

## Centrala och lokala protokollsanteckningar

### 1. Anteckningar till AB 01

#### *Arbetstid*

1. För tandhygienist och tandsköterska m.fl. vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt utvecklingsstörda liksom för arbetstagare med anställning som särskilt inrättats för tillgodoseende av tandvård åt enbart förskolebarn samt från behandlingssynpunkt svårhanterliga barn utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

Arbetstagare med uppehåll är skyldig att övergå till anställning med semester.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan förläggning av uppehåll än vad som framgår av § 19.

2. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 11 mom. 2 f) och arbete därmed förläggs till lördag-söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

#### *Semester*

3. För nattpersonal ska första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut.

#### *Sjuklön m. m.*

4. Vid tillämpning av 7 § SjLL — sjuklöneperioden — ska utlagd jour och beredskap anses utgöra "arbete åt arbetsgivaren".

5. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt), ska, vid beräkning av sjuklön enligt SjLL, ett sådant arbetspass jämföras med en dag, samt — för fastställande av sjuklöneperiodens startdatum — hänföras till det dygn som den övervägande delen av arbetspasset infaller.

6. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 6 och 18-19 om prestationslön — ackordslön, resultatlön eller liknande — eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

7. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 27 mom 4, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättningen utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

### *Övertidsarbete*

8. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

9. Arbetstagare som enligt BOK 90 i lydelse 1993-12-31 inte har rätt till kompensation för övertidsarbete är även fortsättningsvis undantagna från rätten till övertidsersättning. För fortsatt giltighet efter 2001-12-31 ska punkten tas in i lokal överenskommelse.

10. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna härför förändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

### *Jour och beredskap*

11. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. sjukvårdsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

12. Arbetstagare som får beredskapsersättning enligt nivå "bostaden" i Bilaga A per 1995-12-31 har rätt att behålla denna ersättning så länge ar-

betstagaren innehar aktuell anställning och gällande beredskapsorganisation kvarstår. För fortsatt giltighet efter 2001-12-31 ska punkten tas in i lokal överenskommelse.

13. Om kommunens räddningstjänstplan har preciserade krav — med hänsyn till viss lagstiftning — kan dessa krav avvika från beredskapsparagrafens uttryck "utan dröjsmål". Detta hanteras i förekommande fall i särskild överenskommelse med den enskilde arbetstagaren.

Även för andra arbetstagare gäller att ersättning inte utges om sådan ersättning uttryckligen inrymts i lönen eller kompensation härför utges i form av ledighet, avkortning av arbetstid eller på annat sätt.

#### *Bostadstelefon*

14. § 38 i AB 94 i dess lydelse 1995-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat. För fortsatt giltighet efter 2001-12-31 ska punkten tas in i lokal överenskommelse.

#### *Ny struktur av AB*

15. I anslutning till överenskommelse om ändrad paragrafindelning i AB 98 är de centrala parterna ense om att lokala avtal som bygger på den tidigare paragrafindelningen har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

## **2. Anteckningar till Löneavtal 01**

#### *Annan åtgärd än lön*

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

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

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

### 3. Övriga anteckningar

#### *Kontraktsanställning*

1. Om undantagsvis anställning, som upptas i LOK 01 avses bli ändrad till eller ersatt med kontraktsanställning, ska förhandling enligt 11 § MBL dessförinnan äga rum mellan de lokala parterna. De centrala parterna ska därvid medverka om lokal part så begär det.

#### *Pensionsfrågor*

2. Utöver vad som sägs i PB § 8 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PB gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del fr.o.m. år 2000. Avgiften utgör 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11.

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

#### *Distansarbete*

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