



AVA

Affärsverksavtalet

Ersätter cirkulären 1998:Aff I och 2001:Aff I

Innehåll

Förord	3
Allmänna anställningsvillkor	5
1 § Avtalets omfattning och lokala avtal	5
2 § Anställning	6
3 § Kostnadsersättningar	8
4 § Bisyssla	12
5 § Lön	13
6 § Arbetstid	14
7 § Övertid	15
8 § Mertid	19
9 § Restidsersättning	22
10 § Ersättning för ob, jour och beredskap	24
11 § Semester	26
12 § Lön under sjukfrånvaro m.m.	32
13 § Ersättning för sjukvårdskostnader	39
14 § Lön under föräldraledighet	41
15 § Ledighet	45
16 § Uppsägning m.m.	49
17 § Facklig förtroendeman	51
18 § Förhandlingsordning	52
19 § Avtalets giltighetstid m.m.	52
<i>Bilaga A</i> Ersättning för flyttningskostnader	53
<i>Bilaga B</i> Förhandlingsordning AVA	55
<i>Bilaga C</i> Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom.	65

Förord

Genom ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten (RALS 2002-2004) har Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O sammantagna, SACO-S respektive SEKO slutit bl.a. affärsverksavtal (AVA). I ramavtalen anges att AVA skall ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av ramavtalen och att ändringar i allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) i förekommande fall även skall införas i AVA (jfr bilaga 1 till RALS 2002-2004). Ramavtalen är återgivna i cirkulär 2002:A 2, A 3 respektive A 4.

I förhandlingsprotokoll 2002-12-10 (dnr 0207-0053-Fe-40) om ändringar i AVA med anledning av RALS 2002-2004, m.m. har parterna dels enats om att allmänt reseavtal (ARA) upphör att gälla för arbetstagare som omfattas av AVA och att motsvarande bestämmelser har inarbetats i AVA (se 3 § avsnitt A 1 – 6 mom.), dels konstaterat att vissa avtalstexter i AVA har krävt ytterligare förtydliganden och redaktionella ändringar.

I detta cirkulär återges AVA med den lydelse fr.o.m. den 1 april 2002 som parterna enats om enligt förhandlingsprotokollet.

De allmänna råd som Arbetsgivarverket har meddelat för tillämpning av vissa bestämmelser i ALFA (se cirkulär 2002:A 5) skall i förekommande fall beaktas vid tillämpningen av motsvarande bestämmelser i AVA.

Detta cirkulär ersätter cirkulären 1998:Aff 1 och 2001:Aff 1.

Allmänna anställningsvillkor

1 § Avtalets omfattning och lokala avtal

Avtalet gäller på arbetsgivarsidan Banverket, Luftfartsverket, Sjöfartsverket, Statens järnvägar, Svenska Kraftnät och Vägverket.

Med arbetsgivaren avses i avtalet respektive affärsverk/myndighet.

Avtalet gäller på arbetstagersidan alla arbetstagare med följande undantag

- arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser,
- arbetstagare anställd med arvode enligt särskilt avtal vid resp. affärsverk/myndighet,
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Lokalt avtal kan träffas om ytterligare undantag.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna får sluta kollektivavtal (**lokalt avtal**)

- i de fall som särskilt anges i vissa bestämmelser i avtalet,
- om avvikelser från bestämmelserna i avtalet samt
- om andra anställningsvillkor än sådana som framgår av avtalet.

2 § Anställning

1 mom. Anställning tills vidare

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

2 mom. Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i LAS träffas i följande fall:

- när en arbetstagare anställts för att arbeta av arbetsanhopning kan denna anställning förlängas under ytterligare högst sex månader om det huvudsakligen gäller samma arbetsuppgifter och det finns särskilda skäl härför,
- när en arbetstagare - under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation - uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts eller
- när en arbetstagare genomgår särskilt föreskriven tidsbestämd aspirant- eller annan utbildning vid affärsverket som är en förutsättning för anställning om det finns lokalt avtal härom.

Protokollsanteckningar

1. Beträffande tjänstgöringens omfattning är parterna ense om följande.

Verksamheten skall i första hand organiseras för heltidsarbete.

Deltidsarbete skall endast anordnas när verksamheten kräver det eller annars när arbetstagare begär det, i den

mån verksamheten medger det. Särskild hänsyn skall tas till familjesociala förhållanden och till behovet att underlätta anställning av personer med arbetshandikapp eller andra svårigheter på arbetsmarknaden.

I fråga om tjänstgöringens omfattning skall alltför många alternativ undvikas. Kortare tjänstgöring än 40 procent av heltidstjänstgöring bör i allmänhet inte förekomma.

2. Beträffande anställningsform är parterna ense om följande.

Arbetsgivaren bör vid val av anställningsform för vikarier eller ersättare sträva efter att använda tillsvidareanställning i en omfattning som svarar mot det permanenta behovet av vikarier på arbetsplatsen. Vistidsanställning bör användas endast för det ytterligare vikariebehov som kan finnas.

3 mom. Ömsesidig lojalitet och förtroende

Anställningsförhållandet skall grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren skall ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iaktta diskretion såväl inåt som utåt i verkets angelägenheter.

Anmärkning:

Bestämmelsen i 3 mom. innebär inget avsteg från vad som tidigare gällt.

3 § Kostnadsersättningar

A. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning (1 – 6 mom.)

1 mom. Vissa definitioner

Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL

2 mom. Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i 3 – 6 mom. nedan.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstället och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

Anmärkningar:

1. Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare.
2. De centrala parterna förutsätter att tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden.
3. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

3 mom. Resekostnadsersättning

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har

godkänts i efterhand i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap. IL.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL skall tillämpas.

4 mom. Traktamente m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som anges i 12 kap. IL för att ersättningen skall vara avdragsgill. Efter 30:e dygnet betalas dock logikostnad endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av natttraktamentet.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL skall tillämpas.

5 mom. Tillämpning vid arbetskonflikt

Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagaren strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts skall logikostnad anses belöpa på nattid.

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagage-transport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid då arbetstagaren strejkar eller är lockoutad.

Om en lockoutad arbetstagare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

6 mom. Förskott

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 3 – 4 mom., dock högst för en månad i taget.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren har rätt till för den tid förskottet avser, skall han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte getts in inom tre månader efter den månadens utgång, skall arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagare inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

B. Ersättning vid flyttning (7 – 11 mom.)**7 mom. Byte av arbetsort**

Lokalt avtal får träffas om ersättning och andra villkor vid flyttning i samband med byte av arbetsort. Saknas lokalt avtal gäller villkoren enligt 8 - 11 mom.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap IL.

8 mom. Flyttningersättning vid byte av arbetsort m.m.

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får ersättning för skäligen styrkta kostnader för resor, flyttning m.m. enligt bilaga A.

Arbetsgivaren kan besluta att flyttningersättning inte skall utges när bytet av arbetsort är föranlett av arbetstagarens eget önskemål.

9 mom. Ersättning för ökade resekostnader

Arbetstagare som har rätt till flyttningersättning, men inte flyttar, får ersättning för de ökade resekostnader som därigenom uppstår, dock under högst 1,5 år. Ersättningen får dock inte överstiga kostnaderna för traktamente under samma tid.

10 mom. Ersättning enligt förmånligare grunder

Arbetsgivaren kan besluta om ersättningar m.m. enligt förmånligare grunder än som anges i 8 och 9 mom.

11 mom. Fria hemresor

Lokalt avtal får träffas om fria hemresor när en arbetstagare tjänstgör på annan ort inom landet än arbetsorten.

4 § Bisyssla

1 mom. Arbetshindrande bisyssla

Arbetstagare är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Uppgift om bisyssla får avkrävas arbetstagare endast om arbetsgivaren finner anledning därtill med hänsyn till arbetstagarens sätt att sköta sitt arbete.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagare att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömande inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

2 mom. Konkurrensbisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för verkets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren¹⁾ medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

Upplysning

Utöver det som sägs i 1 och 2 mom. gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

5 § Lön

1 mom. Fast lön

Fast lön består av individuell lön samt fasta lönetillägg.

2 mom. Löneutbetalning

Löneutbetalning regleras i lokalt avtal.

3 mom. Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad eller får löneförändring utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som 3,3 % av den fasta lönen.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund.

4 mom. Arbetstagare som omplacerats

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning inom verket skall behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom

¹⁾ Med arbetsgivaren avses i detta fall regeringen.

eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt har innehaft två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

6 § Arbetstid

1 mom. Definitioner

Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med lördag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Med egentlig arbetstid avses tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

2 mom. Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt, under en begränsningsperiod om 4 veckor.

För arbetstagare med skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka ej överstiga

38 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan klockan 23 och 05 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23 och 05.

38 timmar

Om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.

36 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23 och 05 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23 och 05 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

36 timmar

Om arbetstagaren huvudsakligen har underjordsarbete.

Lokalt avtal kan träffas om annan begränsningsperiod eller om olika lång arbetstid under olika delar av året.

7 § Övertid

1 mom. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidstjänstgörande arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

2 mom. Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren skall kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För tjänstgöring på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring.

Partiellt sjukskrivna, partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagen.

3 mom. Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt ATL.

Lokalt avtal bör träffas om innebörden av begreppen nödfallsövertid och nödfallsmertid.

4 mom. Rätt till kompensation för övertidsarbete

En arbetstagare som enligt arbetsgivarens bestämmande har arbetat på övertid har rätt till kompensation för övertid såvida det inte följer av lokalt avtal eller 5 mom. nedan att sådan rätt inte föreligger.

Övergångsbestämmelse

En arbetstagare som inte hade rätt till gottgörelse för övertid vid tidpunkten för ikraftträdandet av AVA den 1 januari 1996 har inte heller rätt till ersättning för övertid enligt denna paragraf.

5 mom. Överenskommelse om undantag

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagen om att övertidskompensation inte skall utges. Förekomsten av övertidsarbete skall därvid beaktas vid fastställande av lönen.

Sådan överenskommelse kan träffas om arbetstagen har frihet att själv bestämma arbetstidens förläggning och normalt självständigt avgöra om han skall utföra arbete på övertid.

6 mom. Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

7 mom. Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Lokalt avtal bör träffas om kompensation för övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid.

Finns inte sådant lokalt avtal ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

8 mom. Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete skall arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader.

Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Lokalt avtal får slutas om tillämpningen.

9 mom. Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren om när kompensationsledigheten skall läggas ut bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt.

Lokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

10 mom. Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00
helgfria måndagar – fredagar

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$$

- b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårs-afton jämställs med övertidsarbete på annan tid.

Ersättning betalas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidsersättning för deltidsanställda skall arbetstagarens individuella lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

11 mom. Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00
helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme.
- b) För övertidsarbete på annan tid enligt 10 mom. = 2 timmar.

8 § Mertid

1 mom. Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidstjänstgörande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidstjänstgöringen men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmättet för heltidstjänstgörande. Tjänstgöring på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Tjänstgöring för deltidstjänstgörande är övertid om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmättet för motsvarande heltidstjänstgörande under ett kalenderdygn,
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar,

samt om arbetstagaren arbetar

- lördag eller söndag, motsvarande fridagar, helgdag eller påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton eller om den arbetade tiden infaller under tid som för motsvarande heltidstjänstgörande inte är ordinarie arbetstid.

2 mom. Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidstjänstgörande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän över-

tid får tas ut av deltidstjänstgörande med sammanlagt högst 250 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

För tjänstgöring på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring.

Partiellt sjukskrivna, partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att utföra mertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut under kalenderåret efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagararen.

3 mom. Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt ATL.

Lokalt avtal bör träffas om innebörden av begreppen nödfallsövertid och nödfallsmertid.

4 mom. Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

5 mom. Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges mertidskompensation som om mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

6 mom. Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren om när kompensationsledighet skall läggas ut bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt.

Lokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

7 mom. Beräkning av mertidsersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme:

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med veckoarbetstid avses den deltidstjänstgörandes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per begränsningsperiod.

Ersättning utbetalas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

8 mom. Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

9 § Restidsersättning

1 mom. Rätt till restidsersättning

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning för resa som företagits på tid som inte är arbetstid enligt 2 och 3 mom. nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren skall vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- lokalt avtal har träffats om att undanta vissa grupper av arbetstagare.

2 mom. Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa utom den vanliga verksamheten som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid till förrätningens början resp. från förrätningens slut.

Under flerdygnsförrättning ersätts även restid för resa till och från nattlogi och för att intaga måltid. Sådan restidsersättning utbetalas dock endast om färdvägen i en riktning överstiger 20 kilometer.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkningen av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Ersättning beräknas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, skall tiden som arbetstagaren kunnat disponera denna mellan klockan 00.00 och 06.00 inte räknas med.

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning (motsvarande) utom vid nattlogi och måltidsresa. Dessa resor beräknas efter faktisk färdtid. Vid tjänsteresor till utlandet betalas restidsersättning endast för resor till den första förrättningsorten och återresan från den sista förrättningsorten.

3 mom. Ersättning

Restidsersättning utgår enligt lokalt avtal.

4 mom. Lokalt avtal

Lokalt avtal kan träffas om andra former eller villkor för restidsersättning.

10 § Ersättning för ob, jour och beredskap

1 mom. Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som fullgör tjänstgöring på obekväm tid, har obekvämtidstillägg.

Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådan i ordinarie arbetstid ingående tjänstgöring som enligt tjänstgöringslista eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg betalas inte för tid då en arbetstagare arbetar in arbetstid för att vara tjänstgöringsfri viss dag.

2 mom. Obekvämtidstillägg

Obekvämtidstillägg för enkel obekväm tid och för kvalificerad obekväm tid utbetalas med de belopp för timme som fastställs i lokalt avtal.

Enkel obekväm tid är tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- a) tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,
- b) tid från klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj eller Kristi Himmelsfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag,
- c) tid från klockan 19.00 på dag före Långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- d) tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,

- e) all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
- f) tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

När det är fråga om tid som anges i c) eller d) skall i stället för det belopp som gäller för kvalificerad obekväm tid gälla det högre belopp som fastställs i lokalt avtal.

Semestertillägg skall ingå i beloppen för obekvämtidstillägg.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättningsform och om villkor gällande förändrade tider vid arbete på obekväm arbetstid.

3 mom. Jour

Jour är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtjänstgöring. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för jourtjänstgöring regleras i lokalt avtal.

4 mom. Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap får tas ut vid högst 7 tillfällen under en tid av fyra veckor.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av beredskapstjänstgöring.

För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

11 § Semester

1 mom. Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och utgörs av kalenderår.

2 mom. Semesterns längd

Antalet semesterdagar framgår av tabellen. Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

	Till och med det år då arbetstagaren fyller 29 år	Från och med det år då arbetstagaren fyller 30 år	Från och med det år då arbetstagaren fyller 40 år
Arbetstagare som varit anställd minst 3 månader	28	31	34
Annan arbetstagare	25	25	25

Protokollsanteckning

Arbetstagare som vid övergången till nettosemester 1991 gavs rätt till en dags tjänstledighet utan lön per år vid överenskommen tidpunkt kvarstår vid denna rätt.

3 mom. Olika årssemestrar

Gäller olika årssemestrar för skilda delar av samma kalenderår beräknas antalet semesterdagar för varje del för sig varefter det sammanlagda antalet i förekommande fall avrundas till närmast högre dagantal.

4 mom. Semesterlönegrundande frånvaro

Utöver den semesterlönegrundande frånvaron enligt 17 § semesterlagen gäller att frånvaro av följande anledningar är semesterlönegrundande under den tid som anges i tabellen om arbetstagaren vid frånvarons början varit anställd minst tre månader.

Frånvar oanledning	Tid som är semesterlönegrundande
--------------------	----------------------------------

Sjukdom då rätt till sjuklön föreligger	Insjuknandeåret samt följande kalenderår
---	--

Föräldraledighet med föräldrapenning	Ingen begränsning
--------------------------------------	-------------------

Offentligt uppdrag när det inte är fråga om anställning eller uppdrag som riksdagsman	Ingen begränsning
---	-------------------

Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet (utan lön) kombineras med föräldraledighet med föräldrapenning är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldrapenning utbetalas.

5 mom. Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern plus semestertilllägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägg utgörs av

- 0,65 % av aktuell fast lön för varje betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte ingår.

<u>Antal semesterdagar vid semesterårets början</u>	<u>Procenttal</u>
25	12,00
28	13,44
31	14,88
34	16,32

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

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund för de rörliga lönedelarna.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 april 2002¹⁾ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 860 kronor¹⁾ och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹⁾ Beloppet är 900 kronor fr.o.m. den 1 april 2003 och 935 kronor fr.o.m. den 1 april 2004.

Anmärkning

För en deltidssamarbetande arbetstagare gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Protokollsanteckning

För arbetstagare som i betydande omfattning ändrar sysselsättningsgrad under kalenderåret kan lokalt avtal träffas om hur semesterlön skall beräknas.

6 mom. Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,65 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas senast i juni månad.

7 mom. Avräkning

Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den fasta lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel.

8 mom. Avdrag för obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella fasta lön med 4,6 % av den fasta lönen.

9 mom. Sparande av semester

9.1 Antal sparade semesterdagar

Om en arbetstagare för ett visst kalenderår, har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 40.

9.2 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,65 %, beräknat enligt 5 mom.

10 mom. Semester för intermittent deltidssarbete

Lokalt avtal får träffas om beräkning av semester vid intermittent deltidssarbete.

Finns inte lokalt avtal gäller följande för en arbetstagare som är deltidssanställd/deltidstjänstgörande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka.

Antalet bruttosemesterdagar¹⁾ som skall läggas ut under semesteråret skall stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidssanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar)²⁾ skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Beräkningen sker enligt följande formel:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som skall läggas ut}$$

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

¹⁾ Med bruttosemesterdagar avses antal semesterdagar för de arbetstagare som arbetar varje dag.

²⁾ Med nettosemesterdagar avses antal semesterdagar för intermittent deltidssarbete.

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

Med antal arbetsdagar per vecka avses det antal dagar som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod.

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

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Exempel

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

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, skall antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

11 mom. Semester för koncentrerat heltidsarbetande

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester vid koncentrerat heltidsarbete.

12 mom. Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella fasta lönen per semesterdag plus semestertillägg.

13 mom. Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester skall utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

12 § Lön under sjukfrånvaro m.m.

1 mom. Rätten till lön under sjukfrånvaro

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i denna paragraf. Dessutom gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjIL).

Villkor för lön under sjukfrånvaro (2 och 3 mom.)

2 mom. Sjukanmälan och skriftlig försäkran

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, skall arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete skall han lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

Upplysning

Arbetsgivaren är enligt SjIL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

3 mom. Läkarintyg och tandläkarintyg

Arbetstagaren skall från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarintyg eller tandläkarintyg, som visar att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och som även anger sjukperiodens längd.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren skall lämna läkarintyg eller tandläkarintyg

- från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,
- från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.

Arbetsgivaren kan också begära att läkarintyg eller tandläkarintyg skall vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Med särskilda skäl avses samma grunder som försäkringskassan tillämpar.

4 mom. Beräkning av lön under sjukfrånvaro

Under sjukfrånvaro skall sjukavdrag göras från lönen.

Om sjukfrånvaron omfattar endast en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning (partiellt sjukavdrag).

Om arbetstagarens sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) har dragits in helt eller delvis skall i stället för sjukavdrag löneavdrag enligt 15 § 3 mom. göras i motsvarande grad.

Sjukavdragets storlek (5 – 9 mom.)

5 mom. Definitioner

Basbeloppstak (Bb-tak)

Ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL.

Daglön

För en arbetstagare med årslön $\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$
upp till Bb-taket:

För en arbetstagare med årslön
över Bb-taket:

när det gäller lönedelar upp till $\frac{\text{Bb-taket}}{365}$
Bb-taket

+
när det gäller lönedelar över Bb- $\frac{\text{Månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket}}{365}$
taket

Månadslön

Den fasta lönen plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Övergångsbestämmelse

För den som var frånvarande på grund av sjukdom m.m. den 1 april 2001, skall beräkningen av rörliga lönetillägg även under återstoden av frånvaron beräknas enligt tidigare gällande bestämmelser.¹⁾

¹⁾ Se underbilaga till bilaga B.

Årsarbetstid

Det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka gånger 52 (260 dagar för den som arbetar 5 dagar i veckan).

6 mom. Sjukavdrag under sjuklöneperioden (dag 1 - 14)

För varje dag som en arbetstagare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per **arbetsdag** med

- för dag 1 (karensdagen) 100 % av $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$
- fr.o.m. dag 2 20 % av $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$

Om arbetstagaren är frånvarande endast en del av karensdagen skall sjukavdrag göras enligt följande.

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt sjukavdrag
----------------------	----------------------------

högst 25 % av arbetstiden	25 %
mer än 25 % men högst 50 %	50 %
mer än 50 % men högst 75 %	75 %
mer än 75 %	100 %

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt AFL som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Hög sjukfrånvaro - s.k. allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar görs enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Vissa kroniskt sjuka - s.k. särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till förhöjd sjukpenning görs enligt SjlL sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

7 mom. Sjukavdrag efter sjuklöneperioden (dag 15 -) när arbetstagaren får sjukpenning från försäkringskassan

För varje **kalenderdag** då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årlön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årlön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-90	90 %	90 %	10 %
91-	100 %	100 %	20%

8 mom. Sjukavdrag/löneavdrag när arbetstagaren får sjukbidrag eller förtidspension¹⁾

En arbetstagare som får sjukbidrag eller förtidspension skall ha löneavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

Övergångsbestämmelse

Om försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen har börjat utbetalas före årsskiftet skall sjukavdrag göras enligt de bestämmelser som framgår av bilaga C. Detta gäller även när försäkringskassan har fattat beslut den 1 januari 1997 eller senare om en förlängning av tidigare beviljat sjukbidrag eller tidigare beviljad förtidspension och förmånen har beviljats i samma omfattning som tidigare.

9 mom. Sjukavdrag vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 3 kap. 7 b § AFL skall ha sjukavdrag per arbetsdag de 14 första dagarna och per kalenderdag resterande dagar. Sjukavdrag görs enligt följande tabell.

¹⁾ Fr.o.m. den 1 januari 2003 ändras benämningen förtidspension till sjukersättning och benämningen sjukbidrag till tidsbegränsad sjukersättning.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön		
	upp till Bb-taket	över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
1 - 14	$100 \% \times \text{månadslönen} \times 12$ årsarbetstiden	$100 \% \times \text{Bb-taket}$ årsarbetstiden	$20 \% \times (\text{månadslönen} \times 12$ $- \text{Bb-taket})$ årsarbetstiden
15 - 90	90 % x daglönen	90 % x daglönen	10 % x daglönen
91 -	100 % x daglönen	100 % x daglönen	20 % x daglönen

10 mom. Rehabiliteringsavdrag

När en arbetstagare har rehabiliteringspenning skall rehabiliteringsavdrag göras på lönen.

Avdrag görs för varje **kalenderdag** enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön		
	upp till Bb-taket	över Bb-taket	
		Procent på dag-lönen	Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen
1 - 14	100 %	100 %	20 %
15 - 90	90 %	90 %	10 %
91 -	100 %	100 %	20 %

11 mom. Löneavdrag vid arbetsskada

Om en arbetstagare har sjukbidrag eller förtidspension¹⁾ på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadeliivränta görs helt löneavdrag. Vid partiell arbetsskadeliivränta görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

12 mom. Lön till smittbärare

Något avdrag skall inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen eller livsmedelslagen (motsvarande).

13 § Ersättning för sjukvårdskostnader

Grundregler (1 – 3 mom.)

1 mom. Rätt till sjukvårdsersättning

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i denna paragraf.

Rätten till ersättning enligt denna paragraf är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften.

En arbetstagare som är ledig utan lön har rätt till sjukvårdsersättning enligt denna paragraf

- dels under de 30 första dagarna av ledigheten,

¹⁾ Fr.o.m. den 1 januari 2003 ändras benämningen förtidspension till sjukersättning och benämningen sjukbidrag till tidsbegränsad sjukersättning.

- dels under sådan föräldraledighet då föräldrapenningtilllägg betalas,
- dels under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

2 mom. Apotekskort/högekostnadskort

En förutsättning för att kostnader enligt denna paragraf skall ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller högekostnadskort.

3 mom. Särskilda skäl

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utövar vad som sägs i denna paragraf, om det finns särskilda skäl.

4 mom. Läkarevård, tandvård och psykologbehandling

Kostnader för läkarevård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med läkarevård avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt
- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren inforrar.

Med oralkirurgisk behandling avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

5 mom. Sjukgymnastik

Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts av arbetsgivaren med högst 55 kronor per besök.

Med sjukgymnastisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad sjukgymnast.

6 mom. Sjukhusvård

Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vård dag.

7 mom. Läkemedel¹⁾

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

8 mom. Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands

Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäliga och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

14 § Lön under föräldraledighet

1 mom. Löneavdrag vid föräldraledighet

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med 3,3 % av den fasta lönen.

¹⁾ Denna lydelse av momentet gäller fr.o.m. den 1 oktober 2002. Dessförinnan har momentet följande lydelse: "Kostnaderna för sådana receptbelagda läkemedel som enligt lag omfattas av högkostnadsskydd ersätts av arbetsgivaren."

Om föräldraledigheten omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen.

Vid partiell föräldraledighet anpassas avdraget till ledighetens omfattning innebärande att arbetstagarens månadslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Detta gäller oavsett om ledigheten är jämnt förlagd eller har förlagts till vissa dagar i veckan.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt 4 mom.

2 mom. Villkor för föräldrapenningtillägg

En arbetstagare, som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn, har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som har mottagits i adoptionssyfte.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för sådana dagar under föräldraledigheten, då arbetstagaren tar ut föräldrapenning över garanti-nivån. När arbetstagaren tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för högst 360 dagar per barnsbörd.

Som förutsättning för rätt till föräldrapenningtillägg gäller att arbetstagaren varit anställd vid verket under minst 90 dagar i följd före föräldraledighetens början, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger något annat.

3 mom. Föräldrapenningtilläggets storlek

Föräldrapenningtillägg utbetalas med 10 procent av daglönen på lönedelar inom basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket utbetalas föräldrapenningtillägg med 90 procent av daglönen.

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella daglönen vid föräldraledighetens början.

Om daglönen är nedsatt på grund av ledighet (hel eller partiell) får föräldrapenningtillägget beräknas på daglönen i anställningen om ledigheten beror på

- offentligt uppdrag.
- ledighet med föräldrapenningtillägg som svarar mot ledighetens omfattning.
- Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader, beräknas föräldrapenningtillägg på den aktuella månadslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock skall beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit lediga (helt eller partiellt) krävs att ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningtillägget skall beräknas på daglönen i anställningen.

Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag. (Exempel: Om en arbetstagare tar ut tio semesterdagar under de 90 dagarna sker beräkningen av föräldrapenningtillägget med utgångspunkt i den månadslön som gällde för arbetstagaren under de 100 kalenderdagarna före ledighetens början.)

Om föräldrapenningen har satts ned av försäkringskassan skall föräldrapenningtillägget reduceras i motsvarande mån.

4 mom. Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt följande.

Om frånvaron endast omfattar en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning.

10 dagar per år

	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
10 dagar per år	$\frac{100 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{100 \% \times \text{Bb-taket}}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{20 \% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})}{\text{årsarbetstiden}}$

Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att avdraget ska göras för fler än 10 dagar.

För övrig tid

$\frac{100 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$

5 mom. Definitioner

Basbeloppstak (Bb-tak)

Med basbeloppstak förstås detsamma som i 12 § 5 mom.

Daglön

Med daglön förstås månadslönen x 12 dividerad med 365.

Med aktuell daglön förstås daglönen med avdrag för partiell ledighet.

Med daglön i anställningen förstås daglönen i anställningen utan avdrag för partiell ledighet.

Månadslön

Fast lön plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före det år då föräldraledigheten börjar.

Årsarbetstid

Med årsarbetstid förstås detsamma som i 12 § 5 mom.

15 § Ledighet

1 mom. Ledighet med lön

1.1 Vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

- a) Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral samt för blodgivning.
- b) Vid akuta tandbesvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare.

1.2 Annan ledighet utan löneavdrag

Arbetstagare, som önskar erhålla ledighet utan löneavdrag, skall - om så är möjligt - ansöka härom i god tid innan ledigheten skall

börja. I ansökan skall arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet utan löneavdrag beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvs-skifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl. restid, dock högst nio dagar per kalenderår
b) Flyttning, om ersättning för flyttningkostnad utbetalas	Högst tre dagar
c) Flyttning i annat fall	En dag

2 mom. Ledighet utan lön

Ledighet utan lön beviljas - utöver de lagenliga rättigheter som tillkommer arbetstagarna - enligt följande:

2.1 Ansökan om ledighet

Arbetstagare, som önskar vara ledig, skall ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten skall börja. I ansökan skall anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande eller avslag meddelas snarast.

2.2 Tjänstgöring i nordisk institution

En arbetstagare har rätt att vara ledig för tidsbegränsad anställning i nordisk institution.

2.3 Tjänstgöring i biståndsverksamhet

Ledighet bör beviljas för anställning utomlands inom offentlig eller privat biståndsverksamhet.

Ledighet bör också beviljas en arbetstagare vars make/maka är ledig för anställning inom UD eller biståndsverksamheten.

2.4 Föräldraledighet

Ledighet kan beviljas för längre tid än lagen medger om det finns särskilda skäl.

Partiell ledighet bör beviljas för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller tolv år.

2.5 Ledighet i andra fall

Ledighet kan beviljas i andra fall, om det finns skäl härför, och det kan ske utan olägenheter för verksamheten.

I syfte att stimulera önskad rörlighet t.ex. vid en befarad övertalighetssituation kan en arbetstagare beviljas ledighet för att pröva annan sysselsättning.

3 mom. Löneavdrag vid ledighet

- a) När ledigheten är högst 5 arbetsdagar.

Avdrag görs med 4,6 % av den fasta lönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

- b) När ledigheten är 6 arbetsdagar eller mer.

Avdrag görs med 3,3 % av den fasta lönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

- c) När ledigheten omfattar del av dag.

Avdrag görs för varje timme med

den fasta lönen per månad (heltid)

175

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med den del av den fasta lönen som svarar mot ledighetens omfattning.

4 mom. Löneutfyllnad vid tjänstgöring i totalförsvaret

Vid repetitionsutbildning (motsv.) skall i förekommande fall, löneutfyllnad utbetalas så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 % av den fasta lönen.

Vid tjänstgöring som åligger reservofficer (motsv.) utbetalas ersättning motsvarande 25 % av den fasta lönen såvida inte arbetsgivaren beslutar att större del av den fasta lönen skall betalas ut.

5 mom. Lön vid avstängning

När en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på tilltänkt avskedande utbetalas ingen lön.

Innehållen lön utbetalas om arbetsgivaren finner att avstängningen inte varit påkallad. Arbetsgivaren kan betala ut viss del av lönen under avstängningstiden om han anser det skäligt.

6 mom. Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt 3 mom.

16 § Uppsägning m.m.

1 mom. Uppsägning från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är en månad, om arbetstagaren varit anställd högst fyra år. I övriga fall är uppsägningstiden två månader.

Arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial skall iaktta en uppsägningstid av sex månader.

Arbetstagare, som den 1 januari 1991 i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid, behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om annan uppsägningstid för en viss grupp av arbetstagare.

2 mom. Formen för uppsägning

Uppsägning skall ske skriftligen för att vara giltig.

3 mom. Uppsägning från arbetsgivarens sida

Anställningstid	Ålder					
	-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-år
Uppsägningstid i månader						
Anställda före 970101	1	2	3	4	5	6
Anställda fr.o.m. 970101						
Mindre än 24 mån	1	1	1	1	1	1
24 – 47 mån	2	2	2	2	2	2
48 – 71 mån	3	3	3	3	3	3
72 – 95 mån	4	4	4	4	4	4
96 – 119 mån	5	5	5	5	5	5
120 mån -	6	6	6	6	6	6

4 mom. Lön under uppsägningstiden

Om en arbetstagare inte kan beredas arbete under uppsägningstiden gäller, i anslutning till 12 § LAS, att lön och andra ersättningar utbetalas som om arbetstagaren varit i tjänst.

5 mom. Övriga bestämmelser vid uppsägning m.m.

5.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid skall gälla.

Överenskommelse enligt första stycket förutsätts ske endast i speciella fall. Träffas överenskommelse skall lokal arbetstagarorganisation underrättas.

5.2 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

5.3 Tjänstgöringsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som utvisar

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra
- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst 6 månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från arbetstagaren har begärt att få det.

6 mom. Avgångsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år¹⁾.

17 § Facklig förtroendeman

För den fackliga verksamheten gäller avtalet den 20 mars 1975 om fackliga förtroendeman.

Avsteg får göras genom lokalt avtal.

¹⁾ Gäller fr.o.m. den 1 januari 2003.

Lokalt avtal får vidare träffas om sådan facklig verksamhet som inte omfattas av avtalet den 20 mars 1975 om fackliga förtroendemän. Finns inte sådant lokalt avtal gäller att arbetstagare har rätt till ledighet med 70 % av lönen för sådan facklig verksamhet under högst 15 dagar per år.

18 § Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen enligt **bilaga B** gäller för de frågor som upptagits i den.

19 § Avtalets giltighetstid m.m.

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 april 2002 t.o.m. den 30 september 2004, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Avtalet förlängs med ett år i sänder, om det inte skriftligen har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

Protokollsanteckningar

De centrala parterna har i bilaga 5 till RALS 2002-2004 enats om fortsatt partsarbete angående AVA enligt följande:

Lokala parter vid berörda verk ska fortsätta arbetet med översyn av avtalsvillkoren utifrån konkurrenssituationen vid respektive verk.

De centrala parterna, som har det övergripande ansvaret för att de lokala parterna lever upp till Samarbetsavtalets skrivningar om omprövning av villkor, ska aktivt verka för att lokala överenskommelser träffas.

De lokala parterna ska redovisa resultatet av sina överläggningar till Samarbetsrådet.

Ersättning för flyttningskostnader

1 § Resekostnader och traktamenten vid flyttning

Vid resa i samband med flyttning utbetalas resekostnadsersättning och traktamente som vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning betalas också för medflyttande familjemedlem.

2 § Ersättning för flyttningskostnader

Transport av bohag betalas i sin helhet av arbetsgivaren under förutsättning att bohaget väger högst 15 000 kg. Transporten skall göras av transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Flyttningskostnad utbetalas också från tillfällig till fast bostad på den nya orten om fast bostad inte kunnat erhållas vid tillträddandet av det nya arbetet.

Ersättning kan också utbetalas när flyttningen sker med eget eller förhyrt fordon samt för transport av egen bil eller båt som fordras för tjänsten om dessa inte använts i flyttningen.

3 § Förlust vid försäljning av bostad med bostadsrätt

Arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan kan – efter medgivande av arbetsgivaren - få ersättning för förlust vid försäljning av bostad som innehas med bostadsrätt.

4 § Gardinpengar

Gardinpengar utbetalas med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m². Om den tidigare bostadsytan överstigit 50 m² höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m² som ytan översteg 50 m².

5 § Resor före flyttning

Arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst tre fria resor för sig själv och familjemedlemmar till den nya arbetsorten innan tjänstgöringen där påbörjas samt traktamente. Traktamentet höjs med 50 % för varje medföljande familjemedlem.

Arbetstagaren får normalt en dags ledighet med lön i samband med sådan resa.

6 § Resor efter flyttning

Arbetstagare som bytt arbetsort utan egen önskan har rätt till högst tre fria resor för sig själv och familjemedlemmar till den ursprungliga arbetsorten inom två år efter flyttningen.

7 § Ersättning för dubbelhyra

Ersättning för dubbelhyra utbetalas om traktamente eller ersättning för logikostnad inte utbetalas.

8 § Förskott för flyttningskostnader

Arbetstagaren har rätt till förskott för flyttningskostnader.

Förhandlingsordning AVA

1 § Fredsplikt

Förhandlingar enligt detta avtal förs under fredsplikt.

2 § Lokal arbetstagarorganisation

Med lokal arbetstagarorganisation avses den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av 5 § II huvudavtalet.

3 § Förhandlings avslutande

Förhandling som förs enligt detta avtal skall, om de av förhandlingen berörda parterna inte enas om annat, anses avslutad när protokoll har justerats av parterna eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen. Särskilda regler finns i 5 § i denna bilaga.

4 § Lokala kollektivavtal i andra frågor än arbetstidens förläggning och lön

1 mom. Lokal förhandling

En lokal förhandling förs mellan resp. affärsverk/myndighet och berörd lokal arbetstagarorganisation. En sådan förhandling påkallas skriftligen.

2 mom. Central förhandling

Om parterna i en lokal förhandling inte enas i fråga som enligt AVA regleras i lokalt avtal skall frågan göras till föremål för central förhandling, om Arbetsgivarverket eller central arbetstagarorganisation skriftligen begär det inom tio arbetsdagar från det att den lokala förhandlingen avslutats.

Central förhandling förs mellan Arbetsgivarverket och berörd central arbetstagarorganisation eller om Arbetsgivarverket bestämmer det mellan respektive affärsverk/myndighet och den berörda centrala arbetstagarorganisationen.

3 mom. Giltighetstid

Lokala avtal har samma giltighetstid som AVA, om inte parterna enas om annan giltighetstid.

Lokala avtal upphör att gälla vid samma tidpunkt som AVA.

När nytt AVA träffas förlängs tidigare gällande lokala avtal om inte parterna enas om annat.

5 § Arbetstidens förläggning

1 mom. Förhandling om fast lista

Vid förläggning av ordinarie arbetstid samt vid förläggning av regelbunden jour eller beredskap gäller följande.

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden bestäms normalt i förväg genom fast lista. Sådan lista gäller för viss tid eller tills vidare.

Även förläggningen av sådan regelbunden jour eller beredskap, för vilken utgår kontant ersättning (jour- respektive beredskapstillägg), skall bestämmas i förväg i den fasta listan eller i särskild jour- eller beredskapslista.

Förhandling om fast lista skall ske i den ordning som anges nedan.

2 mom. Lokal listförhandling

Förhandling om fast lista förs i första hand lokalt mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation eller del av denna, som organisationen bestämmer (lokal listförhandling). Arbetstagarparten skall ha medlem som skall tjänstgöra enligt den aktuella

listan. Lokal listförhandling skall inledas i god tid innan listan skall träda i kraft.

Förslag till ny lista skall som regel föreligga minst 30 dagar före den tidpunkt, då det är avsett att listan skall träda i kraft. När det är fråga om mindre ändring av tjänstgöringen, räcker det dock att förslaget föreligger minst 15 dagar före nämnda tidpunkt.

När det gäller lista, som skall tillämpas under högst 4 veckor i följd (korttidslista), räcker det också att förslaget föreligger minst 15 dagar i förväg.

Lokal listförhandling skall bedrivas så att den, om inte särskilda skäl föreligger, är avslutad senast 2 veckor innan listan skall börja att tillämpas.

Lokalt avtal får träffas om avvikelser från det som sägs i andra - fjärde styckena.

När lokal listförhandling har avslutats och parterna har enats skall parterna skriftligen ange att de har varit överens om listan.

3 mom. Central listförhandling

Om parterna i en lokal förhandling inte kan enas om listan, skall **central listförhandling** ske om riktlinjer för listans utformning. I avvaktan på resultatet av den förhandlingen, görs uppehåll i den lokala listförhandlingen.

Central förhandling förs mellan affärsverket/myndigheten och berörd lokal arbetstagarorganisation. Vid förhandlingen skall föras protokoll, som justeras av parterna.

När den centrala listförhandlingen har avslutats, återupptas den lokala listförhandlingen. Härvid är de lokala parterna skyldiga att följa de riktlinjer för listans utformning, som parterna i den centrala listförhandlingen har enats om.

4 mom. Provisorisk lista

Har lokal och central förhandling förts om ny fast lista utan att parterna har kunnat enas om listans utformning, får arbetsgivaren föreskriva ny lista att tillämpas provisoriskt (provisorisk lista) i avvaktn på att parterna kan bli överens.

Motsvarande gäller när central Istförhandling eller resultatet av sådan förhandling inte hinner genomföras före den tidpunkt då listan måste träda i kraft.

5 mom. Kollektivavtal om riktlinjer

Har arbetsgivaren efter förhandling enligt 2 och 3 mom. föreskrivit provisorisk lista enligt 4 mom. första stycket att tillämpas från viss dag, kan central arbetstagarorganisation, som har medlem som skall tjänstgöra enligt listan, hos Arbetsgivarverket påkalla förhandling om kollektivavtal beträffande riktlinjer för arbetstidens förläggning i listan. Förhandlingen skall påkallas inom 30 dagar räknat från den dag då arbetsgivaren har meddelat föreskrift om tillämpning av den provisoriska listan.

Kollektivavtal som avses i första stycket sluts mellan Arbetsgivarverket och av listan berörd central arbetstagarorganisation.

6 mom. Arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista

För arbetstagare, som inte tjänstgör enligt fast lista, skall upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för så lång tidsperiod som möjligt. Planen skall delges berörd arbetstagare på lämpligt sätt. Närmare regler härför fastställs i lokalt avtal.

Slutligt besked om den ordinarie arbetstidens förläggning viss dag enligt lista skall lämnas arbetstagaren i god tid och senast vid tjänstgöringens slut föregående arbetsdag. Detta gäller dock inte när arbetstagaren har semester eller tjänstledigt eller annars är frånvarande från tjänstgöring eller då han har beordrats att delta i utbildningskurs. Hur arbetstagare i dessa speciella fall skall få slut-

ligt besked om den tjänstgöring, som han skall ha dagen efter återkomsten, regleras genom lokalt avtal.

7 mom. Förhandlingsordning ersätter arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL och ATL

Den förhandlings- och informationsskyldighet som föreskrivs i denna paragraf ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL i de frågor som omfattas av bestämmelserna i paragrafen. Det som här sägs gäller dock endast i förhållande till central arbetstagarorganisation och därtill ansluten organisation.

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter också den skyldighet som arbetsgivaren har enligt 12 § ATL att i förväg lämna arbetstagarare besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

6 § Ändring av anställningsvillkor under avtalsperioden

Anställningsvillkoren för en arbetstagarare får under avtalsperioden ändras

- a) vid lönerevision enligt gällande ramavtal om löner m.m. (RALS),
- b) i sådant fall som avses i 8 § (högre lön under pågående anställning) eller
- c) när ett beslut som fattats av riksdag och regering inte kan genomföras utan ändrade anställningsvillkor.

7 § Anställningsvillkor för nyanställd

1 mom. Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren beslutar om anställningsvillkoren vid nyanställning inom ramen för gällande avtal och inom ramen för befintliga lönesystem och lönestrukturer.

2 mom. Lokalt avtal

Lokalt avtal kan träffas om ordning och riktlinjer för fastställande av lön vid nyanställning.

3 mom. Om lokalt avtal inte finns

Om lokalt avtal enligt 2 mom. inte finns skall arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisationen om tilltänkt beslut om anställningsvillkor för nyanställd.

Organisationen har rätt att begära förhandling om beslutet inom 5 arbetsdagar räknat från den dag informationen lämnades.

Om enighet inte kunnat uppnås i förhandling som på arbetsgivar- sidan förts av lokal eller regional enhet inom affärsverket/myndigheten skall frågan göras till föremål för förhandling mellan affärsverket/myndigheten och dess motpart. Sådan förhandling skall begäras inom 10 arbetsdagar från det att den första förhandlingen avslutats.

4 mom. Beslut före information

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren fatta och verkställa beslut före informationen. I sådana fall kan förhandling om beslutet endast avse frågan om lönen skall sättas högre än vad arbetsgivaren beslutat.

Särskilda skäl avser fall där ett iakttagande av informationsskyldigheten innebär dröjsmål, som kan leda till att anställningen av en viss person hindras.

8 § Högre lön under pågående anställning

Om en arbetstagare redan är anställd kan arbetsgivaren, om det finns särskilda skäl, besluta att arbetstagaren skall ha högre lön än den som hittills har gällt.

Arbetsgivaren skall informera och förhandla om sådant beslut i den ordning som anges i 7 § 3 mom.

Lokalt avtal kan träffas om andra former för samverkan mellan parterna vid ändring av anställningsvillkor.

9 § Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet (skälighetsbeslut enligt s.k. arbetsgivarventiler).

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut skall den lokala arbets- tagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhand- ling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran skall göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

Om parterna inte enas vid en sådan förhandling eller om förhand- lingen inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Bestämmelserna i andra – fjärde styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

Protokollsanteckningar:

1. De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 9 § skall ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.
2. De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämp- ningen av bestämmelserna i 9 § och på någon parts begä- ran uppta överläggningar om tillämpningen.

*Underbilaga
(till bilaga B)*

Uppräkning av rörliga lönetillägg i månads- lönebegreppet

De centrala parterna konstaterar att förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i månadslönebegreppet för sjuklediga (se 12 § 5 mom.) och föräldralediga (se 13 § 5 mom.) på motsvarande sätt.

Bilaga C

Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom.

Om en arbetstagare har sjukbidrag eller förtidspension¹⁾ och omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom. görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs sjukavdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda sjukavdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt sjukavdrag och samordningsavdrag skall göras. För den andra delen görs sjukavdrag på vanligt sätt.

¹⁾ Fr.o.m. den 1 januari 2003 ändras benämningen förtidspension till sjukersättning och benämningen sjukbidrag till tidsbegränsad sjukersättning.

**Ytterligare exemplar
kan laddas ner som pdf-filer
eller beställas via
Arbetsgivarverkets hemsida,
www.arbetsgivarverket.se**

