

Svenska kyrkans AB 23

Kapitel 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Anställningsvillkoren i detta avtal ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.

Anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetens tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren skapar förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning skapar förutsättning för att behålla och rekrytera personal. I de bestämmelser där det särskilt anges kan arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffa lokala kollektivavtal. Sådant kollektivavtal får endast – såvida den centrala arbetsgivarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat – träffas med arbetstagarorganisation som anges nedan:

Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund: ombudsman för respektive förbund eller, i förekommande fall lokal akademikerförening eller motsvarande (i sådan förening ingår inte Vårdförbundet).

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA): ombudsman

Sveriges Lärare: Riksföreningen för Svenska kyrkan

Svenska Kommunalarbetareförbundets (Kommunal): lokala avdelningar

Vision: ombudsman vid Visions regionala center

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa allmänna bestämmelser som fortsättningsvis kallas avtalet och till avtalet hörande särskilda bestämmelser, tillämpas på arbetstagare för vilken annat avtal inte gäller.

Om de särskilda bestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Kapitel 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Anställningsform

MOM. 1 Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

MOM. 2 6 och 28 §§ LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser. Provanställning kan komma i fråga under högst sex kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid provotidens utgång.

Anmärkning

Beslut om provanställning får inte förekomma generellt utan ska föregås av en prövning i det enskilda fallet. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

MOM. 3 Oavsett vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande:

- a) Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för annan arbetstagare som är ledig från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

- b) Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och en arbetstagare kan arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.

Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse samt 5 § och 28 § LAS.

MOM. 5. Bestämmelsen i 5a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande:

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning 1

Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning eller i kyrkoordningen uppställda behörighetskrav.

Anmärkning 2

Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om åtgärden, innan beslut fattas, med möjlighet att påkalla förhandling enligt 12 § MBL inom en vecka.

§ 5 Deltidsanställning

MOM. 1 För arbetstagare som är deltidanställd gäller följande:

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

Anmärkning 1

Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).

Anmärkning 2

Detta moment gäller inte om deltidсанställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren uppnått den i 32 a § LAS föreskrivna åldern.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kapitel 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

MOM. 1 Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

Anmärkning 1

Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra beredskap ska hänsyn tas till det.

Anmärkning 2

Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än sex månader per kalenderår eller i en följd.

MOM. 2 Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser.

§ 7 Utbildning

En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Kompensation för övertidsarbete enligt § 20 utges inte i fall som avses i denna bestämmelse. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning per timme som motsvarar fyllnadslön enligt § 20 mom. 4.

§ 8 Bisysslor

MOM. 1 Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens,
- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

MOM. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

§ 9 Hälsoundersökningar

Hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

MOM. 1 En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga av-

löningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

MOM. 2 Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstånga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

MOM. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren sin lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning, eller om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned, ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

MOM. 4 Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

MOM. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller borde ha ersatts av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

MOM. 6 En arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 11 Disciplinpåföljd

MOM. 1 En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

MOM. 2 Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

MOM. 3 Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast sju kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

MOM. 4 Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

Anmärkning

Bestämmelsen gäller endast för medlemmar i Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

MOM. 1 Arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt Socialförsäkringsbalken (SFB), ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Vid fastställande av omfattningen av sjukersättning prövas Försäkringskassans arbetstagararbetsförmåga utifrån heltid med stöd av socialförsäkringsbalken (SFB). Bedömningen av arbetstagararbetsförmåga bör prövas enligt samma principer vid omreglering av anställningsvillkor till lägre sysselsättningsgrad. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Anmärkning 2

En arbetstagarare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.

MOM. 2 Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

$$a \times (1 - b) = c$$

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

b = omfattningen av den partiella sjukersättningen (exempelvis 0,50 vid halv sjukersättning) och

c = den nya sysselsättningsgraden.

MOM. 3 En arbetstagarare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 16 mom. 1 som månadslön.

MOM. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagarare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagararen gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad LAS eller § 33 mom. 1 föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt SFB finns i 4 a § i LAS.

Kapitel 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

MOM. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser angivna tillägg.

Genomsnittlig arbetstid

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

Anmärkning

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

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

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod.

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

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

MOM. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra som-

mararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

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

Anmärkning

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

Avvikelser från ATL

MOM. 6 Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses förskjutet arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- f) 1) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,
2) kan beräkningsperioden omfatta högst ett år vid införande av årsarbetstid.

Anmärkning 1

Mom. 10 innehåller rekommendation för lokalt kollektivavtal om årsarbetstid. Bestämmelsen f) 2 gäller medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, samt Vision.

Anmärkning 2

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

Bestämmelsen gäller för medlemmar i Sveriges Lärare och i Svenska Kommunalarbetareförbundet.

- g) kan en arbetstagares dygnsvila vid enstaka planerat tillfälle understiga elva timmar under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av elva timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden och
- h) kan en arbetstagares dygnsvila vid händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren medföra kortare dygnsvila än elva timmar under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet direkt i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. I detta fall får kompensationsledigheten inte medföra inkomstbortfall för arbetstagaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- b) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan beräkningsperiod för övertid,
- c) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- d) 13 § första stycket ATL om dygnsvila och nattvila,
- e) 14 § första stycket ATL om veckovila,
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- g) 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i mom. 6 a).

- h) Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år.
Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkning 2 till mom. 6 f.

Anmärkning 1

Andra stycket gäller endast för medlemmar i Sveriges Lärare och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).

Anmärkning 2

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

Personalpool

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

Ansvarsarbetstid

MOM. 9 Överenskommelse om ansvarsarbetstid kan träffas enligt Tillägg till Svenska kyrkans AB § 13 mom 9 Ansvarsarbetstid.

Anmärkning

Momentet gäller för medlemmar i Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt för medlemmar i Sveriges Lärare.

Årsarbetstid

MOM. 10 Rekommendation för lokalt kollektivavtal om årsarbetstid enligt Tillägg till Svenska kyrkans AB § 13 mom. 10 Årsarbetstid.

Anmärkning

Momentet gäller medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Vision och Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund. Momentet gäller inte medlemmar i Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Sveriges Lärare.

§ 14 Flexibel arbetstid

MOM. 1 Efter överläggningar beslutar arbetsgivaren vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten. Förläggning av ordinarie arbetstid enligt § 13 mom. 5 tillämpas även vid flexibel arbetstid.

Kollektivavtal träffas om följande:

Avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximimått för flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Definitioner

MOM. 2 I samband med tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande definitioner.

Normaltid är avtalsenlig ordinarie arbetstids längd och förläggning då flexibel arbetstid inte tillämpas.

Fast tid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

Flexitid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren utöver fast tid kan fullgöra ordinarie arbetstid.

Totalram är tiden från flexitidens början före fast tid till flexitidens slut efter fast tid.

Avstämningsperiod är den tidsrymd efter vilken fullgjord ordinarie arbetstid ska avstämmas mot den ordinarie arbetstid, som avtalsenligt skulle ha fullgjorts under samma tidsrymd.

Flexitidssaldo är det tillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minussaldo) av ordinarie arbetstid, som arbetstagaren har vid avstämningsperiodens slut i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

Förutsättningar

MOM. 3 Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande:

- a) den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas,
- b) om arbete beordras under flexitid kan arbetstagaren inte utnyttja flexibiliteten vid det tillfället,
- c) flexitidssaldo som ryms inom det som fastställs, överförs till nästa avstämningsperiod och
- d) flexitidssaldo som under- eller överstiger vad som fastställts, får överföras till nästa avstämningsperiod och ska avräknas timme mot timme vid avstämningsperiodens slut enligt följande.

Minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen (i förekommande fall uppräknad till lön som om arbetstagaren är heltids-

anställd med full ordinarie arbetstid) eller för timavlönad med aktuell timlön. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

Anmärkning

Om minus- eller plussaldo uppkommit på grund av frånvaro med giltigt förfall enligt följande stycke respektive på grund av beordrat arbete på flextid, ska minussaldo föranleda löneavdrag enligt huvudregeln i första stycket. Plussaldo ska däremot ersättas som ordinarie arbetstid i den mån inte viss arbetad tid berättigar till övertidskompensation.

Löneavdrag och utbetalning för inte överförbart minus- respektive plussaldo ska verkställas vid avlöningstillfället närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo konstaterats.

- e) Vid avslutande av anställning medför plussaldo ersättningsrätt och minussaldo löneavdrag enligt mom. 3d).

Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro

MOM. 4 Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flextidssystem ska arbetstagaren under dag då arbetstagaren varit frånvarande med giltigt förfall anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normalt看id.

Avvikelser

MOM. 5 För arbetstagare med flexibel arbetstid gäller följande under förutsättning att villkoren för övertidskompensation i övrigt är uppfyllda.

- a) Som övertidsarbete betraktas beordrat arbete på tid som ligger utanför totalramen (dagberäkning). Här utgör två timmar före och två timmar efter normaltiden enkel övertid.
- b) För i förväg beordrat arbete under flextid, som ligger utanför normalt看id, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avställningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normalt看id.

MOM. 6 För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för oönskade arbetstid, enligt § 21 mom. 1, endast för arbetstid som faller inom normaltiden.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kapitel 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner

MOM. 1 Arbetstagarer får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 16–18, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och övertidsarbete, tillägg för obekvämt arbetstid, beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

MOM. 2 Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarerens första anställningsdag till och med arbetstagarerens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fredag.

MOM. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

MOM. 4 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställs.

Anmärkning 1

Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.

Anmärkning 2

Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande:

- a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
- b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.

Anmärkning 3

Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 16 Löneform

Månadslön

MOM. 1 Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst tre månader med arbetstid som omfattar minst 40 procent av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Även arbetstagare med kortare anställningstid eller lägre sysselsättningsgrad kan få månadslön enligt detta moment.

Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Timlön

MOM. 2 Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om andra löneformer.

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

MOM. 1 Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$((a - b)/a) \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

MOM. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månads-avlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

MOM. 3 Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet.

Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

- a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt fem dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

Tabell över faktorer finns i underbilaga C.

Anmärkning 1

Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.

Anmärkning 2

Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då arbetstidsberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.

Anmärkning 3

Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.

Anmärkning 4

Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidсанställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidсанställd med full ordinarie arbetstid.

Karensavdrag

MOM. 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

- a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

$$\text{kalenderlön} \times 1,4 \times 80 \%$$

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

- b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första åtta timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än åtta görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till åtta timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Övrigt

MOM. 5 Arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att en viss del av lönen får behållas.

MOM. 6 Arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

Anmärkning

Vid ledighet enligt § 28, ska § 17 mom. 3 a) eller b) tillämpas för beräkning av karensavdrag.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande

fast kontant lön vid heltid/ $(4,313 \times$ genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25)

a = fast kontant lön vid heltid

b = genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25.

§ 18 Paragrafen har utgått

§ 19 Paragrafen har utgått

§ 20 Övertid m.m.

Heltid

MOM. 1 En heltidsanställd arbetstagare, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Kyrkoherde har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

Då en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertidskompensation arbetar i sin överordnades ställe, utges dock kompensation för övertidsarbete endast om den överordnade arbetstagaren har rätt till sådan kompensation.

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

MOM. 2 För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med en och en halv timmes ledighet eller med ersättning enligt mom. 4. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 4.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som sammanlagt överstiger två timmar, inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass, vara kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme.

När övertidsarbete påbörjas före kl. 05.00 ska ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstids början, oberoende av vad som ovan anges.

Ersättning för övertidsarbete med ledighet fordrar överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Deltid

MOM. 3 En deltidсанställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete) får, med i andra stycket angivet undantag, fyllnadslön för detta enligt mom. 4. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

En deltidсанställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidсанställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertidsarbete), får kompensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidсанställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

- a) arbete på fredag och under beordrad beredskap anses som kvalificerad övertid, och
- b) arbetstid som överstiger åtta timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på övertid.

Anmärkning

Med fredag enligt a) avses lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid.

MOM. 4 Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt följande.

Fyllnadslön	120 procent av månadslönen/165
Enkel övertid	180 procent av månadslönen/165
Kvalificerad övertid	240 procent av månadslönen/165

Anmärkning

För deltidсанställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidсанställd med full ordinarie arbetstid.

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

MOM. 5 Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Arbetsgivare kan träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagare som får fast kontant lön att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. Om inte annat avtalas gäller tre månaders ömsesidig uppsägningstid av överenskommelsen.

Flexibel arbetstid

MOM. 7 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 5.

Personalpool

MOM. 8 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.

§ 21 Obekväm arbetstid

MOM. 1 Tillägg för obekväm arbetstid (OB) utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

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

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under beredskap

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

OB-tilläggs tid

1. OB-tilläggs tid A

- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen och dag före Alla helgons dag till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk och dagen efter Alla helgons dag.
 - Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
 - Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.
-

2. OB-tilläggs tid B

(Dock inte i fall som avses med ob-tilläggs tid A)

- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
 - Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
 - Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
 - Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av ob-tilläggs tid ovan.
-

3. OB-tilläggs tid C

(Dock inte i fall som avses med ob-tilläggs tid A eller B)

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

4. OB-tilläggs tid D

(Dock inte i fall som avses med ob-tilläggs tid A eller B)

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

	t.o.m. 2023-03-31	fr.o.m. 2023-04-01	fr.o.m. 2024-05-01
1. OB-tilläggs tid A	122:30	127:69	131:90
2. OB-tilläggs tid B	61:20	63:90	66:01
3. OB-tilläggs tid C	49:40	51:58	53:28
4. OB-tilläggs tid D	24:80	25:89	26:75

OB-tilläggs tid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. OB-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

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

Flexibel arbetstid

MOM. 2 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

Personalpool

MOM. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelser

MOM. 4 Om annan kontant ersättning, enligt skriftlig överenskommelse, utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla. Om inte annat avtalas gäller tre månaders ömsesidig uppsägningstid av överenskommelsen.

§ 22 Beredskap

MOM. 1 Med beredskap avses att arbetstagare, utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödvändig.

Beredskap bör uppgå till högst 150 timmar under kalendermånaden. Om det finns särskilda skäl för ytterligare beredskapstid, kan lokalt avtal träffas med arbetstagarorganisation.

MOM. 2 Ersättning för beredskap utges enligt följande.

	t.o.m. 2023-03-31	fr.o.m.. 2023-04-01	fr.o.m. 2024-05-01
För tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	19:80	20:67	21:35
För tid därutöver under kalendermånaden	41:20	43:02	44:44

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

För beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättningen enligt ovan förhöjas med 100 procent.

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

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

MOM. 4 Om en arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.

MOM. 5 Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet, (BIL 14).

MOM. 6 Stadigvarande utläggning av beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Anmärkning

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

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

MOM. 8 Vid arbete under beredskap kan arbetsgivaren, om dygnsvilan inskränks, pröva behovet av återhämtning. Tiden för återhämtningen förläggs med hänsyn tagen till verksamhets behov. Sådan återhämtning ska ske på betald arbetstid.

§ 23 Förskjuten arbetstid

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

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

MOM. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under tio dagar från lämnad tillsägelse för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

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

Anmärkning

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

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	t.o.m. 2023-03-31	fr.o.m. 2023-04-01	fr.o.m. 2024-05-01
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag:	91:40	95:43	98:58
För övrig tid	45:60	47:61	49:18

Under de två första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

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

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

Personalpool

MOM. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.

§ 24 Färdtid

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

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

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

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

Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet (TRAKT 18).

MOM. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	t.o.m. 2023-03-31	fr.o.m. 2023-04-01	fr.o.m. 2024-05-01
För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningar ska utges	75:00	78:31	80:89
För tid därutöver under kalenderveckan	150:10	156:72	161:89

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

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

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

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

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

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kapitel 6 Ledighetsförmåner

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

MOM. 1 Denna bestämmelse och §§ 26, 28–30, 32 gäller ledighet och lön under ledighet.

MOM. 2 Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

MOM. 3 Redan påbörjad ledighet får inte bytas ut mot annan ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger det.

Anmärkning

Arbetstagare har med stöd av lag och avtal i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.

MOM. 4 Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 26, 28–30, 32. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

MOM. 5 Då arbetstagaren får lön under ledighet, och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

MOM. 6 Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

§ 26 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges få fyllnadslön eller del därav.

Arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet.

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

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

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

Rätt till semesterledighet och semesterlön

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

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

Anmärkning 1

Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.

Anmärkning 2

Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåts på grund av sådan minskning som följer av anmärkningen till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

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

Anmärkning 3

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

MOM. 5 Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 27 semesterdagar.

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

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal som innebär fler semesterdagar för arbetstagaren.

Anmärkning 1

För medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt för medlemmar i Sveriges Lärare kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om fler semesterdagar än i mom. 5.

Anmärkning 2

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om att arbetstagare med fast kontant lön, efter överenskommelse med arbetsgivaren, i stället för semesterdagstillägg enligt mom. 15 ska erhålla extra lediga dagar för helt semesterår. Därvid erhåller arbetstagare som har rätt till 27 semesterdagar fem extra lediga dagar och arbetstagare som har rätt till 31 eller fler semesterdagar sex extra lediga dagar.

Anmärkningen gäller endast medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund.

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

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

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12,96

procent och inkluderar då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36 procent. Med lön jämförs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

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

Beräkning av semesterledighet

MOM. 7 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$(5/a) \times b = c$$

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

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

Tabell över semesterkoefficienter finns i underbilaga B.

Anmärkning

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

Beräkning av semesterledighet del av dag

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

Förläggning av semesterledighet

MOM. 9 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

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

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

- b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskommits.

Arbetstagaren ska senast före den 15 mars, eller vid tidpunkt som lokalt överenskommits, ange önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista, varvid denne särskilt beaktar bemanningen under semesterperioden och tiden närmast därefter i syfte att ge förutsättningar för återhämtning för medarbetarna.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas berörda arbetstagare senast den 1 april, eller vid den tidpunkt som följer verksamhetens normala rutiner, och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt som lokalt överenskomms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom tio dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Förhandling ska genomföras skyndsamt. Om förhandling inte påkallats anses förslaget fastställt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

- c) Anmälan om föräldraledighet, med eller utan föräldrapenning, som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år, bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan. Denna bestämmelse ska ej innebära en inskränkning av 13 § föräldraledighetslagen.

MOM. 10 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren saknar arbetsförmåga eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14, ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 28–30, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL och 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

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

Anmärkning

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

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

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

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

Anmärkning

Vid avbrott under semester räknas inte den dagen som semesterdag.

Beräkning av semesterlön

MOM. 14 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 – 17 b §§ SemL,

- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

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

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

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

- 0,605 % av fasta kontanta lönen.

En arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande:

- Från och med 2013-04-01 utges semesterlönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kr per månad.

Anmärkning

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

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

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

Semesterlönetillägg för uttagna betalda semesterdagar, beräknade enligt mom. 7, utges i samband med semesterledigheten. För de betalda

semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönstillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

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

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12,96 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

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

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

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

Från och med intjänandeåret som börjar 2012-04-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 128 kr ersättning enligt följande.

Arbetstagare som under intjänandeåret	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme	
	Grundbelopp kr/tim fr.o.m.13-04-01	Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
är under 40 år	15:40	0,96 % *)
fyller 40–49 år	15:40	2,88 %
fyller 50 år eller mer	15:40	3,36 %

*) gäller från 2010-04-01

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

Semesterledighet del av dag

MOM. 17 En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger 20 får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semester timmar till ett senare semesterår.

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

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

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

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$a/5 = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

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

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga åtta.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

MOM. 18 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får högst uppgå till 30.

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

Anmärkning övergångsregel

Arbetstagare som den 1 april 2023 har 31 till 40 sparade semesterdagar ska ta ut de överskjutande dagarna utöver 30 före den 31 december 2028.

MOM. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar däri- genom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag, om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

MOM. 20 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagar-
ren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom.
5 sista stycket, ska arbetstagar-
lön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

§ 28 Sjukdom m.m

Ledighet

MOM. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge ar-
betsförmågan kvarstår,
- b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får
ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabilite-
ringspenning enligt SFB utges.

MOM. 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbets-
skada utöver sju kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller
tandläkare. Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare
ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagar-
lön.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad
läkare eller tandläkare. Arbetstagar-
lön.

Anmälan

MOM. 3 Arbetstagar-
lön.

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

Anmärkning

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

MOM. 4 Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd beredskap anses som "arbete åt arbetsgivaren".

Sjuklön

MOM. 5 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16, 17 och bilaga P m), samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

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

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått, och
- c) beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt utlagd beredskapslista skulle ha fått.

MOM. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt SFB utges eller då rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 procent av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkning 1

Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.

Anmärkning 2

Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.

Anmärkning 3

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

Anmärkning 4

Där SFB (tidigare LAF) anges i denna bestämmelse avses beträffande ska-
dor som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om
yrkesskadeförsäkring.

MOM. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 pro-
cent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels
vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels
vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6
procent av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäkning res-
pektive kalenderdagsberäkning sjukpenning på normalnivån enligt SFB.

Utges sjukpenning på fortsättningsnivån enligt SFB utges sjuklön med
belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet
och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Anmärkning

Procentsatsen gäller till vidare och justeras om Försäkringskassans be-
räkning av maximal sjukpenning eller SGI ändras.

MOM. 8 Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagar-
en undantas från sjukpenning enligt SFB eller re-
habiliteringspenning enligt SFB och
- c) för tid då arbetstagar-
en uppbär aktivitetsersättning eller sjukersät-
ning enligt SFB.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen minskats eller inte
längre lämnats enligt SFB, ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i
motsvarande grad.

MOM. 9 En arbetstagare, vars sjukpenning dragits in på grund av att Försäkringskassan bedömer att arbetstagaren kan försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden, får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b), sjuklön. Sjuklön utges för tid i sjukperioden, under högst 180 kalenderdagar, utan begränsning till 364 dagar, med belopp motsvarande

77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning 1

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

Dras sjukpenning på fortsättningsnivån in utges sjuklön med 72,75 procent av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som sådan sjukpenning skulle ha utgetts.

Anmärkning 4

Procentsatsen gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkning av maximal sjukpenning eller SGI ändras.

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

MOM. 10 En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 27 kap. 45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar.

Anmärkning

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

Efterbehandlingar m.m.

MOM. 11 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagararen rätt till ledighet med bibehållen lön för:

- förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- efterbehandlingar efter remiss från läkare
- akut förstagångsbesök hos tandläkare

Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård, exempelvis blodgivning.

Anmärkning

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

Arbetslivsinriktad rehabilitering

MOM. 12 En arbetstagarare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning på normalnivån enligt SFB. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivån utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Har rehabiliteringspenningen satts ned eller dragits in enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 29 Föräldraledighet

MOM. 1 En arbetstagarare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå får föräldrapenningstillägg.

Anmärkning

Arbetstagare som är anställd för säsongarbete eller annan visstidsanställning (inklusive provanställning) får föräldrapenningtillägg.

Arbetstagaren får föräldrapenningtillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 36 månader.

Föräldrapenningtillägget motsvarar tio procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

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

Anmärkning 1

För barn födda senast 2011-06-30 gäller AB i dess lydelse 2011-03-31.

Anmärkning 2

För barn födda senast 2011-07-01 – 2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.

Anmärkning 3

För barn födda senast 2013-07-01 – 2017-09-30 gäller AB i dess lydelse 2016-03-31.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att arbetstagaren uppbar föräldrapenning från Försäkringskassan.

MOM. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå utges.

Föräldralönen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

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

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att arbetstagaren uppbar föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anmärkning

Procentsatsen gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkning av maximal föräldrapenning och Sjukpenninggrundande inkomst SGI ändras.

MOM. 3 Förmån enligt mom. 1 och 2 utges endast till den arbetstagare som enligt SFB har rätt till föräldrapenning över lägstanivån.

MOM. 4 Har föräldrapenning satts ned eller dragits in ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

MOM. 5 Om behov finns, får blivande föräldrar vid högst två tillfällen under varje graviditet besöka mödravårdscentral utan löneavdrag.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

- a) 13 § föräldraledighetslagen (FörL) om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

§ 30 Civil- och värnplikt

MOM. 1 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt Socialförsäkringsbalken (SFB), får ersättning enligt detta moment vid ledighet för sådan tjänstgöring inom totalförsvaret enligt lagen om totalförsvarsplikt som anges nedan.

För de dagar då dagpenning enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga utges vid civil- eller värnpliktstjänstgöring som omfattar

- a) grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar och
- b) repetitionsutbildning,

får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 90 procent av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I

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

Anmärkning

Procentsatsen gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkning av maximal sjukpenning eller SGI ändras.

MOM. 2 Arbetstagare får ledigt för att tjänstgöra som reservofficer för tid som arbetstagaren är skyldig att fullgöra sådan tjänstgöring enligt officersförordningen. Under sådan ledighet behåller arbetstagaren 25 procent av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

§ 31 Paragrafen har utgått

§ 32 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

Som synnerliga skäl ska anses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken (SFB).

Kapitel 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

MOM. 1 För en arbetstagare, med sammanhängande anställning sedan minst tolv månader enligt detta avtal och som är anställd tillsvidare vid uppsägningstidpunkten, är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida sex månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida tre månader.

Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Oavsett vad som anges i 4 och i 33 a §§ LAS är tillsvidareanställd tjänsteman skyldig att frånträda sin anställning den sista i månaden efter den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som framgår av 32 a § LAS, om arbetsgivaren underrättat tjänstemannen och varslat dennes lokala fackliga organisation om detta i god tid, dock senast en månad före det att tjänstemannen uppnår nämnda ålder.

MOM. 2 Uppsägningen ska vara skriftlig.

MOM. 3 På begäran av arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

MOM. 4 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

MOM. 5 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2, provanställning, mom. 3b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

MOM. 6 För arbetstagare i sådan företagsledning eller därmed jämförlig ställning, som avses i 1 § andra stycket 1 i LAS, gäller förutom det som anges i mom 1–6 och § 12 dels att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, dels de uppsägningstider som anges i 11 § LAS.

MOM. 7 För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än tre månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

När en arbetsgivare säger upp en tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att saklig grund ska föreligga. Arbetsgivaren kan endast säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. Gäller inte vid provanställning.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

MOM. 1 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagaren under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört löneavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

- a) ersättning för övertidsarbete, fyllnadslön, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

Anmärkning

Som "lön och andra anställningsförmåner" räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

MOM. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b) beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande beredskapslista skulle ha fått.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

MOM. 1 Oavsett vad 22, 25 och 27 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver om turordning, företrädesrätt och återanställning, gäller följande:

- a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat, som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.
- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 1 b), höjd sysselsättningsgrad.
- d) Arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS har inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat. Är den erbjudna anställningen en tillsvidareanställning, bör ett sådant medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet.
- e) För att bevara sin företrädesrätt till återanställning enligt LAS eller detta avtal ska arbetstagare senast inom en månad efter det att anställningen upphört skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. När sådant kollektivavtal upprättas ska vid tillämpning av 22 och 25 §§ LAS eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt. Företrädesberättigad arbetstgares önskemål om anställning även utanför avtalets räckvidd ska tillgodoses om det är möjligt.

Anmärkning

Vid bedömning av vad som är praktiskt möjligt från tillämpningssynpunkt ska hänsyn bl.a. tas till om det på grund av antalet anställda eller områdets geografiska utsträckning finns uppenbara svårigheter att tillämpa gemensam turordning vid uppsägning och gemensam företrädesrätt till återanställning eller om arbetsgivaren på grund av arbetsuppgifternas karaktär måste indela verksamheten i distrikt.

Kapitel 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 36 Tjänste- och personalbostad

MOM. 1 Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

MOM. 2 Med tjänstebostad förstås av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren som nödvändig bostad för arbetet och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren. Hyran ska vara skälig med hänsyn till de olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

MOM. 3 Med personalbostad förstås en av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

MOM. 4 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

MOM. 5 Ett hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- c) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,
- d) då arbetstagaren inte betalat hyra,
- e) då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 4.

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

Om uppsägningstiden för arbetstagarens anställning, då hyresavtalet sägs upp, är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta samma uppsägningstid för hyresavtalet.

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt detta moment gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

MOM. 6 Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med att anställningen upphör har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 37 Ersättning från tredje man m.m.

MOM. 1 Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

Arbetstagaren har, om arbetsgivaren kräver detta, att bevaka sin rätt till ersättning från tredje man. I sådant fall har arbetstagaren rätt att i sin tur överlämna åt arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan i ärendet. I sistnämnda fall ska arbetsgivaren svara för samtliga kostnader som kan vara förenade med ersättningskravet.

Följer arbetstagaren inte bestämmelserna i andra stycket, första meningen, får arbetstagarens avlöningsförmåner efter förhandlingar minskas med skäligt belopp med hänsyn till den skada som vållats arbetsgivaren.

MOM. 2 Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller inte i ärenden där det finns motstridiga intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare.

Arbetsgivaren är inte skyldig att biträda arbetstagare som, utan arbetsgivarens medgivande, fullföljer talan i högre rätt.

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av sådan skada som avses i första stycket har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelsen i domstolen, dock inte för den tid som arbetstagaren är avstängd från arbete.

MOM. 3 Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme med belopp motsvarande fyllnadslön enligt § 20 mom. 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

§ 38 Flyttningersättning

Arbetstagare, som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan, får ersättning för skäligen och styrkta flyttningskostnader.

§ 39 Tjänstedräkt och årskort

Om arbetsgivaren tillhandahåller tjänstedräkt eller årskort för tunnelbana, spårvagn eller buss är arbetstagaren skyldig att betala ersättning för detta med belopp som arbetsgivaren fastställer.

Om arbetsgivaren kräver att kaftan eller motsvarande ska användas tillhandahåller arbetsgivaren sådan.

Till arbetstagare, anställd tillsvidare, som återkommande tjänstgör vid gudstjänster och kyrkliga handlingar tillhandahålls lämplig klädsel i erforderlig utsträckning.

Skyddskläder för viss personal tillhandahåller arbetsgivaren.

Profilkläder, eller motsvarande kläder, för såväl ute- som inomhusbruk, ska vara anpassade utifrån verksamhetens behov.

Parterna kan lokalt eller på stiftsnivå komma överens om annat.

Anmärkning

Arbetsgivarorganisation får, om den så i visst fall finner nödvändigt, påkalla förhandlingar om ersättningsbeloppen.

§ 40 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

MOM. 1 Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för AGS-KL.

TFA-KL

MOM. 2 Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för TFA-KL.

MOM. 3 Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos arbetsgivaren anställd om skadestånd med anledning av personskada som är arbetsskada.

TGL-KL

MOM. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Begravningshjälp

MOM. 5 Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som, enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

Svenska kyrkans AB – tillägg

Underbilaga A till AB 23 – Tillägg till AB § 13 Mom. 9 – Ansvarsarbetstid

Överenskommelse om Ansvarsarbetstid kan träffas enligt bilaga A

Bilaga A – Ansvarsarbetstid

Arbetstagare och chef träffar överenskommelse om ansvarsarbetstid. Överenskommelse är frivillig för båda parter och prövas årligen i samband med löneöversynen. Förslag till överenskommelse ges i tillägg till bilagan.

Ansvarsarbetstid omfattar 40 timmar per helgfri vecka eller 38 tim 15 min i genomsnitt per vecka och innebär då att arbetsskyldighet finns på lättelgdagar. I genomsnitt två ordinarie fridagar per vecka.

Ansvarsarbetstid innebär att arbetstagaren anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav. Därutöver anpassar arbetstagaren arbetstiden efter egna behov.

Ersättning för övertid, obekvämt arbetstid och beredskap ersätts med fast månadstillägg som baseras på de senaste 24 månadernas särskilda ersättningar uppräknat med 10 %.

Arbetstiden följs upp regelbundet av chef/arbetsledare i dels förhållande till verksamhetsmål och arbetsbelastning dels i förhållande till arbetstidsregler i lag och avtal.

Arbetstagaren ansvarar för att arbetstiden registreras och arbetsgivaren tillhandahåller vid behov verktyg för mätning av arbetstid.

Överenskommelse om ansvarsarbetstid kan sägas upp av endera parten med en månads uppsägningstid. Återgång till reglerad arbetstid enligt AB § 13 sker vid nästa månadsskifte. Vid återgång till fast arbetstid upphör det fasta tillägget för särskilda ersättningar. Arbetstidssaldot ska regleras inom skälig tid, i normalfallet inom sex månader.

Om arbetstagarens anställning upphör sker reglering av ansvarstiden enligt följande:

Om den utförda arbetstiden är lägre än den som fastställts så ska löneavdrag motsvarande underskottet göras

Om den utförda arbetstiden är högre än den som skulle ha utförts ska mellanskillnaden utbetalas enligt AB:s regler (AB § 17, 1/165 del av månadslönen för varje timme fyllnadslön à 120 %).

Lokalt kollektivavtal rörande arbetstid m.m. binder inte enskild medarbetare i den del villkoren ingår i ovan träffad överenskommelse.

Förslag till överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare biläggs.

Förslag till Överenskommelse om ansvarsarbetstid

Fr.o.m xx-xx-xx och tillsvidare har NN ansvarsarbetstid. Ansvarsarbetstid innebär att NN anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav och därutöver anpassar NN arbetstiden efter egna behov. § 6 i Allmänna bestämmelser (AB) gäller.

Överenskommelsen ska omprövas årligen i samband med löneöversynen.

Ansvarsarbetstid omfattar 40 timmar per helgfri vecka eller 38 tim 15 min i genomsnitt per vecka och innebär då att arbetsskyldighet finns på lätthelgdagar.

I genomsnitt ska två ordinarie fridagar per vecka planeras månadsvis i förväg av NN och meddelas till chef/arbetsledare senast den sista varje kalendermånad. Ledighet hela dagar utöver planerade fridagar överenskomms med chef/arbetsledare i förväg. Arbetstagare ansöker om semesterledighet enligt AB:s bestämmelser.

Ersättning för övertid, obekvämt arbetstid och beredskap ersätts med fast månadstillägg på x kr. Tillägget är baserat på de senaste 24 månadernas särskilda ersättningar uppräknat med 10 %.

Arbetstid, arbetsbelastning och verksamhetsmål följs upp varje kvartal av chef/arbetsledare.

Arbetstidsregler i lag och avtal som bl.a. ska följas är:

- Det totala arbetstidsmättet får max vara 48 tim i genomsnitt per vecka under en fyramånadersperiod
- 11 timmars vila per dygn kan dock vid enstaka tillfällen understiga 11 tim.
- 36 timmars veckovila per kalendervecka
- Huvudregel är att inget ordinarie arbete förläggs mellan 00-06 på dygnet alt 22-06.
- Max fem timmars arbete därefter 30 min rast.
- Arbetstiden registreras av arbetstagaren .

Överenskommelse om ansvarsarbetstid kan sägas upp av endera parten med en månads uppsägningstid. Återgång till reglerad arbetstid enligt AB § 13 sker då vid nästa månadsskifte. Vid återgång till fast arbetstid upphör det fasta tillägget för särskilda ersättningar och ersätts av reglerna om särskilda ersättningar i Allmänna bestämmelserna.

Om arbetstagarens anställning upphör sker reglering av ansvarstiden enligt följande:

- Om den utförda arbetstiden är lägre än den som fastställts så ska löneavdrag motsvarande underskottet göras
- Om den utförda arbetstiden är högre än den som skulle ha utförts ska mellanskillnaden utbetalas enligt AB:s regler (AB § 17, 1/165 del av månadslönen för varje timme fyllnadslön à 120 %)

Underbilaga B till AB 23 – Tillägg till AB § 13 Mom 10 Årsarbetstid

Bilaga B - Rekommendation för årsarbetstidsavtal som träffas mellan arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer.

Årsarbetstidsavtal

Beskrivning av årsarbetstidsmodellen

Syftet med årsarbetstiden är att öka anpassningen och flexibiliteten i arbetet genom att tillgodose både verksamhetens och arbetstagarens behov, efter samråd med chef/arbetsledare. Årsarbetstidsmodellen kombinerat med någon form av tidredovisningssystem ger också möjlighet att kartlägga arbetstagarens faktiska arbetstid och arbetsbelastning. Modellen underlättar för det gemensamma intresset och ansvaret att följa upp den faktiska arbetstiden och arbetsbelastningen. Sker återkommande samråd mellan chefen/arbetsledaren och arbetstagaren blir planeringen och anpassningen av arbetstiden och arbetsuppgifterna dessutom bättre.

Årsarbetstiden ger både arbetsgivare och arbetstagar större frihet och inflytande att disponera och förlägga arbetstiden. Arbetstiden är inte fast bunden till dag, vecka eller en beräkningsperiod om högst 16 veckor. Istället är arbetstiden friare, flexiblare och har ett år som beräkningsperiod och det sammanlagda arbetstidsmättet fastställs för året.

Årsarbetstiden är särskilt bra för verksamheter med säsongsvariationer och kan därför passa för Svenska kyrkan. För att uppnå målen för verksamheten är alla arbetstagares insatser och ansvarstagande för arbetsuppgifterna avgörande. Ett sätt att underlätta måluppfyllelsen är att arbetstagaren utför arbete när verksamheten behöver det, med möjlighet till mindre arbete under lugnare perioder. Chefen/arbetsledaren verkar för att ett eller flera grundschema så långt möjligt ska gälla, för att skapa förutsägbarhet och gränssättning mellan arbete och fritid. Vid schemalaggningsfas tas om möjligt hänsyn till arbetstagarens specifika önskemål och behov.

Genom årsarbetstidsmodellen utjämnas arbetstagarens arbetsbelastning över tid och skapar goda förutsättningar för återhämtning genom möjlighet till ledighet hela dagar som kompensation vid plussaldo. Dessutom kan arbetstagarens egna önskemål och behov lättare tillgodoses vid en längre beräkningsperiod. Arbetsgivaren å sin sida, får bättre förutsättningar för en mer dynamisk och behovsanpassad verksamhet. Det ger

en effektivare organisation som stöttar verksamheten och underlättar för den interna administrationen.

En förutsättning för att kunna införa årsarbetstid på arbetsplatsen är att lokala kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer. För att underlätta det lokala arbetet med upprättande av årsarbetstidsavtal har de centrala parterna gemensamt utarbetat en rekommendation för årsarbetstidsavtal. Den anger de frågor som behöver regleras. För vissa frågor finns en klar rekommendation. I andra frågor är det upp till lokala parter att ta ställning till hur regleringen ska utformas.

Årsarbetstidsavtalets omfattning och innehåll

Inledningsvis ska de lokala parterna ange för vilka grupper som årsarbetstidsavtalet ska gälla. Det kan gälla för alla arbetstagare hos arbetsgivaren eller för vissa yrkesgrupper. Det kan också vara så att olika yrkeskategorier successivt går in i årsarbetstidsavtalet. Undantagna är kyrkoherdar och komministrar med oreglerad arbetstid och kyrkomusiker med arbetsbeskrivning/instruktion.

Årsarbetstid enligt avtalet gäller för följande grupper av befattningar: lokala parter reglerar detta.

Årsarbetstiden är arbetstagarens ordinarie arbetstid och innehåller alla arbetstimmar med lön, inklusive semester och arbetstagaren anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav och till egna önskemål och behov, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

Frågor om övertid, mertid/fyllnadstid § 20, obekvämt arbetstid § 21 och förskjuten arbetstid § 23 enligt Kyrkans avtal regleras i enlighet med de lokala förutsättningarna på arbetsplatsen.

Årsarbetstidsmättet

Beräkningsperioden är 1 år, det vill säga det sammanlagda arbetstidsmättet och perioden för utjämning av årsarbetstiden.

Årsarbetstidsmättet om 2007 timmar, eller räknat för året, gäller för arbetstagare med arbetskyldighet måndag till fredag med ledighet på helgdagar/lätthelgdagar.

Årsarbetstidsmättet om xxxx timmar gäller för arbetstagare med arbetskyldighet på helgdagar/lätthelgdagar.

eller

Årsarbetstidsmättet om xxxx timmar gäller för alla arbetstagare.

Arbetstidens förläggning

Ordinarie arbetstid förläggs i grundschema. Förläggningen av arbetstiden sker i överenskommelse mellan chefen/arbetsledaren och arbetstagaren.

I genomsnitt minst två fridagar per vecka läggs in i grundschema, eller fastställs på annat sätt.

Ingen arbetstagare ska i normalfallet arbeta mellan klockan 22.00 och 06.00.

Deltidsanställdas årsarbetstid fastställs i förhållande till tjänstgöringsgraden.

För den sammanlagda arbetstiden gäller 10 b § arbetstidslagen. Det vill säga den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

För dygnsvila gäller 13 § arbetstidslagen. Det vill säga arbetstagaren ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar. Undantag från dygnsvila gäller enligt Kyrkans avtal § 13 mom. 6 g och h: "Vid enstaka planerade tillfällen, under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period om 24 timmar under beräkningsperioden. Vid händelser som inte kunnat förutses, under förutsättning av att motsvarande ledighet med lön ges i direkt anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan."

För veckovila gäller 14 § arbetstidslagen. Det vill säga arbetstagaren ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

Vid beräkning av arbetstiden ska avdrag göras för rast för faktisk tid, dock minst 30 minuter efter varje arbetspass om fem timmar.

Avstämning av arbetstidsmättet

Arbetstiden kan registreras för varje dag i ett tidredovisningssystem och godkänns av chefen/arbetsledaren varje månad. Chefen/arbetsledaren och arbetstagaren följer tillsammans upp tiden månatligen.

Därtill tillkommer minst två avstämningsperioder per år som är till för att stämma av den fullgjorda arbetstiden i förhållande till grundschema. Avstämningen görs av chefen/arbetsledaren och arbetstagaren, exempelvis 31/1 och 31/8.

Hur plus- och minustid i förhållande till grundschema ska hanteras regleras mellan de lokala parterna.

Ledighet

Inarbetad tid kan tas ut som hel dag/dagar eller timmar, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

Under juni-augusti ska i första hand årets semester (20 dagar) tas ut, därefter kan inarbetad tid tas ut, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

Frånvaro

Arbetstagarens giltiga frånvaro vid semester, sjukdom, vård av barn, förtroendemannauppdrag eller ledighet för enskilda angelägenheter enligt Kyrkans avtal § 32 anses som fullgjord arbetstid motsvarande för heltidsanställd 8 timmar (vid 2007 årstimmar eller räknat för året) respektive 7 timmar och 39 minuter (vid 1996 eller 1989 årstimmar). Vid annat årsarbetstidsmätt beräknas fullgjord arbetstid per dag.

Vid sjukdom gäller karensdag för hel dag, enligt Kyrkans avtal § 17.

Avslut av anställning eller uppsägning av avtalet

Vid avslut av anställningen eller vid uppsägningen av detta lokala kollektivavtal ger plussaldo utbetalning av lön motsvarande 1/165 av månadslönen och minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen. Om möjligt ska eftersträvas att varken plus eller minussaldo finns vid avslut av anställningen.

Tidredovisning

Tidredovisning kan införas för att stödja modellen med årsarbetstid.

Utvärdering

Avtalet utvärderas efter ett år och därefter återkommande med jämna intervall, som bestäms lokalt mellan parterna. Vid behov upptas förhandlingar för att utveckla årsarbetstidsavtalet, utan att avtalet för den skull behöver sägas upp.

Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Underbilaga C till AB 23 Vissa tabeller

Tabell över kalenderdagsfaktorer

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

Antal arbetsdagar under perioden	1-veckas-schema Faktor	2-veckors-schema Faktor	3-veckors-schema Faktor	4-veckors-schema Faktor
1	7,00			
2	3,50	7,00		
3	2,33	4,66	7,00	
4	1,75	3,50	5,25	7,00
5	1,40	2,80	4,20	5,60
6	1,16	2,33	3,50	4,66
7		2,00	3,00	4,00
8		1,75	2,62	3,50
9		1,55	2,33	3,11
10		1,40	2,10	2,80
11		1,27	1,90	2,54
12		1,16	1,75	2,33
13			1,61	2,15
14			1,50	2,00
15			1,40	1,86
16			1,31	1,75
17			1,23	1,64
18			1,16	1,55
19				1,47
20				1,40
21				1,33
22				1,27
23				1,21
24				1,16

Antal arbets- dagar under perioden	5-veckors- schema Faktor	6-veckors- schema Faktor	7-veckors- schema Faktor	8-veckors- schema Faktor
5	7,00			
6	5,83	7,00		
7	5,00	6,00	7,00	
8	4,37	5,25	6,12	7,00
9	3,88	4,66	5,44	6,22
10	3,50	4,20	4,90	5,60
11	3,18	3,81	4,45	5,09
12	2,91	3,50	4,08	4,66
13	2,69	3,23	3,76	4,30
14	2,50	3,00	3,50	4,00
15	2,33	2,80	3,26	3,73
16	2,18	2,62	3,06	3,50
17	2,05	2,47	2,88	3,29
18	1,94	2,33	2,72	3,11
19	1,84	2,21	2,57	2,94
20	1,75	2,10	2,45	2,80
21	1,66	2,00	2,33	2,66
22	1,59	1,90	2,22	2,54
23	1,52	1,82	2,13	2,43
24	1,45	1,75	2,04	2,33
25	1,40	1,68	1,96	2,24
26	1,34	1,61	1,88	2,15
27	1,29	1,55	1,81	2,07
28	1,25	1,50	1,75	2,00
29	1,20	1,44	1,68	1,93
30	1,16	1,40	1,63	1,86
31		1,35	1,58	1,80
32		1,31	1,53	1,75
33		1,27	1,48	1,69
34		1,23	1,44	1,64
35		1,20	1,40	1,60
36		1,16	1,36	1,55
37			1,32	1,51
38			1,28	1,47
39			1,25	1,43
40			1,22	1,40
41			1,19	1,36
42			1,16	1,33
43				1,30
44				1,27
45				1,24
46				1,21
47				1,19
48				1,16

Tabell över semesterkoefficienter

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten.

Antal arbetsdagar under perioden	1-veckas-schema	2-veckors-schema	3-veckors-schema	4-veckors-schema
	Semesterkoefficient	Semesterkoefficient	Semesterkoefficient	Semesterkoefficient
1	5,00			
2	2,50	5,00		
3	1,66	3,33	5,00	
4	1,25	2,50	3,75	5,00
5	1,00	2,00	3,00	4,00
6	0,83	1,66	2,50	3,33
7		1,42	2,14	2,85
8		1,25	1,87	2,50
9		1,11	1,66	2,22
10		1,00	1,50	2,00
11		0,90	1,36	1,81
12		0,83	1,25	1,66
13			1,15	1,53
14			1,07	1,42
15			1,00	1,33
16			0,93	1,25
17			0,88	1,17
18			0,83	1,11
19				1,05
20				1,00
21				0,95
22				0,90
23				0,86
24				0,83

Antal arbetsda- gar under perio- den	5-veckors- schema	6-veckors- schema	7-veckors- schema	8-veckors- schema
	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient
5	5,00			
6	4,16	5,00		
7	3,57	4,28	5,00	
8	3,12	3,75	4,37	5,00
9	2,77	3,33	3,89	4,44
10	2,50	3,00	3,50	4,00
11	2,27	2,72	3,18	3,63
12	2,08	2,50	2,91	3,33
13	1,92	2,30	2,69	3,07
14	1,78	2,14	2,50	2,85
15	1,66	2,00	2,33	2,66
16	1,56	1,87	2,18	2,50
17	1,47	1,76	2,05	2,35
18	1,38	1,66	1,94	2,22
19	1,31	1,57	1,84	2,10
20	1,25	1,50	1,75	2,00
21	1,19	1,42	1,66	1,90
22	1,13	1,36	1,59	1,81
23	1,08	1,30	1,52	1,73
24	1,04	1,25	1,45	1,66
25	1,00	1,20	1,40	1,60
26	0,96	1,15	1,34	1,53
27	0,92	1,11	1,29	1,48
28	0,89	1,07	1,25	1,42
29	0,86	1,03	1,20	1,37
30	0,83	1,00	1,16	1,33
31		0,96	1,12	1,29
32		0,93	1,09	1,25
33		0,90	1,06	1,21
34		0,88	1,02	1,17
35		0,85	1,00	1,14
36		0,83	0,97	1,11
37			0,94	1,08
38			0,92	1,05
39			0,89	1,02
40			0,87	1,00
41			0,85	0,97
42			0,83	0,95
43				0,93
44				0,90
45				0,88
46				0,86
47				0,85
48				0,83

Underbilaga D till AB 23

Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

Definition

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

Överenskommelse om avvikelse

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

§ 13 tillförs:

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

Arbetstagaren ska ha 8–9 fridagar per fyraveckorsperiod.

§ 20 ersätts med:

4. Sedan den ur avräkningssynpunkt tillämpliga perioden löpt ut sammanräknas den arbetstid, som arbetstagaren fullgjort under nämnda period. Med fullgjord arbetstid jämställs semester och ledighet enligt AB §§ 26, 28–30, 32.

För tid utöver den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden utges ersättning med 200 % av lönen per timme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

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

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

§ 21 ersätts med:

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

§ 23 ersätts med:

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

- a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och
- b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

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

