

LAG OCH AVTAL – Avtal för lärarområdet 2012: AB, Allmänna bestämmelser har tagits fram av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

KHA, HÖK 12, FAS 05 och KOM-KL återfinns i avtalssamlingen LAG OCH AVTAL – Avtal för lärarområdet 2012: KHA, HÖK 12, FAS 05, KOM-KL.

LAG OCH AVTAL – AVTAL FÖR LÄRAROMRÅDET 2012: AB, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

LAG OCH AVTAL

Avtal för lärarområdet 2012: AB, Allmänna bestämmelser



Fler exemplar av skriften kan beställas på respektive förbundskansli.

Lärarförbundet: 08-737 65 00

Lärarnas Riksförbund: 08-613 27 00

FÖRBUND I SAMVERKAN

OFR | Offentliganställdas
Förhandlingsråd





AB

Med giltighet fr.o.m. 2012-05-01

Allmänna bestämmelser

Giltighet för Lärarnas Samverkansråd fr.o.m. 2012-10-01

Ändringar som gäller enbart Lärarnas Samverkansråd är markade med röd text
§ 4 mom. 4 och § 29 mom. 1

Förord

LAG OCH AVTAL - Avtal för lärarområdet framställs av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samverkar i förhandlingarna genom Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Detta avtalstryck innehåller AB, Allmänna bestämmelser. Andra avtal återfinns i LAG OCH AVTAL – **Avtal för lärarområdet 2012: KHA, HÖK 12, FAS 05 och KOM-KL.**

Andra delar av serien LAG OCH AVTAL är LAGAR för offentlig sektor, AVTAL för statlig sektor, AVTAL för förbundsområde Hälso- och sjukvård samt AVTAL för förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

Avtalen finns också tillgängliga via följande hemsidor:

www.lararforbundet.se

www.lr.se

www.ofr.se

Stockholm, januari 2013

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)

ISBN: 91 7650 271 6

Upplaga: 9 100 ex.

Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB 2013

AB, Allmänna bestämmelser

Innehåll

Förkortningar.....	9
Kap. 1 Inledande bestämmelser	10
§ 1 Inledning.....	10
§ 2 Tillämpningsområde	10
Kap. 2 Anställningen.....	11
§ 3 Intyg om arbetsförmåga	11
§ 4 Anställningsform.....	11
§ 5 Deltidsanställning.....	12
Kap. 3 Under anställningen.....	14
§ 6 Allmänna åligganden	14
§ 7 Utbildning m.m.	14
§ 8 Bisysslor	14
§ 9 Hälsoundersökningar.....	15
§ 10 Avstängning m.m.	16
§ 11 Disciplinpåföljd.....	17
§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning	18
Kap. 4 Arbetstid	20
§ 13 Arbetstid.....	20
§ 14 Flexibel arbetstid.....	22
Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar	25
§ 15 Avlöningsförmåner	25
§ 16 Löneform.....	25

AB, Allmänna bestämmelser

§ 17	Beräkning av lön i vissa fall.....	26
§ 18	Uppehållsanställning.....	28
§ 19	Samordning.....	28
§ 20	Övertid m.m.	29
§ 21	Obekväm arbetstid.....	31
§ 22	Jour och beredskap.....	33
§ 23	Förskjuten arbetstid.....	35
§ 24	Färdtid.....	36
Kap. 6	Ledighetsförmåner.....	38
§ 25	Allmänna ledighetsbestämmelser.....	38
§ 26	Ledighet för studier.....	38
§ 27	Semester.....	38
§ 28	Sjukdom m.m.	46
§ 29	Föräldraledighet.....	50
§ 30	Civil- och värnplikt.....	51
§ 31	Offentliga uppdrag.....	52
§ 32	Enskilda angelägenheter.....	52
Kap. 7	Avslut av anställningen.....	53
§ 33	Uppsägningstid m.m.	53
§ 34	Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid.....	54
§ 35	Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt.....	55
Kap. 8	Övriga förmåner och bestämmelser.....	57
§ 36	Personalbostad.....	57
§ 37	Ersättning från tredje man m.m.....	57

AB, Allmänna bestämmelser

§ 38 Flyttningersättning.....	58
§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.....	59
AGS-KL	59
TFA-KL.....	59
TGL-KL.....	59
Särskilda bestämmelser om arbetstid m.m. för lärare – <i>Bilaga M till AB</i>	60
Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig – <i>Bilaga L till AB</i>	67
Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool – <i>Bilaga D till AB</i>	70
Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning – <i>Bilaga U till AB</i>	74

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.
ATL	Arbetstidslag
FörL	Föräldraledighetslag
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
LAS	Lag om anställningsskydd
LFF	Lag om facklig förtröendemens ställning på arbetsplatsen
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
SjLL	Lag om sjuklön
SemL	Semesterlag
SFB	Socialförsäkringsbalk
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.
TGL-KL	Tjänstegrupplivförsäkring för arbetstagare hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

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

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

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning, skapar förutsättningar för att behålla och rekrytera personal. Avvikelse kan göras, där så anges, genom lokala kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarare.

§ 2 Tillämpningsområde

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

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

Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagarare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från detta avtal.

Kap. 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

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

§ 4 Anställningsform

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

Mom. 2 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett prövobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prövotidens utgång.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

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

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

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

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

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

c) Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om tidsbegränsad anställning.

AB, Allmänna bestämmelser

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

Mom. 4 (gäller från och med 2012-10-01) **gäller från och med 2013-03-01 för Lärarnas Samverkansråd.**

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkningar

1. Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).
2. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kollektivavtal kan även träffas om avvikelse från övriga bestämmelser i denna bestämmelse.

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 28 § LAS om skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning.

§ 5 Deltidsanställning

Mom. 1 För arbetstagare som är deltidanställd gäller följande.

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

Anmärkningar

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1b).
2. Om en sådan överenskommelse inte träffas avses med arbetsställe inom landsting/-region, vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande och inom kommun eller annan

AB, Allmänna bestämmelser

arbetsgivare den organisatoriska enhet eller enheter som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning.

3. Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 67 år.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kap. 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

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

§ 7 Utbildning m.m.

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

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

§ 8 Bisysslor

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

AB, Allmänna bestämmelser

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Anmärkning

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

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

§ 9 Hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 1 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. 2 Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

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

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

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

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

Mom. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

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

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

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

Medicinska skäl

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

Mom. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

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

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

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Inför beslut om avstängning eller förbud att arbeta enligt mom. 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

§ 11 Disciplinpåföljd

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

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

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

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

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

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

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

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

Anmärkningar

1. Omregleringen ska göras 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 sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.
3. Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

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

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

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

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

c = den nya sysselsättningsgraden.

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

Mom. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagarare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 33 mom. 1 och 2 föreskriver om uppsägningstider.

AB, Allmänna bestämmelser

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt SFB finns i 33 § andra stycket i LAS.

Kap. 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

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

Genomsnittlig arbetstid

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

Anmärkning

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

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

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

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

Mom. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

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

Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller om överläggningen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Avvikelser från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses 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 en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

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

- g) kan en arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,
- h) kan en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,
- i) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

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

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, anmärkningen till mom. 6f) och mom. 6g)–i).

Anmärkning

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

Personalpool

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

§ 14 Flexibel arbetstid

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

Kollektivavtal träffas om följande.

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

Definitioner

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

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

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

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

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

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

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

Förutsättningar

Mom. 3 Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande

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

Minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen (i förekommande fall uppräknad till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid) eller för timavlönad med aktuell timlön. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

Anmärkning

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

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

Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro

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

Avvikelser

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

a) Som övertidsarbete betraktas beordrat arbete på tid som ligger utanför totalramen (dagberäkning). Här utgör 2 timmar före och 2 timmar efter normaltiden enkel övertid.

b) För i förväg beordrat arbete under flexitid, som ligger utanför normalt看, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avstämningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normalt看.

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 16–17 och Bilaga U, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och övertidsarbete, tillägg för obehövligt arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidserättning.

Mom. 2 Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

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 kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 16 Löneform

Månadslön

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 som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

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

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

Timlön

Mom. 2 Annan arbetstagarare får lön per timme enligt överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

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

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

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

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

c = arbetstagararens månadslön och

d = arbetstagararens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

Mom. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagarare 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

AB, Allmänna bestämmelser

- a) 1,40 för en arbetstagarare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagarare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

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

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då 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. Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.
4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagararens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagarare deltidсанställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagarare är heltidsанställd med full ordinarie arbetstid.

Övrigt

Mom. 4 En arbetstagarare 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. 5 En arbetstagarare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande formel

$$\frac{a}{4,313 \times b}$$

a = fast kontant lön vid heltid

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

§ 18 Uppehållsanställning

Har upphört att gälla och ersatts av Bilaga U.

§ 19 Samordning

Mom. 1 Utges en avlöningsförmån eller annan anställningsförmån i samband med ledighet ska den minskas (samordnas) med belopp motsvarande ersättning enligt a)–c) som avser samma period.

- a) Ersättning enligt socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust.
- b) Försäkring som bekostats av arbetsgivaren.
- c) Arbetstagarens 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.

Har en arbetstagare fått avlöningsförmån eller annan anställningsförmån från arbetsgivaren utan att samordning gjorts är arbetstagaren återbetalningsskyldig. Arbetsgivaren kan avstå från krav på återbetalning om särskilda skäl föreligger.

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 socialförsäkringsbalken (SFB) eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

Mom. 3 Arbetsgivaren kan samordna avlöningsförmån med särskild avtalspension eller motsvarande förmån enligt kommunala pensionsbestämmelser som utges på grund av annan anställning eller uppdrag.

Mom. 4 En arbetstagare är skyldig att anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1 till arbetsgivaren.

§ 20 Övertid m.m.

Heltid

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

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

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

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast 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 mom. 4. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 4.

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 ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de 2 timmarna närmast före ordinarie arbetstids början, oberoende av vad som ovan anges.

Deltid

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

En 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.

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

Fyllnadslön	120 %	
Enkel övertid	180 %	av $\frac{\text{månadslönen}}{165}$
Kvalificerad övertid	240 %	

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

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

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

Flexibel arbetstid

Mom. 6 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 5.

Personalpool

Mom. 7 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete.

§ 21 Obekväm arbetstid

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

Dock ska en 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 fyllnadstids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

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

O-tilläggstid	Kr/tim	
	t.o.m. 12-08-31	fr.o.m. 12-09-01
1. O-tilläggstid A	94,30	96,80

- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.

AB, Allmänna bestämmelser

- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A) 47,10 48,30

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

3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 38,20 39,20

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

- 4. O-tilläggsd D** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggsd A eller B) 18,90 19,40

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

O-tilläggsd inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande 1 timme inom respektive kategori.

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

Flexibel arbetstid

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

Personalpool

Mom. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

§ 22 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.

AB, Allmänna bestämmelser

Mom. 2 Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

	Kr/tim	
	t.o.m. 12-08-31	fr.o.m. 12-09-01
<i>A Jour</i>		
Där arbetstagaren har beordrats jour		
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	31,80	32,60
för tid därutöver under kalendermånaden	63,70	65,40
<i>B Beredskap</i>		
Där arbetstagaren har beordrats beredskap		
för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	15,30	15,70
för tid därutöver under kalendermånaden	30,20	31,00

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

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

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

Mom. 3 För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

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

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

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

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till överläggning. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller överläggning inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Ersättning för jour och beredskap 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. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

§ 23 Förskjutet arbetstid

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

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

AB, Allmänna bestämmelser

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

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

Anmärkning

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

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
t.o.m. 2012-08-31	70,30	35,20
fr.o.m. 2012-09-01	72,10	36,10

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

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

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

Personalpool

Mom. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 2.

§ 24 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 mom. 2.

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

AB, Allmänna bestämmelser

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
t.o.m. 2012-08-31	57,80	115,60
fr.o.m. 2012-09-01	59,30	118,60

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

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

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

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

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

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

§ 26 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare 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.

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

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

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

Rätt till semesterledighet och semesterlön

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

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. En 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 uppnåts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

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

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket

	kvalificerar sig arbetstagaren för
--	------------------------------------

40 år	31 semesterdagar
-------	------------------

50 år	32 semesterdagar
-------	------------------

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

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

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 % och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

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

Beräkning av semesterledighet

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

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

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

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

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.

AB, Allmänna bestämmelser

Beräkning av semesterledighet del av dag

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

Förläggning av semesterledighet

Mom. 9 I enlighet med 10 § SemL gäller följande

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

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

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

Arbetstagaren 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.

Arbetstagaren 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. 10 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28–30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som

AB, Allmänna bestämmelser

avses i 17b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

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

Anmärkning

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

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

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

Mom. 13 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. 14 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

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

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

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

0,605 % av fasta kontanta lönen.

AB, Allmänna bestämmelser

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

Från och med 2012-04-01 utges semesterlönetillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kronor per månad.

Anmärkning

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

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

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

Semesterlönetillägg för uttagna betalda semesterdagar, beräknade enligt mom. 7, utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönetillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

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

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

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

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

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

AB, Allmänna bestämmelser

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

Arbetstagare som under intjänande- året	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme		
	Grundbelopp kr/tim	Tillägg i procent av arbetstagarens timlön	
	t.o.m. 12-03-31	fr.o.m. 12-04-01	
är under 40 år	15,00	15,40	–
fyller 40–49 år	15,00	15,40	2,88 %
fyller 50 år eller mer	15,00	15,40	3,36 %

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

Semesterledighet del av dag

Mom. 17 En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger 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. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

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

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

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

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

AB, Allmänna bestämmelser

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

Antalet sparade semesterdagar får 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. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 20 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.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 21 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Ett sådant kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

§ 28 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

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

Mom. 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada 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 Försäkringskassan 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 arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

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

Anmärkning

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

Mom. 4 Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som ”arbete åt arbetsgivaren”.

Sjuklön

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

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16, 17 och Bilaga U, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

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

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för en 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 obekvämt 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. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkningar

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Mom. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses

AB, Allmänna bestämmelser

i mom. 1a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivån enligt SFB.

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

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

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjöLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

Gäller t.o.m. 2012-06-30

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

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

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

77,6 % av lönebortfallet för tid därefter,

Anmärkningar

1. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
2. Dras s.k. förlängd sjukpenning in utges sjuklön med 72,75 % av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som s.k. förlängd sjukpenning skulle ha utgetts.

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

Övergångsbestämmelse

Begränsning av sjuklön till 180 dagar gäller inte arbetstagare som fått sjukpenning indragen före den 1 juli 2007.

Gäller fr.o.m. 2012-07-01

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

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

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

77,6 % av lönebortfallet för tid därefter

Anmärkningar

1. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
2. Dras sjukpenning på fortsättningsnivån in utges sjuklön med 72,75 % av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som sådan sjukpenning skulle ha utgetts.

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

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

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 11 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

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

AB, Allmänna bestämmelser

Anmärkning

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

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 12 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1c).

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

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

Har rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 29 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå får föräldrapenningstillägg om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledigheten.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 150 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader.

Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

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

Anmärkningar

1. För barn födda senast 2010-06-30 gäller AB i dess lydelse 2010-03-31.
2. För barn födda under perioden 2010-07-01–2012-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.

Lärarnas Samverkansråd:

För barn födda efter 2012-09-30 gäller den nya bestämmelsen.

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå utges om arbetstagaren varit sam-

manhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

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

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

Mom. 3 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 4 Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid får arbetstagaren 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.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5 En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

§ 30 Civil- och värnplikt

Har upphört att gälla och ersatts av en central och lokal protokollsanteckning i HÖK/ÖLA.

§ 31 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.

§ 32 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 socialförsäkringsbalken (SFB).

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1

För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller	För övriga arbetsgivare gäller
<p>a) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten och som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver</p> <ul style="list-style-type: none"> – vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader, – vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader. <p>Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.</p>	<p>b) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.</p>

Mom. 2 För en arbetstagare som fyllt 57 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Tidsbegränsad anställning

Mom. 3 För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än 3 månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

Momentet gäller inte tidsbegränsad anställning som ingåtts med stöd av § 4 mom. 3c) första stycket.

Mom. 4 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 5 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 6 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 7 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2 (provanställning, mom. 3b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

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

AB, Allmänna bestämmelser

- 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.

Anmärkning

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från detta moment c) för annan löneform än ackordslön enligt § 16 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

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

- a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3b) och c), för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller som förvaltningschef eller motsvarande funktion, ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat, som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.
- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 1b), höjd sysselsättningsgrad.
- d) Har upphört att gälla.
- e) Gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde.

Anmärkning

Yrkes-/befattningsbenämning framgår av de lokala lönekollektivavtalen.

- f) För att bevara sin företrädesrätt till återanställning enligt LAS eller detta avtal ska arbetstagare senast inom en månad efter det att anställningen upphört skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. När sådant kollektivavtal upprättas ska vid tillämpning av 22 och 25 §§ LAS eftersträvas att utsträcka räckvidden för tur-

AB, Allmänna bestämmelser

ordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt. Företrädesberättigad arbetstagares önskemål om anställning även utanför avtalets räckvidd ska tillgodoseas om det är möjligt. 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 arbetsgivaren på grund av arbetsuppgifternas servicekaraktär måste indela verksamheten i distrikt med hänsyn till allmänhetens servicebehov.

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 36 Personalbostad

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

Mom. 2 Med personalbostad förstås en av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

Mom. 3 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

Mom. 4 Ett hyresavtal för 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. 3.

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 (HL) 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. 5 Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för personalbostaden i samband med att anställningen upphör har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 37 Ersättning från tredje man m.m.

Mom. 1 Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig

att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

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

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

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

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

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

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

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

§ 38 Flyttningsersättning

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

§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

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

TFA-KL

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

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

TGL-KL

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

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

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare

Tillämpningsområde

1. Dessa bestämmelser gäller för lärare vars huvuduppgift är undervisning, förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan.

Förskoleklassen är en egen skolform inom offentliga skolväsendet och förskollärare och fritidspedagoger kan undervisa där. Det är i linje med skollagstiftningen att – om arbetsgivaren så beslutar – tillämpa dessa bestämmelser även på förskollärare och fritidspedagoger i förskoleklass och obligatoriska skolväsendet.

2. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om annat.

3. Arbetsgivare och arbetstagare får träffa avtal om annat.

Särskilda bestämmelser till AB

Anställningsform (AB § 4)

4. § 4 tillförs

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

Arbetstagare som ej varit tillsvidareanställd enligt dessa bestämmelser eller motsvarande tidigare bestämmelser provanställes under de första 12 månaderna av anställningen.

Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt (AB § 35)

5. § 35 tillförs

AB, Allmänna bestämmelser

Visstidsanställning

- a) Visstidsanställning för arbetstagare utan enligt skollagen föreskriven utbildning ger inte företräde enligt 25 § LAS till återanställning.
- b) När tid för företrädesrätt till återanställning enligt LAS tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

Arbets tid (AB § 13)

- 6. För arbetstagare anställda med villkor enligt AB § 16 mom. 1 ersätts § 13 med

Årsarbets tid

- a) Sammantaget har heltidsanställd arbetstagare enligt dessa bestämmelser samma årsarbets tid som andra heltidsanställda.

Anmärkningar

- 1. Årsarbets tiden varierar mellan kalenderåren och för enskilda arbetstagare även beroende på semesterns längd. För lärarkollektivet är den genomsnittliga årsarbets tiden för närvarande, exklusive semester, 1 767 timmar per arbetstagare.
- 2. Planeringen av arbetet ska, med utgångspunkt från verksamhetens behov, ske på så sätt att arbetsinnehållet anpassas till lärares olika förutsättningar.

Reglerad arbets tid

- b) Den av arbetsgivaren reglerade arbets tiden för heltidsanställd arbetstagare är 1 360 timmar per verksamhetsår.

Anmärkningar

- 1. Avräkning för övertid ska ske vid tre tillfällen under verksamhetsåret.
- 2. Inom den reglerade arbets tiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarna.

Med **kompetensutveckling** avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande.

- c) Arbetstagares reglerade arbets tid förläggs, under och i anslutning till elevernas skolår, till 194 dagar – A-dagar – per verksamhetsår.

Förtroendearbets tid

- d) Resterande del av arbets tiden är förtroendearbets tid.

Ferielön

7. För arbetstagare anställda med villkor enligt AB § 16 mom. 1 ersätts Bilaga U till AB med punkterna 8–5 nedan.

Definitioner

8. Med verksamhetsår avses

den tidsperiod om 12 månader, under vilken arbetstagaren är arbetskyldig vissa perioder.

Med **ferieperiod** avses

den längsta arbetsfria perioden under verksamhetsåret.

Med **arbetsperiod** avses

den tidsperiod av verksamhetsåret som inte utgör ferieperiod.

Lön

9. Arbetstagare får under arbetsperioden lön och under ferieperioden ferielön.

Lön under lov

10. Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före jullov, sportlov eller påsklov och som avser att fortsätta ledigheten efter lovet har inte rätt till lön under lovet.

Anmärkning

1. Bestämmelsen avser inte ferieperiod.
2. Bestämmelsen gäller från och med 2014-07-01.

Ferielön

11. Ferielön – i vilken ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen/AB § 27 – beräknas på sätt som anges nedan.

a) För arbetstagare som

- för verksamhetsåret fullgjort hela arbetskyldigheten eller
- inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande eller ledighet enligt AB § 26 då arbetstagaren medgivits rätt att behålla lönen eller del därav dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen ska ferie-

AB, Allmänna bestämmelser

lönen utgöres av löpande månadslön. Härtill kommer semesterdagstillägg enligt punkt 13, tredje stycket.

b) För annan arbetstagar beräknas ferielönen utifrån det antal A-dagar (kvalificerande A-dagar) där arbetstagaren

- innehaft anställning och
- inte varit frånvarande av annan anledning än enligt punkt a) ovan.

Ferielön – som utgöres av den på antalet kalenderdagar med ferielön belöpande lönen – utges för det antal kalenderdagar som erhålls genom att faktorn 0,345 minskas med b enligt nedan, varefter multiplikation sker med de för arbetstagar kvalificerande A-dagarna. Det erhållna talet multipliceras med 1,40. Om brutet tal uppstår höjs till närmaste heltal. Härtill kommer semesterdagstillägg enligt punkt 13, tredje stycket.

Antalet arbetsfria dagar måndag–fredag under arbetsperioden genomsnittsbäknas enligt formeln

$$\frac{a}{194} = b$$

a = under arbetsperioden antal arbetsfria dagar måndag–fredag, samt

b = under arbetsperioden genomsnittligt antal arbetsfria dagar måndag–fredag per A-dag. Om fler än tre decimaler uppstår avrundas till tre.

Anmärkning

Gäller även under måndag–fredag infallande helgdag samt midsommar-, jul-, och nyårsafton.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

12. Vid förändring av sysselsättningsgraden ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden. Genomsnittet framräknas på grundval av antal kalenderdagar då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Denna beräkning gäller även partiell ledighet under del av dag utan avlöningsförmåner av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagar arbetstid.

AB, Allmänna bestämmelser

2. För deltidsanställd arbetstagare med förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av ferielönen, månadslönen per sista kalenderdag före ferieperioden först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.
3. Genomsnittlig sysselsättningsgrad ska inte användas om den innebär en sänkning av gällande sysselsättningsgrad (i procent av heltid) med högst 2,00 procentenheter.

Vissa ledigheter under ferieperioden

13. Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning behåller arbetstagaren ferielönen.

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

Semesterfrågor

14. Ferielön samt lön för arbetsfria perioder under arbetsperioden får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt semesterlagen/AB § 27.

Arbetstagares semesterledighet hänförs till den del av ferieperioden som anges i punkt 12, andra stycket. Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/AB § 27 – och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten – kan få sådan ledighet förlagd inom arbetsperioden om ledigheten inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare tillförsäkras semesterdagstillägg till ett antal och med den beräkning som anges i AB § 27 mom. 5 och 15. Därvid ska med intjänandeår avses arbetsperioden. Semesterdagstilläggen utbetalas under juni månad.

Arbetstagare har inte rätt att spara semesterdagar.

14a. Ferielönetillägg utges istället för semesterlönetillägg och utbetalas samtidigt med semesterdagstilläggen.

Från och med 2012-04-01 utges ferielönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kronor per månad.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsperioden minskas ovan angivet belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden.

Ferielönetillägg – i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet – utges för varje semesterdagstillägg som arbets-

AB, Allmänna bestämmelser

tagaren tillförsäkras enligt avtalet, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för arbetstagaren.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsperioden ska följande gälla vid beräkning av ferielönstillägg. Överenskommen fast kontant lön ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före ferieperioden.

15. Övergår arbetstagare från anställning enligt dessa särskilda bestämmelser till annan anställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, ska ferielön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

Övrigt

16. Om arbetstagare lämnar anställningen hos arbetsgivaren under verksamhetsåret ska intjänad ferielön, semesterdagstillägg och i förekommande fall ferielönstillägg beräknas och utbetalas.

Semester (AB § 27)

17. Paragrafen gäller inte med undantag av mom. 14, samt tillämpliga delar av mom. 5, 6 och 15.

Anmärkning

För timavlönade arbetstagare gäller AB § 27.

Övertid m.m. (AB § 20)

18. § 20 gäller inte förtroendearbetstid.

Färdtid (AB § 24)

19. § 24 tillförs

Färdtidsersättning utges inte för tid mellan kl. 08.00 och 17.00 måndag–fredag såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Obekväm arbetstid (AB § 21)

20. § 21 gäller inte förtroendearbetstid.

Förskjuten arbetstid (AB § 23)

21. § 23 gäller inte.

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning

De centrala parterna förutsätter att arbetsgivaren klargör grunder och villkor för verksamheten innan den påbörjas.

1. Överenskommelse om avvikelser

Lokal överenskommelse kan träffas avseende anställningsvillkor vid tillfälligt utflyttad verksamhet och lägerverksamhet.

De centrala parterna är ense om att lokala avtal gäller tills överenskommelse träffas om annat.

2. Tillfälligt utflyttad verksamhet

Med tillfälligt utflyttad verksamhet avses enbart sådan rehabilitering och/eller rekreation genom resor och/eller aktiviteter inom äldre- och handikappomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet där verksamheten förutsätter en total förläggning av antingen arbetstid eller kombination av arbetstid och jour/beredskap.

3. Lägerverksamhet

a) Med lägerverksamhet avses aktiviteter och resor inom förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, skola och dagcentralverksamhet för äldre och funktionshindrade.

b) För varje dygn under vilket övernattning ägt rum får arbetstagare ersättning med i ett för allt.	t.o.m. 12-08-31 346 kr	fr.o.m. 12-09-01 355 kr
---	------------------------------	-------------------------------

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsetts i semesterlagen.

Vid lägerverksamhet och liknande gäller inte §§ 20, 22 och vad avser § 21 tid utöver normalt arbetstidsschema.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme.

Kommentar till Bilaga L Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet

Förutsättningar

Arbetsgivaren ska klargöra vilka förutsättningar och villkor som gäller för arbetstagare vid tillfälligt utflyttad verksamhet och lägerverksamhet innan verksamheten påbörjas. Exempel på sådant som ska klargöras är bland annat arbetstidens förläggning, vilken ersättning som ska utges och vad arbetstagaren har för ansvar. Undantag från denna princip kan enbart ske om arbetsgivaren har särskilda skäl för det.

Reglerna om arbetstid i Allmänna bestämmelser (AB) och arbetstidslagen (ATL) samt arbetsmiljölagens (AML) regler gäller under vistelsen. Vidare bör en plan finnas för oförutsedda händelser.

Överenskommelse om avvikelser

1. Lokal överenskommelse kan träffas avseende anställningsvillkor vid tillfälligt utflyttad verksamhet. Om inte detta görs gäller AB.

Vid lägerverksamhet gäller villkoren i Bilaga L. Det är fullt möjligt för arbetsgivaren och arbetstagarorganisation att träffa lokalt kollektivavtal avseende andra anställningsvillkor under lägerverksamhet.

Tillfälligt utflyttad verksamhet

2. Villkoren avseende tillfälligt utflyttad verksamhet tillämpas vid rehabilitering och/eller rekreation genom resor och/eller aktiviteter inom företrädesvis äldre- och handikappomsorg och psykiatri eller överhuvudtaget sådan verksamhet som fordrar en total förläggning av arbetstid under den utflyttade tiden, vare sig det är arbetstid eller en kombination av arbetstid och jour eller beredskap. Verksamheten bedrivs på samma sätt som vanligt men är tillfälligt utflyttad till annan plats. Observera att beloppen som gäller vid lägerverksamhet inte tillämpas vid tillfälligt utflyttad verksamhet. Villkoren i Allmänna bestämmelser gäller om inte lokal överenskommelse har träffats om att andra villkor ska gälla.

Tillfälligt utflyttad verksamhet kan även förläggas utomlands.

Under tid för tillfälligt utflyttad verksamhet utges även traktamente. Traktamentet är ingen löneförmån utan avser att täcka eventuella merkostnader som arbetstagaren kan ha haft under lägerverksamheten.

Lägerverksamhet

3. Villkoren avseende lägerverksamhet tillämpas vid aktiviteter och resor inom företrädesvis barnomsorg, skola, fritidsverksamhet och dagcentralverksamhet för äldre och funktionshindrande. Lägerverksamhet kan även förläggas utomlands.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme. Utöver tidskompensation utges ersättning enligt 3b) med ett belopp för varje tjänstgöringsdygn. Beloppet innefattar ob-ersättning samt ersättning för jour- och beredskap. I ersättningen ingår även semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Under tid för lägerverksamhet utges även traktamente. Traktamente är ingen löneförmån utan avser att täcka eventuella merkostnader som arbetstagaren kan ha haft under lägerverksamheten.

Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

Definition

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

Överenskommelse om avvikelse

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

§ 13 tillförs

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

Arbetstagare ska ha 8–9 fridagar per fyraveckorsperiod.

§ 20 ersätts med

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

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

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

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

§ 21 ersätts med

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

§ 23 ersätts med

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

a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och

b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förut-sätts i SemL.

Kommentar till Bilaga D Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

Vissa definitioner i bilagan och denna kommentar

Begreppet ”tillförs” innebär att bestämmelsen i AB gäller och kompletteras med bestämmelsen nedan.

Begreppet ”ersätts med” innebär att det som anges i bestämmelsen nedan gäller i stället för bestämmelsen i AB.

Definition

1. Syftet med anställning i personalpool är att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extrapersonal. Arbetsgivaren beslutar om och i vilken omfattning personalpool ska finnas. För arbetstagare som ingår i personalpool tillämpas bilagans regler för beräkning av arbetstid, övertidskompensation, tillägg för obekvämt arbetstid samt förskjuten arbetstid.

Överenskommelse om avvikelse

2. Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från bestämmelserna i Bilaga D.

Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

AB § 13 tillförs

3. Arbetsgivaren ska fastställa arbetstidens omfattning och förläggning i ett i förväg fastställt schema, normalarbetstid. Detta är viktigt för att bl.a. kunna beräkna rätt ersättning vid ändrad arbetstidsförläggning.

AB § 20 ersätts med

4. Till heltidsanställd arbetstagare utges ersättning för övertidsarbete med 200 % av lönen per timme. Övertidsersättning betalas ut för den arbetstid som överstiger det för heltidsanställd fastställda arbetstidsmättet inom beräkningsperioden.

AB, Allmänna bestämmelser

5. Till deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver fastställd arbetstid utges fyllnadslön enligt AB § 20 mom. 4 för arbete upp till det för heltidsanställd fastställda arbetstidsmättet inom beräkningsperioden.

Till deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver det för heltidsanställd fastställda arbetstidsmättet inom beräkningsperioden utges kompensation enligt samma förutsättningar som för heltidsanställd.

6. Arbetstagaren får lön enligt överenskommen sysselsättningsgrad även om arbetsgivaren inte kan sysselsätta arbetstagaren samtliga timmar enligt normal-schemat.

AB § 21 ersätts med

7. Oavsett vad som anges i AB § 21 får arbetstagaren ersättning för allt utfört arbete på obekvämt arbetstid. Ersättningarna i AB § 21 gäller.

AB § 23 ersätts med

8. Tillägg vid förskjuten arbetstid betalas endast för arbetstid som med kort varsel förlagts till dag som annars skulle varit fridag.

Avser det nya schemat ett kortare vikariat (högst 14 kalenderdagar) betalas tillägget om arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren senare än 5 dagar innan vikariatets början. Vid längre vikariat betalas tillägget om arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren senare än 8 dagar innan vikariatets början.

Tillägget som är 120 % av arbetstagarens timlön, betalas ut för arbetstid som infaller på en dag som skulle varit fridag under de första 7 kalenderdyggen i det nya schemat.

Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Inledande bestämmelser

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

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För 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

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 bestämmelse.

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

AB, Allmänna bestämmelser

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

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktorn med 0,03.

När faktorn överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning ske.

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 AB § 20 mom. 4, fyllnadslön.

Beräkning av uppehållslön

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

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 (SjLL) under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.

5. Uppehållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön samt beräknas på sätt som anges nedan. I uppehållslönen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet.

AB, Allmänna bestämmelser

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 AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, 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 AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.
- Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.
- Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt punkt 7.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen för heltidsanställning ska arbetstagarens lön, uppräknas med 12 % och inbegriper då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt AB § 27 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs 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.
- 6.** För arbetstagare, som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt punkt 5.

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 studier 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 till och med den 31 december.

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

Utbetalning av uppehållslön

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

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 från och med 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 nedan i stället för semesterlönstillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

AB, Allmänna bestämmelser

Från och med 2012-04-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 21 127 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktor.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.

Upphållslönetillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt AB § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt punkt 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

Anmärkning

För en arbetstagare som omfattas av punkt 5a) är jämförelsetalet 1.

Upphållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönetillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

Övriga bestämmelser

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 socialförsäkringsbalken (SFB) inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,

AB, Allmänna bestämmelser

b) vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt SFB, ledighetens omfattning beräknas enligt AB § 17 mom. 3.

Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt SFB.

12. När tid för företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

Kommentar till Bilaga U Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Bilagan tillämpas för anställning med uppehåll. Anställning med uppehåll förekommer framför allt för vissa arbetstagare som har sitt arbete knutet till den obligatoriska skolans verksamhet eller med den likartad indelning av verksamhetsåret.

För lärare vars uppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan gäller inte denna bestämmelse utan deras anställningsvillkor följer istället av Bilaga M till Allmänna bestämmelser (AB).

Inledande bestämmelser

1. Bestämmelserna om uppehållsanställning gäller endast arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare gäller bestämmelserna bara om anställningen avser minst en hel termin. Arbetstagare som på grund av dessa kriterier inte omfattas av bestämmelsen får lön och semester enligt AB:s bestämmelser.

Exempel 1:1

Arbetstagaren får en visstidsanställning från och med höstterminens start 18 augusti till och med terminens slut 20 december. I detta fall gäller bestämmelsen för uppehållsanställning. Den gäller däremot inte om anställningen börjar efter höstterminens start, t.ex. 25 augusti. För en arbetstagare som anställs för tiden 1 september–31 mars gäller inte heller bestämmelsen, eftersom det inte är fråga om hel termin. Om arbetstagaren under vårterminen får förlängd anställning till terminens slut, ska inte heller bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas. Det följer av att anställningen vid förlängningen inte avsåg hel termin. Om däremot förlängningen till vårterminens slut görs före vårterminens början, ska bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas för vårterminen. Det ska alltså inte göras någon retroaktiv omreglering från anställningens början 1 september.

Några andra uppehåll än vinter- och sommaruppehåll får inte förekomma (AD 1986 nr 69).

Lönebestämmelser

2. Konstruktionen med uppehållslön innebär att lön som intjänats under arbetsåret fördelas och utbetalas under hela verksamhetsåret. Arbetsåret är den tid av verksamhetsåret som inte är vinter- eller sommaruppehåll. Under arbetsåret är arbetstagaren arbetskyldig även under lov som exempelvis sport- och påsklov

AB, Allmänna bestämmelser

(AD 1981 nr 14). Beviljas ledighet under sådan tid görs löneberäkning enligt AB § 17.

Med utgångspunkt i det fastställda antalet kalenderdagar under arbetsåret ger tabellen i punkten den uppehållslönefaktor som ska gälla.

Faktorn ska höjas med 0,03 från och med arbetsårets början det kalenderår som arbetstagaren fyller 40 år. Om faktorn då överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning göras.

Överenskommen lön för anställning med semester multipliceras (nedräknas) med tillämplig uppehållslönefaktor. Det erhållna beloppet är lönen för uppehållsanställningen.

Alternativt kan överenskommelse göras om fast kontant lön för uppehållsanställningen där hänsyn redan tagits till arbetsårets omfattning. Lönebeloppet ska då inte multipliceras med uppehållslönefaktor i löneberäkningen.

Om uppehållslönen beräknas enligt punkt 5b) och/eller c) ska lönen för uppehållsanställningen multipliceras med jämförelsetal/genomsnittlig sysselsättningsgrad enligt dessa punkter. Se vidare exempel under punkt 5.

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt AB § 20 mom. 4, fyllnadslön.

Beräkning av uppehållslön

3. Upphållslön utges under sommaruppehållet. Under arbetsåret och vinteruppehållet utges lön eller lön under ledighet.

4. Upphållslönen påverkas om arbetstagaren får sjukpenning, rehabiliteringspenning eller föräldrapenning från Försäkringskassan. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsgivaren om sådan ersättning utges. För sådan tid under sommaruppehållet utges inte sjuklön enligt AB § 28 mom. 6 och 7, rehabiliterings-tillägg enligt mom. 12 respektive ersättning enligt AB § 29 mom. 2. Arbetstagaren behåller hela uppehållslönen under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet och därefter 20 % av uppehållslönen.

För sjuklöneperiod enligt sjuklönelagen (SjLL) som infaller under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet, ska sjuklön beräknas på uppehållslönen. Sådan sjuklön kalenderdagsberäknas, dvs. varje kalenderdag i sjuklöneperioden utöver karensdagen är dag med sjuklön. Sjuklönen utges utöver uppehållslönen, dvs. arbetstagaren behåller uppehållslönen.

AB, Allmänna bestämmelser

För sjukdomsfall som inträffar före sommaruppehållets början och fortsätter in under sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa och fortsätter att löpa även under sommaruppehållet.

För sjukdomsfall som inträffar under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa från och med första dagen som arbetstagaren skulle ha arbetat under en motsvarande tidsperiod av arbetsåret. En på ett sådant sätt inledd sjuklöneperiod fortsätter att löpa även under tid efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet. För den tiden utges inte sjuklön, utan arbetstagaren behåller uppehållslönen. Om sjukperioden fortsätter efter sjuklöneperioden och sjukpenning utges behåller arbetstagaren 20 % av uppehållslönen.

För sjukdomsfall som inträffar efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa först från och med första arbetsdagen efter sommaruppehållets slut. Detta följer av att en sjuklöneperiod inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren.

5. Upphållslön beräknas och utges enligt samma grunder som lön om arbetstagaren varit anställd under hela arbetsåret och då endast varit ledig eller frånvarande på sätt som anges i a).

Har frånvaron varit av mer omfattande slag eller om arbetstagaren anställts eller slutat under verksamhetsåret beräknas uppehållslönen enligt b) och eventuellt c).

Arbetstagare som är ledig utan lön hela arbetsåret har rätt till uppehållslön endast om semesterlönegrundande frånvaro finns under arbetsåret.

Under a) anges att ledighet som är semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14 och ledighet under vilken arbetstagaren behåller minst 40 % av lönen för heltidsanställning inte ska påverka arbetstagarens rätt att under sommaruppehållet få hel uppehållslön. Detta gäller även ledighet utan avlöningsförmåner om frånvaroorsaken är sådan som inte är uppräknad i semesterlagen (SemL) § 17–17b under sammanlagt högst 30 hela kalenderdagar semesterlönegrundande frånvaro, se kommentar till AB § 27 mom. 14.

Under b) anges att om ledigheten är längre än vad som sägs i a) eller anställningen inte omfattar hela arbetsåret ska uppehållslönen beräknas enligt b). Då tjänas uppehållslön in under de kalenderdagar som arbetstagaren utför arbete inklusive mellanliggande fridagar, varit frånvarande enligt a) ovan, kalenderdagar med lön under vinteruppehållet och ledighet utan avlöningsförmåner under högst 30 hela kalenderdagar.

Arbetstagare, som är ledig under vinteruppehållet av anledning som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, förbrukar semesterlönegrundande

AB, Allmänna bestämmelser

dagar. Om arbetstagaren t.ex. är föräldraledig och får föräldrapenning under tiden 1 november–31 mars, är frånvaron efter 120 kalenderdagar dvs. under mars månad inte uppehållslönegrundande.

För att kunna beräkna uppehållslönen måste följande uppgifter finnas

- arbetsårets längd i kalenderdagar,
- arbetsårets början (på hösten) för både innevarande och följande arbetsår,
- arbetsårets slut (på våren),
- vinteruppehållet, och
- antalet kalenderdagar som arbetstagaren har
 - utfört arbete, inklusive mellanliggande fridagar,
 - haft semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14,
 - varit ledig utan avlöningsförmåner, högst 30 hela kalenderdagar (ledighet som inte är semesterlönegrundande),
 - fått lön under vinteruppehållet.

Om tidpunkterna för arbetsårets slut respektive kommande arbetsårs början inte är kända vid beräkningstillfället görs, för arbetstagare som slutar sin anställning under pågående arbetsår, beräkningen utifrån de tidpunkter som gällde föregående år. Bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

Exempel 5:1

Arbetstagaren är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll	17/6–19/8	<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

Arbetstagaren har under verksamhetsåret varit

		Kalenderdagar
ledig med föräldrapenning	25/8–11/12, 1/5–12/6	152
ledig för studier, utan lön	12/1–6/4	85

AB, Allmänna bestämmelser

Uppehållslönegrundande tid		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–24/8	5
	12/12–18/12	7
	7/1–11/1	5
	7/4–30/4	24
	13/6–16/6	4
		45
ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande		
ledighet med föräldrapenning, högst 120 kalenderdagar		120
”30-dagars regeln” – ledighet för studier utan lön, högst 30 kalenderdagar		30
vinteruppehåll med lön	19/12–6/1	19
		214

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{214}{301} = 0,711$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 18 000 kronor. Arbetstagaren är 35 år.

Uppehållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x månadslönen för motsvarande anställning med semester delad med antalet kalenderdagar i månaden x uppehållslönefaktorn x jämförelsetalet.

Uppehållslönefaktorn är 0,88 vid ett arbetsår på 282 kalenderdagar.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{18\,000}{30} \times 0,88 \times 0,711 = 5\,255,71 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 11\,262,24 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 6\,902,66 \text{ kr}$$

Uppehållslönstillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönstillägg för 18 dagar (0,711 x 25 = 17,775, vilket höjs till 18) med 2 580,60 kronor enligt följande beräkning

$$18 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 - 18\,000 \times 0,88) = 2\,580,60 \text{ kr}$$

AB, Allmänna bestämmelser

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön i uppehållsanställningen är 16 500 kronor.

Upphållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x arbetstagarens fasta kontanta lön delad med antalet kalenderdagar i månaden x jämförelsetalet.

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,711 = 5\,474,70 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,711 = 11\,731,50 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,711 = 7\,190,27 \text{ kr}$$

Upphållslönstillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönstillägg för 18 dagar.

$$18 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 - 16\,500) = 1\,961,65 \text{ kr}$$

c) Om arbetstagaren återgår i arbete 13/12 i stället för 12/12 utges inte lön under vinteruppehållet till och med 31/12. Antalet dagar med lön under vinteruppehållet blir på

$$\text{grund av "7-dagarsregeln" } 6 (1/1-6/1) \text{ och jämförelsetalet blir } \frac{201}{301} = 0,668$$

(Se kommentar till punkt 7).

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,668 = 5\,143,60 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,668 = 11\,022 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,668 = 6\,755,42 \text{ kr}$$

Upphållslönstillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges även uppehållslönstillägg för 17 dagar ($0,668 \times 25 = 16,7$, vilket höjs till 17) med 1 852,67 kr enligt följande beräkning

$$17 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 - 16\,500) = 1\,852,67 \text{ kr}$$

AB, Allmänna bestämmelser

Exempel 5:2

Arbetstagaren, som är 45 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag. Arbetstagaren är endast anställd under höstterminen. Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 000 kronor.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301

Upphållslönegrundande dagar

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–18/12	121
vinteruppehåll med lön (punkt 7)	19/12–31/12	<u>13</u>
		134

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{134}{301} = 0,445$$

Upphållslönefaktor = $0,88 + 0,03 = 0,91$ (p.g.a. arbetstagarens ålder)

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,91 \times 0,445 = 4\,157,49 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 8\,908,90 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 5\,460,30 \text{ kr}$$

Eftersom tidpunkten för höstterminens start nästa verksamhetsår inte är känd görs beräkningen utifrån vad som gällde föregående år. Upphållslönen i ovanstående exempel ska betalas ut snarast efter att arbetstagaren slutat.

Under c) finns bestämmelser om beräkning av upphållslön vid ändrad sysselsättningsgrad och vid partiell ledighet utan avlöningsförmåner. Innebörden av bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

AB, Allmänna bestämmelser

Exempel 5:3

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	11/8–18/12, 7/1–7/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301

Arbetstagaren har under arbetsåret fått förändrad sysselsättningsgrad enligt följande

Tidsperiod arbetsåret och vinteruppehållet	Arbetstid/dag	Sysselsättnings- grad	Kalenderdagar
11/8–30/11	5 tim	$\frac{5}{8}$ (0,625)	112
1/12–28/2	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,00)	90
1/3–7/6	7 tim	$\frac{7}{8}$ (0,875)	99
			<u>301</u>

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{5}{8} \times \frac{112}{301} \right) + \left(\frac{8}{8} \times \frac{90}{301} \right) + \left(\frac{7}{8} \times \frac{99}{301} \right) = 0,820$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 16 500 kronor när arbetstagaren arbetar heltid.

Upphållslön

juni	23 x	$\frac{16\ 500}{30}$	x 0,88 x 0,820 = 9 128,24 kr
juli	31 x	$\frac{16\ 500}{31}$	x 0,88 x 0,820 = 11 906,40 kr
augusti	10 x	$\frac{16\ 500}{31}$	x 0,88 x 0,820 = 3 840,77 kr

Upphållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 x 0,820 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar med 4 348,84 kronor enligt följande beräkning

AB, Allmänna bestämmelser

$$25 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 \times 0,820 - 16\,500 \times 0,88 \times 0,820) = 4\,348,84 \text{ kr}$$

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön/månadslön i uppehållsanställningen har under verksamhetsåret varit

11/8–30/11 11 250 kr

1/12–28/2 18 000 kr

1/3–7/6 15 750 kr

Med sysselsättningsgraden 7/8 (0,875) får arbetstagaren 15 750 kronor i månadslön, vilket vid uppehållslöneberäkningen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd, dvs. lönebeloppet delas med sysselsättningsgraden.

$$\frac{15\,750}{0,875} = 18\,000 \text{ kr}$$

Upphållslön

juni $23 \times \frac{18\,000}{30} \times 0,820 = 11\,316 \text{ kr}$

juli $31 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,820 = 14\,760 \text{ kr}$

augusti $10 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,820 = 4\,761,30 \text{ kr}$

Upphållslönstillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 x 0,820 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönstillägg för 25 dagar enligt följande beräkning

$$25 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 \times 0,820 - 18\,000 \times 0,820) = 632,02 \text{ kr}$$

Exempel 5:4

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll	15/6–19/8	<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

I både exempel a) och b) har arbetstagaren fått ledighet under $(109 + 47) = 156$ kalenderdagar. Enda skillnaden i förutsättningarna är att i exempel a) är 109 dagar med hel föräldrapenning och 47 med halv föräldrapenning och i exempel b) tvärtom. Denna

AB, Allmänna bestämmelser

skillnad i förutsättningarna gör att det i exempel b), till skillnad från exempel a), blir aktuellt att beräkna jämförelsetal enligt punkt 5b).

Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 000 kr.

a) Arbetstagaren är under verksamhetsåret

		Kalenderdagar	
ledig med hel föräldrapenning	25/8–11/12	109	
ledig med halv föräldrapenning	1/5–16/6	47	
Tidsperiod av arbets- året och vinter- uppehållet	Arbetstid/dag	Sysse- sättnings- grad	Kalenderdagar
20/8–11/5	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,0)	265
12/5–16/6	4 tim	$\frac{4}{8}$ (0,5)	36
			301

12/5–16/6 är partiell ledighet utan avlöningsförmåner och är inte semesterlönegrundande.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{8}{8} \times \frac{265}{301} \right) + \left(\frac{4}{8} \times \frac{36}{301} \right) = 0,940$$

Upphållslön

juni	$14 \times \frac{22\,000}{30}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 8\,492,59$ kr
juli	$31 \times \frac{22\,000}{31}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 18\,198,40$ kr
augusti	$19 \times \frac{22\,000}{31}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 11\,153,86$ kr

b) Arbetstagaren har under verksamhetsåret fått

		Kalenderdagar
ledigt med halv föräldrapenning	25/8–11/12	109
ledigt med hel föräldrapenning	1/5–16/6	47

AB, Allmänna bestämmelser

Uppehållsgrundande tid		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–18/12	
	7/1–30/4	235
hel ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlöngrundande 1/5–11/5 (120 - 109 = 11)		11
vinteruppehåll med lön	19/12–6/1	<u>19</u>
		265
Jämförelsetal	$\frac{265}{301} = 0,880$	

Uppehållslön

juni	$14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,88 \times 0,880 = 7\,950,51 \text{ kr}$
juli	$31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,880 = 17\,036,80 \text{ kr}$
augusti	$19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,880 = 10\,441,91 \text{ kr}$

6. Om tidpunkten för sommaruppehållets början respektive slut inte är kända vid beräkning av uppehållslönen ska de tidpunkter som senast gällde vara utgångspunkt för beräkningen. Se vidare exempel i kommentar till punkt 5.

Med hänsyn till bl.a. uppehållslönesystemets uppbyggnad bör arbetstagare börja anställning med uppehåll vid verksamhetsårets början. Om anställningen börjar under sommaruppehållet utges ingen uppehållslön eftersom den är bunden till förhållanden under det arbetsår som föregått sommaruppehållet.

7. Om arbetstagare, som varit anställd från arbetsårets början, slutar under vinteruppehållet fastställs sista anställningsdagen till den 31 december. På motsvarande sätt fastställs anställningens början till den 1 januari för arbetstagare som börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut.

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning, såväl hel som partiell ledighet, har rätt till lön under vinteruppehållet om arbetstagaren återgår i arbete senast 7:e kalenderdagen före vinteruppehållets början. Om vinteruppehållet t.ex. omfattar tiden 21/12–6/1 och arbetstagaren återgår i arbete senast den 14/12 får arbetstagaren lön under hela vinteruppehållet oavsett om denne arbetar efter vinteruppehållet eller inte (AD 1985 nr 30). Är arbetstagaren ledig för vård av

AB, Allmänna bestämmelser

barn eller utbildning fram till vinteruppehållets början och återgår i arbete efter vinteruppehållet utges lön från och med den 1 januari. Om ledigheten omfattar tid omedelbart före och efter vinteruppehållet utges inte någon lön under vinteruppehållet.

Om lön inte ska utges under vinteruppehållet görs inte löneberäkning som vid ledighet utan lön enligt AB § 17 mom. 3 (1,40-regeln). I stället görs löneberäkning enligt AB § 17 mom. 2 med det antal daglöner som svarar mot det antal kalenderdagar som arbetstagaren ska ha lön (1,00-regeln) eftersom det är fråga om arbetsfria dagar.

8. Vid övergång från anställning med semester till anställning med uppehåll eller tvärtom hanteras detta i förmånshänseende som om den tidigare anställningen upphört och arbetstagaren börjat ny anställning. Intjänad inte utbetald semesterersättning respektive uppehållslön betalas alltså ut vid övergången.

Utbetalning av uppehållslön

9. I punkten anges hur uppehållslönen ska betalas ut.

Semesterbestämmelser

10. Upphållslönen får inte bli mindre än den semesterlön som skulle ha utgetts enligt SemL/AB.

Verksamhetsåret är intjänandeår i semesterhänseende och semesterledigheten anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet.

Arbetstagare som inte kunnat få semesterledighet på grund av semesterlönegrundande frånvaro kan få obetald ledighet (löneberäkning görs då enligt 1,40-regeln) förlagd till arbetsåret. För att få ledigheten förlagd under arbetsåret krävs att framställning om detta görs utan dröjsmål och att ledigheten inte varit möjlig att förlägga till annan tid.

Arbetstagare med uppehållsansättning har inte rätt att spara semesterdagar, omvandla semesterdag till timmar eller spara som semestertimmar.

I stället för semesterlönetillägg utges uppehållslönetillägg (se exempel 5:1 och 5:3).

Övriga bestämmelser

11. För uppehållsansädd arbetstagare inräknas ledighet för semester med 35 kalenderdagar vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

AB, Allmänna bestämmelser

Sådana arbetstagare ska beräkna sin årsarbetstid, för att anmäla till Försäkringskassan, genom att multiplicera antalet arbetsdagar i en normal arbetsvecka utan helgdag med antalet arbetsveckor under verksamhetsåret (= antalet kalenderdagar under arbetsåret delat med 7). Till detta tal läggs 35, som motsvarar semester. Vid beräkningen avrundas antalet årsarbetsdagar till närmaste hela antal, varvid halv dag avrundas uppåt.

Exempelvis $\frac{282}{7} \times 5 + 35$ (vid heltid eller deltid 5 dagar i veckan och

282 kalenderdagar under arbetsåret) = 236 årsarbetsdagar

Genom att dela 365 med antal årsarbetsdagar (exempelvis $\frac{365}{236} = 1,54$)

bestäms den faktor som antalet i ledigheten ingående arbetsdagar ska multipliceras med för beräkning av ledighetens omfattning vid löneberäkning enligt AB § 17 mom. 3 vid ledighet under sjuklöneperiod med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning.

12. Arbetstagare som varit anställd hel termin har rätt att tillgodoräkna sig 6 månader i företrädesrättshänseende enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

Om arbetstagare med stöd av bestämmelsen fått tillgodoräkna sig 6 månader för anställning hel termin och anställningen därefter fortsätter får arbetstagaren tillgodoräkna sig ytterligare tid först sedan denne faktiskt arbetat 6 månader.

OFR är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för fjorton fackliga organisationer med medlemmar inom offentlig sektor. Inom OFR samråder och samarbetar förbunden i gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständigt.

Våra verksamhetsområden är:

Pension och försäkring

Samhällsekonomi och lönestatistik

Arbetsmiljö, prevention och trygghet

Omställning

EU-bevakning

Information och omvärld

OFRs medlemsförbund är: Lärarförbundet, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Polisförbundet, Officersförbundet, Ledarna, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Försvarsförbundet, TULL-KUST och Teaterförbundet.

