

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Tillämpningsområde

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

Om de särskilda bestämmelserna/specialbestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Kap. 2 Allmänna anställningsvillkor

§ 2 har utgått.

§ 3 Anställningsform

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

Mom. 2 6 § LAS ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om arbetsgivaren finner det nödvändigt på grund av särskilda omständigheter. Arbetstagare med provanställning anställs för viss tid.

Innan beslut fattas om provanställning ska förhandling enligt 11 § MBL ske.

Mom. 3 Oavsett vad som anges i 5 § LAS gäller följande.

a) Särskilt visstidsförordnande kan meddelas för högst 6 år, dock längst till den månad, då arbetstagaren uppnår den för arbetstagaren gällande pensionsåldern.

b) Med vikarie avses 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.

c) Skolungdom och andra studerande får under ferier anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, dock under en sammanhängande tid av högst 3 månader.

d) Arbetstagare som uppnått den åldersgräns vid vilken avgångsskyldighet föreligger får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

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

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i mom. 3.

Sådant kollektivavtal får även träffas om avvikelse från övriga bestämmelser i denna paragraf.

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 28 § LAS om skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning.

§ 4 Deltidsanställning

Mom. 1 För arbetstagare som är deltidsanställd gäller följande.

a) När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 17 timmar per vecka.

Anmärkning

Ovan angivet tidsmätt har fastställts med hänsyn till att vissa sociala förmåner enligt lag och avtal är beroende av arbetstidens längd.

b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

Anmärkningar

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).
2. Momentet gäller inte om deltidsanställningen är en följd av delpension eller förtidspension.

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från denna paragraf.

§ 5 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 6, 18 och 19, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnads- och övertidsarbete, färdtidsersättning, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapsersättning samt tillägg vid förskjutet arbetstid.

Mom. 2 Avlöningsförmåner utges fr.o.m. arbetstagarens första anställningsdag — oavsett om den dagen är arbetsdag eller fredag — t.o.m. arbetstagarens sista anställningsdag.

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

Mom. 4 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista 5 dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

Anmärkningar

1. Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.
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.
3. Arbetstagarorganisation får påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 6 Bestämmelser om lön

Tidlön

Mom. 1 Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader med arbetstid som omfattar minst 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får lön för kalendermånad (månads-lön) som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Fast kontant lön är kontant månadslön.

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

Mom. 2 Annan arbetstagare får lön per timme (timlön) enligt överenskommelse eller, om det finns särskilda skäl, lön enligt andra grunder.

Alternativa löneformer

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om prestationslön — ackordslön, resultatlön eller liknande — eller andra alternativa löneformer. Arbetstagare som omfattas av sådant kollektivavtal får ersättning enligt de villkor som framgår av det avtalet.

§ 7 Intyg om arbetsförmåga och hälsoundersökningar

Intyg om arbetsförmåga

Mom. 1 I samband med anställning får arbetsgivare kräva att en arbetssökande ska lämna av läkare utfärdat intyg om arbetsförmågan. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

Intyg om arbetsförmåga ska vara utformat enligt fastställt formulär och, om det krävs, utfärdat av anvisad läkare.

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 2 Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan. Arbetsgivaren ska även informera arbetstagarorganisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

Övriga hälsoundersökningar

Mom. 3 Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 8 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 kommunen och där-

vid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

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

Anmärkningar

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.
2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

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

§ 9 Avstängning m.m. med eller utan avlöningsförmåner

Förseelser m.m.

Mom. 1 Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 2 Är 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 att ärendet avgörs avstånga arbetstagaren från arbete.

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

Mom. 3 Under avstängning enligt mom. 2 ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Om avstängning inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren få innehålla avlöningsförmåner med avdrag för den ar-

betsinkomst som arbetstagaren eventuellt har förvärvat under avstängningstiden.

Mom. 4 Finns annars vägande skäl att avstänga arbetstagare har arbetsgivaren rätt att besluta om detta för högst 30 kalenderdagar i sänder. Under en sådan avstängning behåller arbetstagaren de avlöningsförmåner som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Medicinska skäl

Mom. 5 Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Mom. 6 Arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 7 mom. 2, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 27 mom. 8.

Arbetstagares kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av allmän försäkringskassa.

Mom. 7 Arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 7 mom. 2, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Övrigt

Mom. 8 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 viss del av lönen får behållas.

Mom. 9 Arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

§ 11 Arbetstid

Inledande bestämmelse

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

Avvikelser från ATL

Mom. 2 Oavsett vad som anges i ATL

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

Anmärkning

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

Möjligheter till lokala avvikelser från ATL

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid
- b) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid
- c) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid
- d) 13 § första stycket ATL om nattvila
- e) 14 § första stycket ATL om veckovila
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster

g) 15 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i mom. 2.

h) Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelser från anmärkningen till mom. 2 f).

Anmärkning

Ovanstående reglering avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 4 Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska — om inte annat framgår av följande — vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Det innebär att denna arbetstid i vecka, då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskar med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle fullgjorts sådan dag.

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 5 Med helgdag enligt mom. 4 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 6 Med undantag från bestämmelserna ovan kan — för att möjliggöra sommartid — olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året under förutsättning att i mom. 4 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

Mom. 7 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Anmärkning

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

Flexitid

Mom. 8 Vid flexibel arbetstid gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga C. Överenskommelse om avvikelse från Bilaga C får träffas.

Personalpool

Mom. 9 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D. Överenskommelse om avvikelse från Bilaga D får träffas.

§ 12 Bisysslor

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

Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att bisysslan kan

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

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

§ 13 Disciplinpåföljd

Mom. 1 Arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försumelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

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

Mom. 2 För samma förseelse får arbetsgivaren inte samtidigt meddela mer än en disciplinpåföljd. Har arbetsgivaren anmält förseelsen till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

Sedan arbetstagare slutat sin anställning hos arbetsgivaren får disciplinpåföljd inte meddelas arbetstagaren. Inte heller får disciplinpåföljd meddelas arbetstagare under uppsägningstid för händelse som inträffat före uppsägningen.

Mom. 3 Innan fråga om disciplinär åtgärd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation under rättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Mom. 4 Beslut om disciplinär åtgärd enligt denna paragraf ska meddelas skriftligen och på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 14 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Mom. 1 Oavsett vad 22, 25 och 27 §§ LAS föreskriver gäller följande.

Mom. 2 Har arbetstagare anställts enligt § 3 mom. 2, mom. 3 a), c) och d) ger sådan anställning inte företräde till återanställning.

Mom. 3 Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat, som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

Mom. 4 Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 4 mom. 1 b).

Mom. 5 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.

Mom. 6 Förekommer i olika arbetstagarorganisationers lönekollektivavtal eller i olika lönekollektivavtal med en och samma arbetstagarorganisation anställningar, för vilka gäller samma yrkesbeteckning/tjänstebemärkning, ska för sådana anställningar inom samma förvaltningsområde gälla gemensam turordning vid uppsägning och företräde till återanställning.

Mom. 7 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.

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från denna paragraf. Vid upprättande av sådant kollektivavtal ska vid tillämpning av 22 och 25 §§ LAS eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt. Företrädesberättigad arbetstagares önskemål om anställning även utanför avtalets räckvidd ska i möjligaste mån beaktas. Om överenskommelse inte träffas avses med "verksamhet" styrelsens eller nämnds förvaltningsområde.

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 kommunen på grund av arbetsuppgifternas servicekaraktär måste indela verksamheten i distrikt med hänsyn till allmänhetens servicebehov.

§ 15 Uppsägningstid m.m.

Mom. 1 För arbetstagare, anställd tills vidare och med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal, är uppsägningstiden oavsett vad LAS föreskriver:

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader.

Arbetsgivaren får för särskilt fall besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för arbetstagare med kortare anställningstid.

Mom. 2 Vad under mom. 1 a) angivits gäller inte arbetstagare, som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år eller, om arbetstagaren fyllt 40 år, under minst 10 år, om arbetstagaren sägs upp på grund av att förvaltningsorganisationen ändrats eller att arbetsuppgifterna upphört. För arbetsgivaren ska då gälla en uppsägningstid av 1 år.

Mom. 3 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 4 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 5 Arbetstagare, som är anställd på särskilt visstidsförordnande enligt § 3 mom. 3 a), kan genom anmälan senast 6 månader före anställningsperiodens slut få anställningen att upphöra då perioden slutar. Senast 6 och tidigast 9 månader innan anställningsperioden upphör ska arbetsgivaren besluta om anställningen ska förlängas eller inte.

Anmärkning

Arbetstagare, som är anställd på särskilt visstidsförordnande, får på egen begäran lämna anställningen under löpande anställningsperiod. Arbetsgivaren fastställer uppsägningstiden vilken får vara högst 12 månader.

Mom. 6 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. 7 För arbetstagare i sådan företagsledande eller därmed jämförlig ställning, som avses i 1 § andra stycket 1 i LAS, gäller förutom det som anges i mom. 1–6 och § 17 dels att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, dels de uppsägningstider som anges i 11 § LAS.

Mom. 8 Oavsett vad i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS föreskrivs gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning som avses i § 3 mom. 2, mom. 3 a), c) och d) i detta avtal och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

§ 16 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

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

Till vad som i 12 § LAS anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört lönekollektivavtal 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 traktaments- och resekostnader och liknande.

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 obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,

b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och

c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

§ 17 Avgång med pension

Mom. 1 Om inte annat följer av de pensionsbestämmelser som gäller för en arbetstagare, är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av kalendermånaden innan den under vilken arbetstagaren fyller 65 år. Arbetstagaren kan dock medges att stå kvar i anställningen genom beslut av arbetsgivaren.

Anmärkningar

1. Besked om avgångsskyldigheten ska lämnas enligt 33 § första stycket LAS.

2. En arbetstagares ansökan om att stå kvar i anställningen bör arbetsgivaren snarast delge arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om ansökan.

Mom. 2 En arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad och oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell förtidspension enligt lagen om allmän försäkring (AFL), ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkingar

1. Anställningsvillkorens omreglering enligt arbetsgivarens besked ska vara utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

2. En arbetstagarare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars förtidspension helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är ned-satt, ska beredas tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar så är möjligt.

Mom. 3 Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 2 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

$$a \times (1 - b) = c, \text{ varvid}$$

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

b = omfattningen av den partiella förtidspensionen (exempelvis 0,50 vid halv förtidspension), och

c = den nya sysselsättningsgraden.

Mom. 4 Arbetstagarare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 2 och 3 får lön enligt § 6 mom. 1.

Mom. 5 Om arbetsgivaren och arbetstagararen, som fått besked enligt mom. 2, 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 § 15 mom. 1 och 2 föreskriver.

Anmärkning

Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel förtidspension enligt AFL finns i 33 § andra stycket LAS.

Kap. 3 Särskilda bestämmelser om lön och ersättningar

§ 18 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

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

$$\frac{a-b}{a} \times c = d$$

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 månadsavlönad 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 arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller — vid annan begränsningsperiod — till genomsnittligt 5 dagar per vecka

b) för annan arbetstagare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i begränsningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

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

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 27 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön, eller då dagberäknad 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.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 29 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.
4. Vid annan ledighet under del av enstaka dag än ledighet på grund av sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning ska för varje timme löneavdrag göras med $1/165$ av arbetstagarens månadslön. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

§ 19 Bestämmelser för uppehållsanställning

Inledande bestämmelser

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

Bestämmelserna i denna paragraf gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För en visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

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

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

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

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

Lönebestämmelser

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

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

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

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241–247	0,77
248–254	0,79
255–261	0,81
262–268	0,83
269–275	0,85
276–282	0,88
283–289	0,90
290–296	0,92
297–303	0,94
304–310	0,96
311–317	0,98

Fr.o.m. arbetsårets början det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktorn med 0,03.

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

Anmärkning

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt Bilaga A – fyllnadslön.

Beräkning av uppehållslön

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

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

Anmärkning

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

Mom. 5 Upphållslön — i vilken ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet — utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret mottagen lön samt beräknas på sätt nedan anges.

a) Till arbetstagare, som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan avlöningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt § 33 mom. 12 är semesterlönegrundande eller ledighet enligt § 32 mom. 1 under vilken arbetstagaren medgivits rätt att behålla minst 40 % av den för motsvarande heltidsanställd utgående lönen, beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön.

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

- Tid under vilken arbetstagaren arbetat inklusive mellanliggande fridagar.
- Tid under vilken arbetstagaren varit frånvarande på grund av ledighet som enligt § 33 mom. 12 är semesterlönegrundande eller ledighet enligt § 32 mom. 1 då arbetstagaren medgivits rätt att behålla lönen eller del därav, dock lägst lön motsvarande minst 40 % av den för motsvarande heltidsanställd utgående lönen.
- Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.

- Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt mom. 7.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig för utbildning och har fått behålla del av lönen i andra fall än som avses ovan, ska denna lön — i den mån inte semesterförmåner härför utgetts på annat sätt — uppräknas med 12 % och inbegriper då semesterförmåner. För arbetstagare som enligt § 33 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämföres här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

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

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
2. För deltidsanställd arbetstagare med under arbetsåret förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

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

Mom. 7 För arbetstagare, som

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

Anmärkning

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

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

Utbetalning av uppehållslön

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

Semesterbestämmelser

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

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till tid räknat fr.o.m. första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

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

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

Upphållslönstillägg utges enligt Bilaga A i stället för semesterlönstillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Övriga bestämmelser

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

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

b) vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt AFL eller LAF, ledighetens omfattning beräknas enligt § 18 mom. 3, varvid antalet i ledigheten ingående arbetsdagar multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt AFL.

Mom. 12 När tid för företrädesrätt till återanställning enligt LAS tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

§ 20 Övertid m.m.

Heltid

Mom. 1 Heltidsanställd arbetstagarare, 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.

Förvaltningschef (motsvarande) har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

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

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagarare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagararen inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete.

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Mom. 2 För övertidsarbete enligt ovan under 2 timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid — enkel övertid — utges kompensation för varje övertidstimme med 1 ½ timmes ledighet eller med ersättning enligt Bilaga A. För övertidsarbete under annan tid — kvalificerad övertid — utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning enligt Bilaga A.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger 2 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 — oberoende av vad som ovan anges — ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de 2 timmarna närmast före ordinarie arbetstids början.

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

Deltid

Mom. 3 Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete), får — med i andra stycket angivet undantag — fyllnadslön för detta enligt bestämmelserna i Bilaga A. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertidsarbete), får kompensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

- a) arbete på fredag och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid och
- b) arbetstid som överstiger 8 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.

Flexitid

Mom. 4 Vid flexibel arbetstid gäller de särskilda bestämmelser som framgår av Bilaga C.

Personalpool

Mom. 5 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

§ 21 Färdtid

Mom. 1 Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt vad som nedan anges och med belopp som framgår av Bilaga A.

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag-fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Mom. 3 Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

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.

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

§ 22 Obekväm arbetstid

Mom. 1 Arbetstagare, som arbetar enligt fastställt schema eller därmed jämförlig handling och som fullgjort sådant effektivt arbete på obekväm tid, som inte är overtidsarbete, får tillägg för obekväm arbetstid.

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

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Mom. 2 Utges på grund av arbetstidens förläggning annan kontant ersättning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Mom. 3 Av Bilaga A framgår vilken tid som ska anses vara obekväm arbetstid samt vilket tillägg som utges för denna tid.

Mom. 4 Vid flexibel arbetstid gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga C.

Mom. 5 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

§ 23 Jour och beredskap

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

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

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

Mom. 2 Ersättning för jour och beredskap utges med belopp som framgår av Bilaga A.

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

Mom. 3 Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Anmärkning

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

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

§ 24 Förskjuten arbetstid

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

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

Mom. 2 Tillägg till lönen utges under 10 dagar från tillsägelsen — för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid — med belopp som framgår av Bilaga A.

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, overtidskompensation eller i fall som avses i § 11 mom. 6.

Mom. 3 Vid flexibel arbetstid gäller de särskilda bestämmelser som framgår av Bilaga C.

Mom. 4 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

§ 25 Samordningsbestämmelser

Mom. 1 Utgående avlöningsförmåner ska — där inte ledighetsavdrag gjorts, eller inte annat anges i mom. 2 — minskas (samordnas) med belopp motsvarande den ersättning som arbetstagaren har rätt till enligt

- a) socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande med bestämmelser om ersättning av motsvarande slag,
- b) försäkring som bekostats av arbetsgivaren,
- c) pensionsrätt enligt kommunala pensionsbestämmelser på grund av annan anställning eller uppdrag,
- d) pensionsrätt enligt andra tjänstepensionsbestämmelser förutsatt att tidssamordning ska ske med kommunala pensionsbestämmelser, samt
- e) sin rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Samordning ska göras även om ersättningen inte utbetalas på grund av arbetstagarens eget handlande eller försummelse.

Arbetsgivaren kan besluta att ersättning/förmån ska helt eller delvis undantas från samordning.

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (AGS-KL) eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (TFA-KL),
- d) pensionsförmån som enligt gällande kommunala pensionsbestämmelser minskas med förvärvsinkomster.

Mom. 3 Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivaren anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1.

Kap. 4 Ledighetsförmåner

§ 26 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Bestämmelserna i denna paragraf och §§ 27–32 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 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 §§ 27–32. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 5 Har arbetstagare arbetsinkomst från annan än arbetsgivaren under tid, då arbetstagaren får lön under ledighet, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

Mom. 6 Förutom i de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt under förutsättning att arbetsgivaren bedömer att det kan ske utan avsevärd olägenhet för arbetet.

§ 27 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 Arbetstagare, som inte kan arbeta

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

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

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

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

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

Anmälan

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

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

Anmärkning

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbets-skadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 10.

Sjuklön

Mom. 4 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 §§ 6, 18 och 19, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 22 och 23.

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

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

om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

Mom. 5 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt AFL eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) utges eller då rehabiliteringspenning enligt AFL utges, får arbetstagare sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid t.o.m. den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkningar

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

Mom. 6 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt AFL eller LAF utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning enligt AFL.

Mom. 7 Sjuklön enligt mom. 5 och 6 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantages från sjukpenning enligt AFL eller LAF, eller rehabiliteringspenning enligt AFL,
- c) för tid då arbetstagaren uppbär sjukbidrag eller förtidspension enligt AFL.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt AFL eller LAF ska sjuklönen enligt mom. 5 och 6 minskas i motsvarande grad.

Mom. 8 Arbetstagare, vars sjukpenning indragits enligt 3 kap. 7 § AFL eller motsvarande bestämmelse i LAF på grund av försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) — då sjukpenning enligt AFL eller LAF annars skulle ha utgetts — sjuklön för tid i sjukperioden med belopp motsvarande

80 % av lönebortfallet t.o.m. dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

90 % av lönebortfallet för tid därefter t.o.m. dag 90, och

80 % av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

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

Mom. 9 Arbetstagare, får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) — för sådan del av dagen som allmän försäkringskassa inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap. 7 § AFL medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges — sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 8.

Efterbehandlingar m.m.

Mom. 10 Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus. Samma rätt finns vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av lönen.

Anmärkning

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

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 11 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning enligt AFL. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

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

§ 28 Föräldraledighet

Mom. 1 Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet — beräknat per första kalenderdagen av sådan ledighet — multiplicerat med

- a) 30 om arbetstagaren varit anställd i 365 men inte 730 kalenderdagar sammanhängande,
- b) 60 om arbetstagaren varit anställd i minst 730 kalenderdagar sammanhängande.

Om ledigheten skulle bli kortare än 30 respektive 60 kalenderdagar, utges föräldrapenningstillägget inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldrapenningstillägget — som utges en gång per födsel — utbetalas med halva beloppet när ledigheten börjar och resterande hälft efter det att arbetstagaren arbetat 3 månader hos arbetsgivaren efter ledigheten. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Mom. 2 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL och som varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledighet med

föräldrapenning, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet — beräknat per kalenderdag — och högsta belopp för föräldrapenning enligt AFL. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Mom. 3 Förmån enligt mom. 1–2 utges endast till arbetstagare som enligt AFL har rätt till föräldrapenning över garantinivån.

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

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

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om dels avvikelser från föräldraledighetslagen (FörL) när det gäller

a) anmälan om ledighet (13 §)

b) tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket), och

c) den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket),

dels den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning (11 och 12 §§).

§ 29 Civil- och värnplikt

Mom. 1 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, 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, eller

b) repetitionsutbildning,

får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 90 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

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 % av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

§ 30 Offentliga uppdrag

Mom. 1 Arbetstagare får ledigt för att utföra offentliga förtroendemannauppdrag eller uppdrag av vikt för kommunen.

Mom. 2 Under ledighet för förtroendemannauppdrag åt kommunen kan arbetstagare få behålla lön eller del därav, då full ersättning för förlorad lön inte utges. Under ledighet för annat uppdrag av vikt för arbetsgivaren, ska arbetstagaren behålla så stor del av lönen som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning som utges för uppdraget.

§ 31 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst 10 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 AFL.

§ 32 Utbildning m.m.

Mom. 1 Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivaren medges behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan av arbetsgivaren även medges få fyllnadslön eller del därav.

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

Mom. 2 Arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande, får behålla lönen. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekväm arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Kompensation för övertidsarbete enligt § 20 utges inte i fall som avses i detta moment. Dock får arbetstagare 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 Bilaga A.

§ 33 Semester

Inledande bestämmelser

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

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

Rätt till semesterledighet och semesterlön

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

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

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 8 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får arbetstagare,

som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får 1 betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 11 mom. 4 första stycket. Motsvarande ska gälla för arbetstagare med arbetstid enligt § 11 mom. 4 första stycket som fått semester med midsommarafton eller annandag pingst i direkt anslutning till semesterledigheten.

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

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 T.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

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

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

Anmärkning

För arbetstagare som omfattas av mom. 14 gäller denna bestämmelse från och med intjänandeåret som börjar 2001-04-01.

Mom. 6 För arbetstagare med fast kontant lön gäller att antalet semesterdagar med semesterlön är så stor del av årssemestern som svarar mot den del av intjänandeåret under vilken arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet, ledighet som enligt mom. 12 är semesterlönegrundande eller ledighet enligt § 32 mom. 1 då arbetstagaren medgivits

rätt att behålla lönen eller del därav dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig för utbildning och har fått behålla del av lönen i andra fall än som avses ovan, ska denna lön — i den mån inte semesterförmåner för detta utgetts på annat sätt — uppräknas med 12 % och inbegriper då semesterförmåner. För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. 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 arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel.

$$\frac{5}{a} \times b = c \quad \text{varvid}$$

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

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

Anmärkning

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

Beräkning av semesterledighet i timmar

Mom. 7 a Semesterledighet i timmar, enligt mom.15 a, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 8 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

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

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

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

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

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

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

Arbetstagare ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

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

Mom. 9 Infaller under semesterledighet dag, som enligt mom. 12 är semesterlönegrundande ska — om arbetstagaren utan dröjsmål begär det — sådan dag inte räknas som semesterdag.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 25, 27-29 eller — om sådan ledighet som avses i 17 § första stycket 4 SemL — 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 10 Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

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

Bestämmelsen i detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsörläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fredagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

Mom. 11 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga.

Beräkning av semesterlön

Mom. 12 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 § SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön enligt § 30 mom. 2 och § 31,
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Mom. 13 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:

$$8,4\% \times \frac{12 \times \text{löpande semesterlön per månad}}{365}$$

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger i Bilaga A punkt 6 angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt bestämmelserna i den punkten.

Mom. 14 För annan arbetstagare än i mom. 13 ska utöver mom. 1, 3–5, 7–12 och 15 a-18 följande gälla.

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

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

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 15 a beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semester-timmar (b) enligt formeln i mom. 15 a.

Arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit i Bilaga A punkt 7 angivet belopp, får i stället lägsta semesterlön enligt bestämmelserna i den punkten.

Mom. 15 har utgått.

Semesterledighet i timmar

Mom. 15 a Arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

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

Semesterdagstillägg, enligt mom. 13, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

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

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande:

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

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka

b = antal semestertimmar

Anmärkning

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

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 16 Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

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

Mom. 17 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret, överförs — om inte annat överenskomms med arbetstagaren — till nästa semesterår som sparad semesterdag. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 18 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Avliden arbetstagares dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Kap. 5 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 34 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 bostadstväng.

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:

- a) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,
- b) då arbetstagaren inte betalat hyra,
- c) 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 3 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.

§ 35 Tjänstedräkt och årskort

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

Anmärkning

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

§ 36 Flyttning ersättning

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

§ 37 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

Mom. 1 Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (AGS-KL).

TFA-KL

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (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 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 Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.