ifråga utan också ställt företagets resurser (material, instrument, lokal etc) till förfogande redan från arbetets början.

Med B-uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Den anställda kan exempelvis ha kommit fram till en uppfinning genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga, som sorterar under en annan sektion inom företaget eller som det i varje fall icke ankommer på honom att sysselsätta sig med. Att han som en indirekt följd av sitt eget arbete må hända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar icke uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

Den omständigheten att den anställda arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver icke nödvändigtvis innebära, att en uppfinning är att betrakta som A-uppfinning.

Till belysning av det ovan sagda kan följande exempel anföras:

- 1) En konstruktör är anställd på konstruktionskontoret vid ett företag som tillverkar släpvnagnar till långtradare, inbegripet kopplingsanordningar mellan långtradare och släpvnagnar. Konstruktören åstadkommer en patenterbar uppfinning, som berör en sådan konstruktion. Uppfinningen är att klassificera som A-uppfinning.
- 2) Ett större företag ägnar sig åt mekanisk verkstadsrörelse med tonvikt på elektriska komponenter. Inom företaget finns skilda avdelningar bl a för elektriska motorer, transformatorer, högspänd kraftöverföring, traverser, fordon, elektronik, licensfrågor m m En inom elektronikavdelningen anställd uppfinnare gör – vid sidan av sina normala arbetsuppgifter – en mekanisk uppfinning, som gäller lyftanordning för travers. Uppfinningen är att klassificera som B-uppfinning.
- 3) En kemiingenjör, anställd vid i föregående exempel nämnd verkstadsindustri, arbetar inom företagets centrallaboratorium med problem avseende isolationsmetoder. Han gör därvid vissa rön, som han på sin fritid arbetar vidare på, och kommer då fram till en patenterbar uppfinning avseende tvättmedel. Uppfinningen är att klassificera som C-uppfinning.

Parterna är ense om att det kan förekomma fall, som ligger i gränsskiktet mellan A- och B-uppfinning. Ersättningsfrågan kan då lösas utan närmare klassificering av uppfinningen.

Flera uppfinnare

När uppfinning anmälts av en anställd, kan i vissa fall tänkas, att i själva verket även andra arbetstagare väsentligen bidragit till uppfinningens tillkomst. I dessa fall är det angeläget att utredning härom skyndsamt kommer till stånd, varvid arbetsgivaren bör medverka och lämna besked om sin inställning.

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m m

Arbetstagare, som anser sig ha gjort A-uppfinning eller B-uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen enligt vad nedan stadgas. Arbetstagare, som anser sig ha gjort C-uppfinning, bör anmäla uppfinningen, eftersom det både för arbetstagaren och arbetsgivaren är önskvärt, att frågan om rätten till uppfinningen blir helt klarlagd, innan uppfinningen börjar exploateras.

Anmälan av uppfinning, varmed avses sådan skriftlig eller därmed jämförbar redogörelse, av vilken de väsentligaste momenten i uppfinningen framgår, skall utan dröjsmål göras hos arbetsgivaren eller den, som arbetsgivaren utsett att motta sådana anmälningar. Anmälan skall behandlas konfidentiellt, och det åligger arbetsgivaren att tillse, att anmälarens prioritetsrätt inom företaget skyddas genom lämplig diarie- och registerföring.

Arbetsgivaren skall inom fyra månader från det anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälaren skriftligt besked rörande kategori, till vilken uppfinningen enligt arbetsgivarens uppfattning skall hänföras. För den händelse arbetstagaren till arbetsgivaren lämnar meddelande om sin uppfattning rörande kategori till vilken uppfinningen är att hänföra, blir meddelandet gällande gentemot arbetsgivaren, därest denne underlåter att inom fyra månader från det han fick del av meddelandet lämna arbetstagaren besked om annat.

Kommentar till § 2

Av paragrafen framgår, att anmälan om uppfinning skall utvisa de väsentligaste momenten i uppfinningen. Normalt skall anmälan vara skriftlig. Med ”därmed jämförbar redogörelse” avses exempelvis det fallet, att uppfinnare i stället för ritning(ar) med teknisk beskrivning till arbetsgivaren överlämnar fungerande provexemplar av apparat, vari uppfinningen ingår.

§ 3 Arbetsgivares och arbetstagares rättigheter med avseende på A-, B- och C-uppfinningar

A-uppfinningar

A-uppfinning tillhör arbetsgivaren, som avgör, om och i vilken utsträckning uppfinningen skall patenteras. Upphovsman till A-uppfinning skall skriftligen bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen, om detta ärende rörande patentansökan m m är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i resp. länder. Arbetsgivaren äger att till upphovsmannen helt eller delvis avstå från sin rätt till A-uppfinningen.

B-uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 skall anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmälaren bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen skall övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning skall herefter skriftligen bekräfta av arbetsgivaren sålunda förvärvat rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m m är erforderligt med hänsyn till lagstiftningen i resp. länder.

Anställd som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det den anställd anmält uppfinningen enligt § 2, såvida ej arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att han vill förvärva uppfinningen. Upphovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, skall samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

Har åtta månader förflutit från det anställd enligt § 2 anmält B-uppfinning och har arbetsgivaren underlåtit att lämna besked om huruvida och i vilken utsträckning han önskar förvärva uppfinningen, har den anställd rätt att fritt förfoga över denna.

Arbetsgivare, som förvärvat rätt till B-uppfinning enligt ovan, kan efter överenskommelse med upphovsmannen helt eller delvis återlämna sin rätt därtill, varvid arbetsgivarens rätt till ersättning är maximerad till vad som motsvarar direkta kostnader för patentansökan och anlitande av patentombud.

C-uppfinningar

Anställd, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt förfoga över denna.

Kommentar till § 3

Det framstår som angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det patentansökan ingivits i Sverige underrättar den anställd om i vilka övriga länder han avser att söka patent.

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, skall till uppfinnaren utgiva skälig ersättning härför. Vid ersättningens bestämmande skall särskild hänsyn tas till

- uppfinningens värde,
- omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige,

- den betydelse som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst, samt, i fråga om A-uppfinning,
- den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till den anställda. Beloppet kan utgå antingen på en gång i samband med patentansökans ingivande eller i två eller flera steg.

Härutöver gäller följande:

- a) Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas, skall – efter beaktande av ersättning, som utgivits enligt föregående stycke – ytterligare ersättning utgå. Har uppfinnaren haft kostnader för uppfinningen, skall han erhålla skäligen gottgörelse för dessa.
- b) Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning, skall i normalfallet, utöver tidigare nämnt schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om ej annat föranleds av uppfinningens ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl ej önskar patentsöka uppfinningen skall i och för sig ej påverka den anställdes rätt till ersättning enligt förevarande paragraf.

Beslut om ersättning, skall på begäran av endera parten upptas till omprövning, om väsentligen ändrade förhållanden påkallar det. Redan utbetald ersättning får dock ej återkrävas. Ej heller får återkrav ske, när arbetsgivaren helt eller delvis avstått från sin rätt till viss A- eller B-uppfinning.

Kommentar till § 4

Schablonersättning

Regler om schablonersättning bör antas vid företag, där det förekommer utvecklingsarbete, som i ej ringa omfattning leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branschlikheter m m kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag. Som exempel på sådan reglering kan anföras följande vid ett företag tillämpad ordning.

Anställd som åstadkommer och anmäler uppfinning, vilken av arbetsgivaren bedöms såsom patenterbar i Sverige och av värde för företaget, äger rätt till ersättning om 1.700 kronor, vilket belopp utbetalas snarast möjligt efter det anmälan blivit gjord. Om uppfinningen gjorts av flera anställda, fördelas mellan dessa ett belopp om 2.550 kronor. Om anmäld uppfinning patentsöks och leder till patent i Sverige, utgår till ensam uppfinnare ytterligare ersättning, vilken av arbetsgivaren fastställs till belopp varierande mellan 2.800 kronor och 14.000 kronor. Har uppfinningen åstadkommit av flera anställda gemensamt, fördelas under motsvarande förutsättningar mellan dem ett av arbetsgivaren fastställt belopp, som kan variera mellan 4.500 kronor och 22.500 kronor. Ansökan om och beviljande av patent i främmande länder ger ej upphov till rätt till schablonersättning. Schablonersättningar enligt ovan kan även utgå för uppfinningar, som anses patenterbara i Sverige samt i och för sig värda att patenteras men på vilka företaget av särskilda skäl ej önskar söka patent.

Omprövning av beslut om ersättning

Enligt paragrafen kan genom avtal eller på annat sätt träffat beslut om ersättning för uppfinning upptas till omprövning, om väsentligen ändrade förhållanden påkallar det. Som exempel på fall, då ändring inträder i de förhållanden som varit avgörande vid ersättningens bestämmande, kan nämnas, att uppfinningen minskar eller ökar i värde p.g.a. nya uppfinningar eller teknikens utveckling överhuvud, p.g.a. ändrade marknadsförhållanden och liknande. Den omständigheten, att anställd uppfinnare efter ersättningens bestämmande omplaceras inom företaget eller att hans anställning upphör, kan ej anses öppna möjlighet till omprövning av beslut i ersättningsfrågan.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Därest arbetstagaren inom sex månader efter det att hans anställning upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltfjämt hade bestått – skulle ha varit att anse som A-uppfinning, skall uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Vad nu sagts skall dock icke gälla, om arbetstagaren förmår göra sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Uppstår oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagare med avseende på frågan, som regleras i detta avtal, kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling. Om så ej sker eller om lokal förhandling icke leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan inom sex månader från den dag, då överläggningarna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren resp. den lokala förhandlingen avslutades, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest preskriberas. Som avslutningsdag skall anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara överläggningarna resp. förhandlingen avslutad. Har parterna ej enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser överläggningarna resp. förhandlingen avslutad.

Uppnås ej heller vid central förhandling enighet, får talan i saken anhängiggöras enligt § 7. Talan skall väckas inom tio år från den dag, då den anställde enligt § 2 anmält uppfinningen till arbetsgivaren, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest preskriberas. Härav följer att om parterna ej är överens om annat, krav på omprövning av ersättning enligt § 4 sista stycket vid äventyr av preskription skall framställas genom väckande av talan inom nämnda tioårsfrist.

Förhandling kan ske, även om patent ännu ej sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

I uppgörelse får, om arbetsgivaren det begär, intas förbehåll om att uppgörelsen skall gälla endast under förutsättning att patent sedermera beviljas.

§ 7 Industrins Uppfinnarnämnd

Talan rörande fråga, som ej kunnat lösas vid central förhandling enligt § 6, skall föras inför en särskild inrättad skiljenämnd, kallad "Industrins Uppfinnarnämnd".

Om nämnden behandlat tvist med avseende på uppfinning, varpå patent sökts men ännu ej beviljats, kan nämnden på begäran av endera parten i sitt utslag lämna skilda föreskrifter för å ena sidan det fallet, att patent beviljas, och å andra sidan det fallet, att patentansökan avslås.

Parter inför nämnden är på arbetsgiversidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan den anställde och berörd tjänstemannaorganisation. Talan får icke någondera sidan föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det icke visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Industrins Uppfinnarnämnd består av ordförande jämte suppleant för honom samt av två ledamöter och suppleanter för dem. Ordföranden jämte suppleanten för honom utses av SAF och PTK gemensamt. En ledamot utses av arbetsgivaren i tvisten jämte berört arbetsgivarförbund gemensamt. En ledamot utses av arbetstagaren i tvisten jämte berörd organisation gemensamt.

Kostnaderna för ordföranden delas lika mellan SAF och PTK.

Kostnaderna för övriga ledamöter bestrids av berört företag och/eller berörda arbetstagare enligt nämndens beslut.

För nämndens verksamhet skall i övrigt i tillämpliga delar gälla lagen om skiljemän.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Mellan SAF och PTK gäller detta avtal från och med den 1 april 1995 och tills vidare med ett års uppsägning.

Avtalet gäller i fråga om uppfinningar, som anmälts till arbetsgivaren från och med den 1 april 1995.

§ 7 i dess nya lydelse gäller beträffande ärenden som anhängiggjorts vid Industrins Uppfinnarnämnd från och med den 1 april 1995.

Överenskommelsen den 16 augusti 1994 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Privattjänstemannakartellen (PTK) om ändring av avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar gäller från och med den 1 april 1995 mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna.

Avtal om konkurrensklausuler

Överenskommelse

angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal

mellan Svenska Arbetsgivareföreningen samt Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörskörbundet.

Den höga materiella standarden i Sverige beror på tekniska och kommersiella framsteg, som möjliggjort ständigt höjd produktivitet och förbättrad marknadsföring.

Kraven på näringslivet avseende snabb produktivitetshöjning och förbättrad marknadsföring även framledes är utomordentligt starka. Mot bakgrund härav är snabb teknisk och kommersiell utveckling påkallad jämväl i framtiden. Medvetna om detta ägnar sig ett växande antal företag åt produkt- och metodutveckling samt marknadsanalys och marknadsföring. Utvecklingsarbetet, som äger rum under medverkan av företagets anställda, leder emellanåt fram till know-how eller därmed jämförbart kunnande, som kan vara specifikt för de företag, där arbetet ägt rum. Det förekommer likaså, att arbetsgivare genom avtal förvärvar know-how eller därmed jämförbart kunnande.

Företag, som utvecklat eller förvärvat kvalificerat kunnande, kan vara angelägna om att kunnandet förbehålles de egna arbetsplatserna. Det är av vikt för företagen, att deras anställda iakttaga lojalitet och ej utåt ger spridning åt skyddsvärda företagshemligheter av ovan nämnd art. Detta gäller i synnerhet, när hemligheterna ej kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden. För flertalet företag utgör bestämmelserna om lojalitet och diskretion i avtalen om allmänna anställningsvillkor ett tillräckligt skydd för ifrågakvarande hemligheter. Ibland kan dock skyddet behöva utsträckas genom att företag och anställda ingår för längre tid bundet anställningsavtal eller genom att i anställningsavtal intages bestämmelse om längre uppsägningstid än vad som kan framgå av kollektivavtalens dispositiva uppsägningsbestämmelser. Stundom anser sig emellertid ett företag behöva kräva lojalitet och tystnadsplikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande. När sakliga skäl härför föreligger och när efter anställningstidens slut gällande allmän lojalitetsförklaring ej kan anses tillfyllest som skydd, kan övervägas att i anställningsavtal mellan företag och arbetstagare med inblick i skyddsvärda hemligheter och möjligheter att utnyttja kunskap därom intaga en klausul, enligt vilken arbetstagaren vid visst normerat skadestånd förbinder sig att icke under fastställd tid efter anställningens upphörande ta befattning med verksamhet, vilken konkurrerar med företaget (konkurrensklausul) .

Gentemot ett enskilt företags intresse att i vissa fall binda sina anställda med konkurrensklausuler kan dock anföras, att det för arbetstagarna liksom även för näringslivet i stort kan vara betydelsefullt, att de anställda har frihet att ta anställning där de bäst kan utnyttja utbildning, yrkeserfarenhet och specialkunskaper. Det framstår även som angeläget, att arbetstagare, som skaffat sig specialutbildning och erfarenhet inom visst område, får tillfälle att hos andra arbetsgivare tillgodogöra sig kunskaper inom samma område och att där skaffa sig vidgad erfarenhet och kunskap.

Mot bakgrund av ovan intagna överväganden förklarar Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) samt Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF) sig vara ense om följande såvitt avser frågor om konkurrensklausulers användningsområde och innehåll samt om handläggningen av frågor rörande konkurrensklausuler, allt i den mån sagda frågor berör anställda, vilka är medlemmar av arbetstagarorganisationerna.

SAF rekommenderar anslutna arbetsgivareförbund att godkänna avtalet såsom kollektivavtal med SIF/SALF/CF gemensamt. Har arbetsgivareförbund förklarat sig berett att göra detta, förbinder sig SIF/SALF/CF att sluta sådant avtal.

Användningsområde

1.

Konkurrensklausuler bör ifrågasättas blott hos sådana arbetsgivare, som är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men. Lika med sådana arbetsgivare skall anses företag, som genom avtal förvärvat tillverkningshemligheter etc

Konkurrensklausuler bör vidare ifrågakomma blott för arbetstagare, som under anställningen få kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande och som genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom.

Anmärkning

under förhandlingarna rörande förevarande överenskommelse uppkom frågan, huruvida försäljare eller kameral personal enligt överenskommelsen kunde bindas av konkurrensklausuler.

Tjänstemannaparten meddelade, att så kunde ske, under förutsättning att de i överenskommelsens punkt 1 intagna förutsättningar vore uppfyllda.

2.

Vid avgörande av fråga, huruvida konkurrensklausul bör intagas i tjänsteavtalet för viss arbetstagare, samt vid fastställande av klausulens innehåll bör hänsyn tagas till å ena sidan vikten av det intresse, som arbetsgivaren önskar skydda, och å andra sidan arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sin arbetskraft. Med hänsyn härtill bör frågan om införande av konkurrensklausul i tjänsteavtal prövas i varje enskilt fall.

Anställer företag, som förvärvat know-how eller därmed jämförligt kunnande person, som ej uppnått 27 års ålder och som vid anställningstillfället är nyutexaminerad från undervisningsanstalt och fattas därvid beslut om att binda den anställde med konkurrensklausul, bör klausulen i normalfallet erhålla sådan utformning, att den erhåller verkan blott i det fallet, att anställningen upphör, sedan den varat i mer än sex månader.

Innehåll

3.

Den tid efter anställnings upphörande, under vilken den anställde skall vara förhindrad att befatta sig med verksamhet, vilken konkurrerar med arbetsgivaren, (bindningstiden) skall ej vara längre än den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda know-how eller därmed jämförbara kunnande. Med hänsyn till arbetstagarens intresse av att fritt kunna disponera över sin arbetskraft bör dock bindningstiden i normalfallet ej överstiga 24 månader eller, om ovan nämnda livslängd är kort 12 månader.

4.

Normerat skadestånd bör sättas i rimlig relation till arbetstagarens lön. I allmänhet torde ett skadeståndsbelopp motsvarande sex genomsnittliga månadsinkomster utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet.

Med genomsnittlig månadsinkomst avses här genomsnittet av de belopp, som arbetstagaren per månad uppburit som fast lön, provision, tantiem etc under sista anställningsåret. Vid uträkningen av den genomsnittliga månadsinkomsten skall hänsyn tagas endast till tid, under vilken arbetstagaren i normal omfattning utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

5.

I övrigt bör konkurrensklausul utformas i överensstämmelse med vid denna överenskommelse fogad bilaga.

Underrättelse om konkurrensklausul

6.

Införes konkurrensklausul i tjänsteavtal för arbetstagare, som är medlem av SIF, SALF eller CF, skall arbetsgivaren ofördröjligen underrätta vederbörande klubb om detta.

Anmärkning

I den mån klubb saknas, avses här och i det följande lokal representant för vederbörande arbetstagarorganisation.

Regelbunden genomgång av beståndet av konkurrensklausuler

7.

Varje företag med en eller flera anställda, i vilkas tjänsteavtal konkurrensklausuler intagits, skall vid ordinarie löneredovisningsdatum vartannat år med början år 1971 till berörda lokala SIF-, SALF- och CF-klubbar överlämna förteckning över alltjämt gällande konkurrensklausuler avseende SIF-, SALF resp CF-medlemmar. Innan listorna uppgöres, skall man inom företaget överväga, om och i vad mån klausulerna alltjämt är påkallade. Förteckningarna kan även upptaga anställda, för vilka konkurrensklausuler anses böra införas eller skärpas men med vilka företaget ännu ej träffat överenskommelse härom.

Om avlämnad lista icke upptager anställd, som enligt vad senast meddelats berörda klubb är bunden av konkurrensklausul, eller om företaget helt och hållet underlåter att till klubben överlämna förteckning över gällande konkurrensklausuler, förlorar ifrågavarande klausul(er) sin giltighet, därest företaget underlåter att vidtaga rättelse inom en vecka från det klubben påpekade underlåtenheten för företaget.

Förhandlingsordning

8.

Har konkurrensklausul införts i visst tjänsteavtal och uppstår oenighet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren rörande frågan, huruvida klausulen alltjämt är påkallad, eller rörande klausulens innehåll eller tillämpning, skall tvisten behandlas vid lokal förhandling i enlighet med föreskrifterna i huvudavtalen mellan å ena sidan SAF och å andra sidan SIF resp SALF. Uppstår oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagare ifråga om införande under bestående anställning av konkurrensklausul i tjänsteavtalet eller i fråga om klausulens innehåll, skall tvisten likaså behandlas vid lokal förhandling enligt nyss nämnda huvudavtal.

I övrigt gäller ifråga om lokal förhandling och ärendets fullföljande i central förhandling vad som stadgas i vederbörande huvudavtal.

CF medlemmar skall, såvitt avser förhandlingsordningen enligt ovan, anses falla under huvudavtalet SAF/SIF.

Uppnås ej heller vid central förhandling enighet, kan tvisten hänskjutas till nedan angiven skiljenämnd för avgörande. Tvisten skall hänskjutas till nämnden inom tre månader från den dag, då den centrala förhandlingen enligt huvudavtalet anses avslutad, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest preskriberas.

Skiljenämnd

9.

Den i punkt 8 ovan nämnda skiljenämnden skall bestå av ordförande och fyra ledamöter jämte suppleanter.

Ordföranden och suppleanten för honom utses genom enhälligt beslut av SAF, SIF, SALF och CF gemensamt för tre år åt gången.

Två ledamöter och suppleanter för dem utses av SAF.

Två ledamöter och suppleanter för dem utses genom enhälligt beslut av SIF, SALF och CF gemensamt.

Nämnden är beslutsför endast om den är fulltalig.

Varje ledamot (resp suppleant i förekommande fall) äger en röst. Såsom nämndens beslut gäller den mening, varom flertalet förenar sig.

De med ordförandens resp hans suppleants deltagande i nämndens verksamhet förenade kostnaderna skall bäras av organisationerna gemensamt, varvid SAF svarar för hälften samt SIF, SALF och CF gemensamt för återstoden. De kostnader, som uppkommer till följd av ledamots (suppleants) deltagande i nämndens verksamhet, skall bäras av organisation, som utsett ledamoten (suppleanten).

För nämndens verksamhet skall i övrigt i tillämpliga delar gälla lagen om skiljemän.

Överenskommelsens giltighetstid

10.

Mellan SAF samt SIF, SALF och CF gäller denna överenskommelse fr o m den 1 januari 1971 och tills vidare med ett års uppsägningstid. Överenskommelsen må dock ej genom uppsägning bringas att upphöra förrän fr o m den 1 april 1975. Om någon av de avtalsslutande parterna uppsäger avtalet, skall det efter uppsägningstidens utgång anses ha upphört att gälla även för de återstående parterna, därest ej annat överenskommes dem emellan.

Anmärkning

Under förhandlingarna rörande förevarande överenskommelse nåddes enighet om att överenskommelsen skulle träda i kraft först den 1 januari 1971, detta för att underlätta för företagen att anpassa sina rutiner. Man var emellertid ense om att det vore ett gemensamt önskemål, att de materiella reglerna om möjligt började tillämpas redan under år 1970.

Stockholm den 14 december 1969

Svenska Arbetsgivareföreningen

Svenska Industritjänstemannaförbundet

Sveriges Arbetsledareförbund

Sveriges Civilingenjörskörförbund

Formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal

1.

Den anställde må icke under en tid av månader, räknat från anställningens upphörande,

- a) taga anställning inom sådant verksamhetsområde hos med arbetsgivaren konkurrerande företag, att detta kan tänkas komma att utnyttja företagshemligheter, varom den anställde erhållit kännedom hos arbetsgivaren, eller
- b) ingå såsom delägare i sådant företag eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd, eller
- c) själv eller genom annan starta eller driva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

Har det konkurrerande företaget två eller flera verksamhetsområden inom ort, där anställning ifrågasättes, skall samtliga beaktas vid tillämpningen av stycke a) ovan.

Konkurrensförbudet gäller ej i följande fall:

- a) När arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet. När arbetsgivarens uppsägning föranletts av avtalsbrott från den anställdes sida, gäller dock konkurrensförbudet.
- b) När den anställde sagt upp anställningen och detta föranletts av avtalsbrott från arbetsgivarens sida.

Med avtalsbrott förstås sådan åtgärd eller underlåtenhet, som ger motparten rätt att häva anställningsavtalet med omedelbar verkan.

2.

Om tjänsteavtalet upphör att gälla efter uppsägning på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren pliktig att som ersättning för den olägenhet, som gällande konkurrensförbud innebär för den anställde, till den anställde per månad utbetala skillnaden mellan den anställdes arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst, som den anställde därefter intjänar i ny förvärvsverksamhet. Ersättningen skall dock icke överstiga 60 % av månadsinkomsten från arbetsgivaren vid anställningens upphörande och ej heller utgå för längre tid än den period, under vilken konkurrensförbudet gäller. För fastställande av ersättningsbeloppet är den anställde skyldig att fortlöpande hålla arbetsgivaren underrättad om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet.

Ersättning enligt ovan utgår först fr o m den dag, då arbetsgivaren genom rekommenderat brev erhållit del av den anställdes framställning därom.

Om den anställde avskedas på grund av grovt avtalsbrott, kan arbetsgivaren efter hörande av sitt arbetsgivarförbund och av arbetstagarorganisation, som den anställde må tillhöra (SIF, SALF resp CF), helt eller delvis draga in förmånen av ersättning enligt ovan.

3.

Arbetsgivaren kan genom meddelande till den anställde befria denne från skyldigheten att iakttaga konkurrensförbudet, varvid arbetsgivarens ersättningsskyldighet enligt punkt 2 ovan upphör.

Vid tillämpningen härav märkes dock följande:

Meddelar den anställde arbetsgivaren, att han överväger att sluta sin anställning, skall arbetsgivaren, om den anställde så begär, inom en vecka meddela, huruvida och i vad mån arbetsgivaren avser att låta konkurrensklausulen äga giltighet. Ett sådant meddelande får ej ensidigt ändras av arbetsgivaren, förrän tolv månader förflutit från det meddelandet lämnades.

4.

Om den anställda avsiktligt eller genom grov vårdslöshet överträder konkurrensförbudet, är han skyldig att för varje gång så sker till arbetsgivaren utgiva normerat skadestånd med ett belopp motsvarande..... x den anställdes genomsnittliga månadsinkomst från arbetsgivaren. Med den anställdes genomsnittliga månadsinkomst förstås genomsnittet av de belopp, som den anställda per månad uppburit som fast lön, provision, tantiem etc under sista anställningsåret.

Vid uträknandet av den genomsnittliga månadsinkomsten skall hänsyn tagas endast till tid, under vilken den anställda i normal omfattning utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Om det med hänsyn till den anställdes ringa skuld, arbetsgivarens förhållande i avseende å tvistens uppkomst eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

Anmärkning

Har den anställda brutit konkurrensförbudet genom att taga anställning hos konkurrerande företag, kan, såsom framgår av det ovanstående, normerat skadestånd utkrävas av honom.

Den omständigheten, att den anställda sedan förhållandet påtalats fortsätter sin anställning hos det konkurrerande företaget, skall ej anses innebära ny överträdelse av denna konkurrensklausul.

5.

Uppstår oenighet mellan arbetsgivaren och den anställda med avseende på fråga, som regleras i denna konkurrensklausul, skall tvisten handläggas i den ordning, som stadgas i överenskommelsen den 14 december 1969 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen samt Svenska Industri-tjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal.

Överenskommelse om praktikanställning

Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna har träffat följande överenskommelse angående praktikanställning inom parternas gemensamma avtalsområde.

§ 1

Praktikanställning enligt denna överenskommelse gäller endast obligatorisk praktik enligt vid varje tidpunkt gällande läroplan för teknisk linje inom högskola eller gymnasieskola. Vidare avses praktik vid ekonomi- eller PA-linje vid högskola i den mån obligatorisk praktik föreskrivs i läroplanen.

Anmärkning

Yrkesorientering eller utbildning som anordnas av högskola eller gymnasieskola och helt eller delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan liksom examensarbete omfattas ej av denna överenskommelse. Parterna är ense om att elev i sådan skolegskola utbildning ej är anställd i företaget.

§ 2

Praktik skall vara planmässigt upplagd samt i möjligaste mån ge praktikanten kunskap om olika arbetsmoment och erfarenhet från skilda miljöer. Parterna är dock ense om att det vid företag med många praktikanter kan vara svårt att i förväg fastställa de arbetsmoment som vid varje tillfälle skall ingå i praktiken.

I de fall tjänstemannaklubb finns vid företaget skall den ges tillfälle att ge synpunkter på moment som lämpligen bör ingå i praktiken.

§ 3

Arbetsgivaren ansvarar för att praktikanten erhåller den instruktion och information som krävs för att praktiken skall bli meningsfull. I förekommande fall kan särskild handledare eller kontaktman utses.

§ 4

Praktikant anställs för viss tid. För anställningen gäller i tillämpliga delar tjänstemannaavtalets allmänna villkor.

§ 5

Lönen för praktikant bestäms enligt de grundläggande principer som gäller på parternas gemensamma område. Lönen skall dock för praktikant som fyllt 18 år lägst uppgå till 75 procent av gällande löneavtals lägsta lön för tjänstemän.

§ 6

Denna överenskommelse gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av två månader.

Utvecklingsavtal

Förhandlingsprotokoll

Ärende	Utvecklingsavtal
Parter	VF-Metall-Sif/SALF/CF
Plats	Sveriges Verkstadsförening, Stockholm
Närvarande	
för VF	Ingvar Eriksson Gösta Johansson Heinrich Blauert Hans Holmberg Allan Magnusson
för Metall	Leif Blomberg, ordförande Göte Larsson Stig Grehn
för Sif	Roland Bengtsson Gunborg Arehorn
för SALF	Jan-Erik Lindgärde
för CF	Paul Lidehäll

Parterna antar de ändringar i § 13-17 i gällande utvecklingsavtal som anges i bilaga 1 till detta förhandlingsprotokoll. Ändringarna gäller fr o m den 1 januari 1990.

Vid samma tidpunkt upphör Avtalet om arbetslivsforskning av den 1 juli 1983 och överenskommelsen rörande produktivitetsfrågor av den 1 september 1983 att gälla.

Andra till dessa avtal knutna förbundsvisa överenskommelser gäller som tidigare.

Till protokollet antecknades följande.

1

I Utvecklingsnämnden tjänstgör tre sekreterare, varav en utses av VF, en av Metall, en av Sif/SALF/CF gemensamt.

2

Utvecklingsnämndens adress är: Box 5510, 114 85 Stockholm.

3

Remissvar behandlas normalt av sekreterarna i nämnden som i de flesta fall där de enas får rätt att svara för nämndens räkning. Nämnden skall hållas informerad.

Kan sekreterarna ej enas anmäls ärendet i nämnden som behandlar frågan för att om möjligt komma fram till en gemensam uppfattning. Kan enighet ej nås äger respektive part rätt att avge särskilt yttrande.

4

Utvecklingsavtalet hindrar inte part att bedriva egna projekt, men parterna förbinder sig att hålla varandra informerade om planerad och pågående verksamhet.

5

Har utvecklingsnämnden vid slutlig handläggning av tvist om forskartillträde enats om, att projektet är av gemensamt intresse, är parterna ense om ifall förutsättningar härför föreligger, verka för att det aktuella projektet genomförs på annan likvärdig arbetsplats.

6

Parterna svarar var och en för sina kostnader för Utvecklingsnämnden och sekretariatet. Övriga kostnader delas lika mellan VF och arbetstagarorganisationerna.

Justerat

Sveriges verkstadsförening

Heinrich Blauert

Svenska metallindustriarbetareförbundet

Leif Blomberg

Svenska industritjänstemannaförbundet

Roland Bengtsson

Sveriges civilingenjörskörbundet

Paul Lidehäll

Sveriges arbetsledareförbund

Jan-Erik Lindgärde

Förhandlingsprotokoll 1982-04-15

Ärende	Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK
Parter	Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Landsorganisationen i Sverige (LO) Privattjänstemannakartellen (PTK)
Lokal	Svenska Arbetsgivareföreningens lokaler i Stockholm
Närvarande för SAF	Curt Nicolín (ordförande), Olof Ljunggren, Lars-Gunnar Albåge, Lennart Grafström (vid protokollet) och Jan-Peder Norstedt
för LO	Gunnar Nilsson, Stig Malm, Harry Fjällström och Bosse Bergnéhr
för PTK	Ingvar Seregård, Sten-Olof Heldt och Stig Ahlin

§ 1

Ordföranden konstaterar att uppgörelse träffats om bilagda utvecklingsavtal SAF-LO-PTK.

§ 2 Förbundsantaganden

SAF, LO och PTK skall verka för att utvecklingsavtalet antas av förbunden. Praktiska anpassningar av avtalet kan göras för förbundsområdet i dess helhet eller för vissa delar.

Förbunden å ömse sidor rekommenderas att följa och främja avtalstillämpningen.

Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

Parterna är överens om att § 4 i detta förhandlingsprotokoll blir gällande som kollektivavtal på respektive förbundsområde samtidigt som utvecklingsavtalet träder i kraft på förbundsplanet.

Protokollsanteckning:

Om PTK-förbund som representerar minst två tredjedelar av sammanlagda antalet PTK-medlemmar på avtalsområdet ifråga antar avtalet i oförändrat skick blir detta gällande även för övriga PTK-förbund.

§ 3 Entreprenader

Utvecklingen på entreprenadområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt skall följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

§ 4 Verksamhetens mål och inriktning

Av 2 § medbestämmandelagen följer att vissa undantag från lagens tillämpningsområde gäller vad avser verksamhetens mål och inriktning. Detta gäller bl a kooperativa företag. Frågor som enligt 2 § medbestämmandelagen är undantagna lagens tillämpning omfattas ej av utvecklingsavtalet.

§ 5 Fortsatta förhandlingar angående förslagsverksamhet

Parterna är ense om vikten av en vidgad och förnyad förslagsverksamhet. Parterna fortsätter förhandlingarna i syfte att nå avtal i denna fråga. Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt.

Anmärkning 1985-09-09

Förhandlingarna i ovanstående fråga har sedermera slutförts och avtal träffats i enlighet med § 18 samt bilaga 1.

§ 6 Vidareutveckling av avtalet

Parterna är ense om att pröva behovet av vidareutveckling av detta avtal inom något eller några ytterligare utvecklingsområden. Sådan vidareutveckling kan beroende på frågornas art ske genom tillsättande av arbetsgrupper och/eller genom kompletterande förhandlingar.

Anmärkning

LO och PTK har uttalat att de avser ta upp de personalpolitiska frågorna till förhandling.

Vid protokollet

Lennart Grafström

Justeras

Curt Nicolin

Olof Ljunggren

Lars-Gunnar Albåge

Jan-Peder Norstedt

Gunnar Nilsson

Stig Malm

Harry Fjällström

Bosse Bergnéhr

Ingvar Seregård

Sten-Olof Heldt

Stig Ahlin

Verkstadsindustrins Utvecklingsavtal

Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskande och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och de dagliga och näraliggande frågorna i företagen.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring osv). Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, dvs ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

Allmänna bestämmelser

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal, eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

Kommentar

En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits företagen i vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande som

redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

Anmärkning

Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

SAF noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".

Företagets utveckling

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom 1 Flera mål

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2 Utvecklingsområden

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom 1 Allmän inriktning

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

Kommentar

Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Mom 2 Utvecklande arbetsformer

Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från de anställdas behov och av god arbetsmiljö

Mom 3 Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 4

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivitetsfrämjande åtgärder införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 5 Information, erfarenheter och idéer

De anställda skall - främst från närmaste överordnad - enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetsituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör - enskilt och i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar

Den enskilde har alltid rätt att föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.

Det har visat sig att, där förhållandena så medger, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1 Allmän inriktning

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitetsutveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

Mom 2 Engagerande arbete

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 3 Viktigare förändring

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4 Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidare utveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

Kommentar

Om information se § 3 mom 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1 Allmän inriktning

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom 2 Planering och framtidsbedömning

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i § 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom 3 Information och resultatuppföljning

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Mom 4 Utbildning

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Kommentar

Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. I anslutning här till överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.

Mom 5 Energihushållning

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

Medbestämmandets former

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Mom 1 Lokalt ansvar

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer

Mom 2 Delegering till de direkt berörda

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

§ 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1 Lokal överenskommelse

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma ifråga:

MBL-förhandling

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

Linjeförhandling

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Partssammansatta organ

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Överenskommelsens innehåll

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 2 Projektmedverkan

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 1 och 2

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom 3 Rådrum

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådrum för att bedöma uppkomna frågor.

Mom 4 Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL.

Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar

Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 9 Mindre företag

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/ arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till § 6-9

Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena. Parterna vill emellertid i anslutning här till ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.

- *Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.*
- *En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att varje läge föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.*
- *Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.*

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidssättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

Arbetstagare har som nyanställd rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal arbetstagarorganisation vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. En arbetstagare kan vid ett och samma företag enbart en gång på betald tid ta del av sådan information.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1 Information

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen - inklusive verksamhet utom landet - lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2 Förhandlingar

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Mom 3 Fackligt kontaktarbete

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälighetsomfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom 3

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företags storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 11

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet.

Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagarkonsult

Mom 1 Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser

behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2 Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Kommentar

1 de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlita experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.

Mom 3 Beslut om konsult

Företaget svarar för skäligen kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4 Kompetens

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens

Mom 5 Jäv

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagarkonsult. Person som är arbetstagarkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När parterna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6 Information från företagsledningen

Arbetstagarkonsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

Mom 7 Fackliga företrädare

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

Mom 8 Sekretess

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagarkonsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarkonsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagarkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarkonsulter.

Främjande av utvecklingsarbete

§ 13 Arbetslivsforskning

Det är ett gemensamt mål för avtalsparterna att verka för säkra, sunda och stimulerande arbetsförhållanden inom verkstadsindustrin.

Arbetsmiljöfrågorna har länge varit ett område där parterna funnit det naturligt att samarbeta. För arbetstagarna har arbetsmiljöförhållandena en direkt och påtaglig betydelse för hälsa och arbetstillfredsställelse. För arbetsgivarna medför en god arbetsmiljö vanligen positiva effekter på t ex produktivitet och personalrekrytering.

Samarbetet har avtalsmässigt reglerats i arbetsmiljöavtalet. Även arbetsmiljölagen förutsätter en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom den vidsträckta innebörd som arbetsmiljöbegreppet har fått i arbetsmiljölagen omfattar detta samarbete såväl olika fysiska faktorer som frågor som hänger samman med arbetets innehåll, uppläggning och organisation. Det är angeläget att stegvis bygga ut samverkan till nya frågor av gemensamt intresse. Forsknings- och utvecklingsarbetet har en viktig roll inom många områden. Det kan t ex gälla introduktion för nyanställda, rekrytering och utbildning av personal eller företagets interna informations- och samrådsrutiner.

Mom 1

Parterna vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning. Parterna åtar sig att verka för att aktuella projekt genomförs enligt dessa intentioner.

Anmärkning

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad mot arbetslivet och dess effekter på människan samt relationerna mellan olika grupper på arbetsplatsen.

Mom 2

Samarbetet skall syfta till att

- forskningen inriktas på områden som av parterna gemensamt bedöms ha hög prioritet
- underlätta kontakterna mellan forskare, företagsledningar och fackliga representanter
- öka spridningen och förståelsen av forskningsresultaten
- omsätta värdefulla forskningsresultat i praktisk användning

Mom 3

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för arbetslivsforskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Mom 4

Reglerna i detta avtal skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

§ 14 Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd

Parterna inrättar Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd.

Nämndens uppgift är att:

- Främja och följa tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet.
- Främja och följa forskning och utveckling inom områden som parterna gemensamt bedömer som angelägen.
- Främja och följa produktivitetsarbetet enligt antagna riktlinjer.
- Initiera forsknings- och utvecklingsarbete inom aktuella områden med tyngdpunkten på projekt som inom rimlig tid kan leda till praktiskt användbara resultat.
- Vara forum för information om utvecklingsarbete samt verka för att forskningsresultat blir kända och utnyttjade.
- Vara remissorgan för parterna i frågor som gäller forskningsarbete inom det aktuella området.
- Verka för att anslagsgivande myndigheter ställer medel till förfogande för projekt som parterna anser vara angelägna.
- Slutligt handlägga tvist om forskartillträde som av part hänskjuts till nämnden.
- Ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till nämnden.
- Vara forum för övergripande diskussion om kompetensutveckling.
- Överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal.
- Handlägga de frågor i övrigt som parterna uppdrar åt nämnden.

Nämnden består av tolv ledamöter varav sex från VF, tre från Metall och en från vardera Sif, SALF och CF.

Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande.

Nämndens ledamöter utses för en tid av tre år med rätt för organisationerna att tillkalla ersättare för frånvarande ledamot.

Nämnden äger utse särskilda arbetsgrupper för beredning av ärenden eller handläggning av vissa frågor.

Parterna skall förse nämnden med nödvändiga sekretariatsresurser.

§ 15 Skiljenämnderna

Mom 1

SAF-LO/PTKs skiljenämnd för utvecklingsavtalet handlägger tvist enligt vad som anges i § 16 mom 4 första stycket.

Mom 2

Skiljenämnden för arbetslivsforskning har till uppgift att handlägga tvist enligt vad som avses i § 16 mom 4 andra stycket.

Nämnden består av fyra representanter från VF, två från Metall och en från Sif samt en från SALF/CF. Skiljenämnden utser därefter opartisk ordförande.

Förhandlingsordning m m

§ 16 Förhandlingsordning**Mom 1 Medbestämmandeförhandling**

Förhandlingar som part påkallar enligt 11§ eller 12§ MBL har att följa tidsfristerna i avtalet om förhandlingsordningen mellan parterna. Förhandling enligt §8 mom 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt. Framställning om central förhandling skall göras skyndsamt och senast inom en vecka efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den central förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandling upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 §, första och tredje styckena MBL.

Mom 2 Tvister om avtalet

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan del lokal parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 3

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Nämnden äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för nämndens bedömning.

Mom 4

Tvist rörande § 11 mom 3 och § 12 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet SAF-LO/PTK.

Tvist rörande § 13 kan av part för slutgiltigt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för arbetslivsforskning.

Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av Skiljenämnden för utvecklingsavtalet.

Mom 5 Gemensamt uppträdande

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

Tre månaders uppsägningstid.

§ 17 Giltighetstid

Avtalet gäller tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

Ring Unionen

0770-870 870

Vi svarar på alla dina frågor
om villkoren i arbetslivet och
förmåner i medlemskapet
mån-fre 08.00-20.00.

Du hittar också svar på
unionen.se

unionen

Olof Palmes gata 17
105 32 Stockholm
www.unionen.se

UNIONEN NÄRA DIG: Borlänge, Borås, Gävle, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Kalmar,
Karlskrona, Karlstad, Linköping, Luleå, Malmö, Norrköping, Skellefteå, Skövde, Stockholm,
Sundsvall, Södertälje, Trollhättan, Umeå, Uppsala, Visby, Västerås, Växjö, Örebro