

Hälsa, vård, och övrig omsorg

2023–2025

Hälsa, vård, och övrig omsorg

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNEAVTAL MED MERA

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia

Kommunal, Vision, Vårdförbundet och Akademikerförbunden

Gäller fr.o.m.2023-10-01 – 2025-09-30 (Kommunal)

Gäller fr.o.m. 2023-06-01 – 2025-05-31,

(Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet)

Avtalsnummer/id: 2310

Fremia 

Kommunal.


VISION

 **AKADEMIKER
FÖRBUNDEN**


VÅRDFÖRBUNDET

Innehåll

Förteckning över avtal och överenskommelser.....	5
Allmänna anställningsvillkor.....	8
§ 1 Avtalets omfattning.....	8
§ 2 Anställning.....	9
§ 3 Allmänna förhållningsregler.....	12
§ 4 Arbetstid.....	12
§ 5 Lönebestämmelser.....	16
§ 6 Övertids- och mertidsersättning.....	17
§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst.....	20
§ 8 Ersättning vid jourtjänst.....	22
§ 9 Arbete på obekvämtid.....	23
§ 10 Restidsersättning.....	24
§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet.....	26
§ 12 Sjuklön.....	30
§ 13 Semester.....	35
§ 14 Anställningens upphörande.....	38
§ 15 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring.....	45
§ 16 Pensioner och försäkringar.....	45
§ 17 Tjänste- och personalbostad.....	45
§ 18 Giltighetstid.....	47
Förhandlingsprotokoll Kommunal.....	48
Löneavtal Kommunal.....	50
Inhyrningsfrågan Fremia-Kommunal.....	55
Förhandlingsprotokoll Vision.....	57
Löneavtal Vision.....	61
Förhandlingsprotokoll Vårdförbundet.....	65
Löneavtal Vårdförbundet.....	69
Förhandlingsprotokoll Akademikerförbunden.....	73
Löneavtal Akademikerförbunden.....	77
Delpension.....	81
Arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet Hälsa, vård och övrig omsorg.....	83
Förhandlingsordning vid rättstvister Fremia - PTK.....	84
Förhandlingsordning vid rättstvister Fremia – LO.....	90

Akademikerförbunden består av förbunden

Akademikerförbundet SSR

Akavia

DIK

Fysioterapeuterna

Naturvetarna

SRAT

Sveriges Arbetsterapeuter

Sveriges Farmaceuter

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Psykologförbund

Sveriges Skolledare

Sveriges Universitetslärare och forskare

Sveriges Veterinärförbund

Förteckning över avtal och överenskommelser

Som gäller mellan parterna inom avtalsområdet.

Allmänna anställningsvillkor

Mellan Fremia och Kommunal, Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet gäller avtalet om allmänna anställningsvillkor gällande från och med den 1 oktober 2023 till och med 2025-09-30 (Kommunal), 1 juni 2023 (Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet) till och med 2025-05-31. (Återfinns i detta avtalstryck.)

Asbestexponering

Uppgörelse av den 22 oktober 1987 mellan KFO-LO/PTK om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering.

Beredskapsavtalet

Avtal av den 19 februari 1990 mellan KFO och LO/PTK.

Förslagsavtal

Överenskommelse mellan KFO-LO/PTK den mars 1990 antogs att gälla mellan KFO och Sif den 23 april 1990

Löneavtal

Parterna är överens om att revidering av lönen sker enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal mellan Fremia och parterna. (Återfinns i detta avtalstryck.)

Förhandlingsordning

Överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal Fremia-LO

Förhandlingsordning vid rättstvister Fremia-PTK

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gällande mellan Fremia och PTK/LO, har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Jämställdhetsavtal

Överenskommelse om åtgärder för jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden av den 14 oktober 1983 har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde från och med den 1 februari 1991. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Medbestämmandeavtal (MBA)

Ramavtal om medbestämmande är träffat mellan KFO-LO/PTK den 9 mars 1990. Från och med den 1 februari 1991 har detta antagits att gälla mellan parterna för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

För arbetare gäller följande försäkringar: pensionsförsäkring (GTP-planen)

Överenskommelse om GTP-pensioner mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Avtalsgruppliv (AGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde.
(Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Överenskommelse om avtalsgruppsjukförsäkring gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Föräldrapenningstillägg (FTP)

Överenskommelse om föräldrapenningstillägg gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Omställningsavtal

Omställningsavtal gällande mellan Fremia- LO (återfinns i särskilt avtalstryck).

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Fremia-LO

(Återfinns i särskilt avtalstryck)

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Fremia-PTK

(återfinns i särskilt avtalstryck)

Pensionsförsäkring (KTP-planen)

För arbetare anställda före den 1 januari 2019 som är födda 1980 och tidigare gäller överenskommelse om KTP mellan Fremia och Handels (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Övergångsregel:

För arbetare anställd före den 1 januari 2019 och som är född 1980 eller tidigare gäller KTP- planen.

För arbetare som omfattas av KTP-planen och sålunda inte omfattas av AGS och FPT betalas sjuklön och föräldralön enligt samma bestämmelser som för tjänstemän.

För tjänstemän gäller följande försäkringar:

Överenskommelse om ITP mellan Fremia och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.) För arbetsgivare som blivit

medlemmar innan den 1 januari 2019 gäller överenskommelse om KTP mellan Fremia och PTK (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Övergångsregel:

För tjänsteman född 1980 eller tidigare gäller KTP-planen om arbetsgivaren blivit medlem i KFO före den 1 januari 2019.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan Fremia och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för arbetstagare anställda inom verksamhetsområdet hälsa, vård och omsorg samt för administrativ kanslipersonal inom avtalsområden som personlig assistans samt arbetsintegrerande sociala företag och som är medlemmar i Fremia.

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan Fremia och parterna.

Mom 2 Nya medlemmar i Fremia

Ansluts företag till Fremia under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i Fremia, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från den tidpunkt som parterna är överens om.

Mom 3 Pensionär

För arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren uppnått i § 14 mom 5:3 angiven ålder gäller avtalet med följande inskränkningar:

Uppsägningstiden framgår av § 14 mom 5:2.

Arbetstagare som anställs efter fyllda 65 år undantas från den del som avser sjuklön från den 15:e kalenderdagen.

Arbetsgivare och arbetstagare som avses i detta moment kan träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet.

Mom 4 Särskilda villkor för anställda i chefsställning

Arbetstagare i chefsställning och arbetsgivaren kan träffa enskilt avtal om särskilda anställningsvillkor.

Mom 5 Tjänsteresa och arbete utomlands

Om en arbetstagare företar tjänsteresa utomlands eller på arbetsgivarens uppdrag arbetar utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom

överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande.

Villkoren bör fastställas innan tjänsteresan företas.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsavtal

Anställningsavtal ska skriftligen utfärdas av arbetsgivaren samt undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas från anställningens ikraftträdande även skriftligen underrätta arbetstagaren om gällande anställningsvillkor, dock senast inom en månad från anställningens ikraftträdande.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska ett nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet.

Vid behov av nyanställning ska det prövas om redan anställd arbetstagare – som anmält intresse till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta enligt LAS § 25a.

Mom 2 Anställningsform

Kommunal:

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- särskild visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete

Utöver ovanstående anställningsformer enligt LAS kan även med stöd av kollektivavtalet följande visstidsanställning träffas

- Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om annan uppsägningstid än vad som anges i detta avtal eller lagen om anställningsskydd (LAS) eller att tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid.

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

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

Arbetstagare med yrkesutbildning och som har en allmän visstidsanställning eller vikariat konverteras till en tillsvidareanställning efter 18 månaders anställning.

Anmärkning

Om arbetstagaren varit frånvarande under provanställningsperioden, kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

Anmärkning till mom 2 st 4

Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).

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

Anmärkning till mom 2 st 5

Konvertering av allmän visstid eller vikariat till tillsvidareanställning efter 18 månader gäller för arbetstagare som anställs efter 1 oktober 2022. Med yrkesutbildning menas för vid den aktuella tiden genomförd och avslutad utbildning på ungdomsgymnasium inom för arbetet relevant inriktning. Detta gäller även för vuxenutbildning.

Vid ikraftträdandet av förändringar i vård- och omsorgsprogrammet 21 juli 2021 gäller godkänd yrkesutbildning och yrkespaket enligt Skolverket och omfattar såväl utbildning till vårdbiträde som undersköterska både på ungdomsgymnasium som vuxenutbildning.

Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet:

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- särskild visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall:

- För avtalad visstidsanställning*. Företrädesrätt till återanställning gäller inte avtalad visstidsanställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än en månad.

En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i en avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

- Anställning får träffas för viss tid, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Sådan anställning kan inte övergå till en tillsvidareanställning om denna varar mer än två, under en femårsperiod. Med arbetets särskilda beskaffenhet avses att arbetet är avskilt från ordinarie verksamhet och begränsat i tid.
- Avtal om anställning med lön per arbetad timme – timanställning – får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader

Vårdförbundet:

Avtal kan träffas om s k utbildningsanställning för sjuksköterska under akademisk specialistutbildning (AST), se bilaga.

Samtliga anställda:

För tidsbegränsad anställning som avses pågå längre tid än tre månader kan arbetsgivare och arbetstagare teckna enskild överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid. För att arbetsgivare ska kunna säga upp arbetstagare gäller samma förutsättningar som för tillsvidareanställd arbetstagare.

Anmärkning

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller enbart vid provanställning.

Om arbetstagaren varit frånvarande under provanställningsperioden kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

**Gäller från och med 1 januari 2024*

Mom 3 Läkrintyg

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen.

Arbetstagaren ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter som rör enskilda personer som arbetstagaren fått kännedom om i sin anställning.

Mom 2 Bisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren.

Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisysslors utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller arbetsgivarens/verksamhetens anseende.

Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till full tid.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagaren har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg och förändringar. Begränsningsperioden är högst 16 veckor.

Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från bestämmelserna i mom 1:1, 1:2 och 1:3.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Vardagar

För heltidsanställd arbetstagare är den ordinarie arbetstiden – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt högst 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning.

Kommunal, Vision och Akademikerförbunden

Innehåller schemat söndags- och helgarbete var åttonde söndag/helgdag eller mindre frekvent uppgår den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan till 40 timmar.

Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med motsvarande arbetspassets längd. Uttag av den inarbetade arbetstiden bör förläggas i så nära anslutning som möjligt till det fullgjorda söndag eller helgarbetet, dock senast nästkommande begränsningsperiod.

Samtliga anställda

När verksamheten så kräver kan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen teckna lokalt kollektivavtal om annan beräkning av ordinarie arbetstid.

Anmärkningar

Om 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.

Arbetstidsschema kan fastställas för kortare tid än begränsningsperioden.

Mom 1:2 Helgarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som dagar som annars skulle vara arbetsfria, utgör i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Mom 1:3 Skiftarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd till

- kontinuerligt treskiftsarbete utgör i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter,
- intermittent treskiftsarbete utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter,
- ständig nattjänstgöring utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter (Vårdförbundet 34 timmar och 20 minuter). Oavsett vad ATL säger får rast utbytas mot måltidsuppehåll vid ständig nattjänst.

Anmärkning mom 1:1–1:3 (Vårdförbundet)

Parterna konstaterar att lokala kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilda får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Mom 1:4 Längre arbetstid – del av år

Vid behov kan ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 50 timmar per helgfri vecka om inte lokal överenskommelse träffas om annat. Arbetstiden per kalenderår får inte överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka gånger 52.

Mom 2 Arbetstidsschema

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen.

Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskommit med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Mom 3 Avvikelse från arbetstidslagen Kommunal:

Oavsett vad som anges i ATL

- kan 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 begränsningsperioden.
- kan 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 begränsningsperioden.
- kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.
- skall arbetstimmar och extrapass som arbetstagaren åtar sig frivilligt, enligt särskild tecknad sk frivilliglista, som annars skulle räknas som mertid, ej reducera mertids-/övertidsutrymmet.

- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 125 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.
- kan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år.

Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet

Vid tjänsteresor inom och utom Sverige gäller att avvikelse från 13 § (dygnsvila) och 13 a § (arbetstiden för nattarbete) får göras under förutsättning att olika typer av arbetstid under resan schemalagts och att arbetstagare kompenseras för varje utebliven dygnsvilostimme respektive överskriden nattarbetstimme genom motsvarande kompensationsledighet.

Kompensationsledigheten bör läggas ut under resan eller i nära anslutning efter resans avslutande. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan kompensationsledigheten läggas ut antingen under aktuell begränsningsperiod eller vid annat tillfälle arbetsgivare och arbetstagare enas om.

Oavsett vad som anges i ATL

- skall arbetstimmar och extrapass som arbetstagaren åtar sig frivilligt, enligt särskild tecknad sk frivilliglista, som annars skulle räknas som mertid, ej reducera mertids-/övertidsutrymmet.
- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 125 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.

Samtliga anställda:

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än sexton veckor,
- 6 § ATL om jourtid,
- 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- 10 b § ATL om avvikelse från 48 timmars genomsnittsberäkning, *
- 13 § första stycket ATL om dygnsvila, respektive 13 a § om arbetstiden för nattarbete, *
- 14 § första stycket ATL om veckovila,
- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster, samt
- 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

*) Lokala avtal om avvikelser från 48 timmars genomsnittsbereäkning enligt 10 b § ATL, från 11 timmars sammanhängande dygnsvila enligt 13 § ATL, och genomsnittsbereäkningen av nattarbete enligt 13 a § ATL samt 14 § ATL om veckovila får träffas under förutsättning att kompensationsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet.

Anmärkning

Arbetsgivare får, dock inte vad avser 10b, 13, 13a och 14 §§, träffa överenskommelse om förläggning och omfattning av arbetstiden som innebär avvikelse från detta avtal och i mom 3 angivna §§ i arbetstidslagen med arbetstagare som tillhör Vision, Akademikerförbunden och Vårdförbundet. Sådan överenskommelse har en ömsesidig uppsägningstid på två månader.

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1 Lönepolitik

Mom 1:1 Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är överens om att lönesättningen ska bygga på de grundläggande principer som framgår av bifogade löneavtal.

Mom 1:2 Lönerrevision

Revidering av löner baseras på de centrala överenskommelserna mellan KFO och parterna och som redovisas i bifogat löneavtal.

Mom 1:3 Lönesättning av nyanställd

Lön fastställs efter överenskommelse mellan den sökande till befattningen och arbetsgivaren varvid hänsyn bland annat kan tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, den sökandes utbildning, tidigare erfarenhet m.fl. kriterier.

Den överenskomna månadslönen kan efter överenskommelse även inkludera ersättning för restid, overtid, beredskap, jour och ob.

Denna överenskommelse skall göras skriftligt och kan omprövas om förutsättningarna ändras.

Mom 1:4 Lägstlön Kommunal:

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska exkl semesterlön uppgå till lägst från och med

21 599 kr/månad eller **125,58 kr/timme** från och med 1 oktober 2023

22 312 kr/månad eller **129,72 kr/timme** från och med 1 juni 2024

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning skall lönen vid heltid exkl semesterlön uppgå till lägst

23 963 kr/månad eller **139,32 kr/timme** från och med **1 oktober 2023**

24 754 kr/månad eller **143,92 kr/timme** från och med **1 juni 2024**.

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt.

Mom 2 Löneformer

Mom 2:1 Månadslön

Heltid: Huvudregeln är att arbetstagare anställs med månadslön, lön per kalendermånad, enligt för befattningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommen månadslön.

Deltid: Deltidsanställds månadslön utgår med så stor del av den till motsvarande heltidsanställd utgående lönen, som svarar mot arbetstidens längd i förhållande till den för motsvarande heltidsanställd gällande arbetstiden. Motsvarande ska gälla vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Lön för del av månad: Lön avseende del av kalendermånad utges för kalenderdag med månadslönen $\times 12$ dividerat med 365 per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 2:2 Lön per arbetad timme

Lön per arbetad timme, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om inte arbetstiden överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en tremånadersperiod.

Lön per arbetad timme är 1/152 av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

§ 6 Övertids- och mertidsersättning

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

Ersättning för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller att ersättningen ingår i den överenskomna månadslönen.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats. Sådan överenskommelse ska i första hand gälla för anställda som i sin tjänstställning har rätt att beordra andra tjänstemän till övertidsarbete eller självständigt kan avgöra om arbetstagaren ska arbeta övertid, har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Som övertid räknas inte tid som går åt för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad, utgör inte övertid. Ersättning för sådan arbetstid utgör den 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Mom 2:1 Undantag från arbetstidslagen

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 8 § ATL.

Arbetstagare som är undantagen ersättning för övertid enligt mom 2:1 är samtidigt undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

Mom 3 Rätten till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se moment 5.

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsarbete ersätts antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av ledig tid.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd:

Månadslönen	
<hr/>	
94	(enkel övertid)

- b) för övertidsarbete på annan tid:

Månadslönen	
<hr/>	
72	(kvalificerad övertid)

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta heltidsmånadslön.

Kompensationsledigt

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),
b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Mom 5 Deltidsanställning – ersättning för mertid och övertid

Mom 5:1 Mertid

Om deltidanställd arbetstagare har utfört beordrat arbete utöver den för arbetstagarens deltidanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag-fredag utges ersättning per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad utgör inte mertid.

Mom 5:2 Beräkning av mertidsersättning

Vid beräkning av överskjutande arbetstid medräknas endast fullgjorda halvtimmar. Ersättning för sådan tid utgår 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidanställningen gällande arbetstiden, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning

Avvikelse från arbetstidslagen

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid.

Mom 5:3 Ersättningens storlek

Ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

deltidsmånadslönen

3,5 x deltidarbetstiden per vecka

Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utgår då med en timme per arbetad mertidstimme.

Mom 5:4 Ersättning för övertidsarbete vid deltidсанställning

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar, eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, alternativt arbete på en arbetsfri lör-, sön- eller helgdag, utges övertidsersättning enligt mom 1–4.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 6 Inarbetning av tid

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst

Mom 1 Allmänt

Med beredskapstjänst avses arbetstagarens skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete. Under beredskapstjänst är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att arbetstagaren kan nå den plats där arbete ska utföras.

Beredskapstjänst bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beredskapstjänst förläggs så att enskild arbets-

tagare högst har att utföra 7 dagars beredskapstjänst åt gången och att arbetstagaren får minst 2 beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod.

Individuell överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om annan förläggning.

Vid beräkning av längden av ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Vid aktivt arbete under beredskap får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Beredskapsersättningens storlek

Från och med 1 oktober 2023 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 17:80 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 35:14 kronor per timme inkl semesterlön.

Från och med 1 oktober 2024 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 18:39 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 36:20 kronor per timme inkl. semesterlön.

Mom 3 Beredskapsersättning utges inte

Ersättning för beredskap utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller kompensation utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap.

Mom 4 Beredskapsersättning som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Beredskapsersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man beaktat förekomsten av beredskap vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 5 Arbetad tid under beredskap

För arbetad tid under beredskap utgår kompensation enligt reglerna om övertid och meritid, om inte kompensation uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas.

§ 8 Ersättning vid jourtjänst

Mom 1 Allmänt

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

Utläggning av jour bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Vid beräkningen av längden av jourtid medräknas endast fulla halvtimmar.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utgår med

Månadslön

650

kronor per jourtimme inkl semesterlön

För jour eller del av jour som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utgår ersättning med

Månadslön

325

kronor per jourtimme inkl semesterlön

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställd arbetstagares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 3 Jourersättning utges inte

Ersättning för jour utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

Mom 4 Jourersättningen som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Jourersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren bytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av jour vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats

Mom 5 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte kompensation för detta uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jourtid. Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

§ 9 Arbete på obekväm tid

Mom 1 Allmänt

Arbetstagare som tjänstgör på obekväm tid erhåller tillägg till lönen per fullgjord halvtimme. Vid övertids- och mertidsarbete, arbete under jour och beredskap eller om ersättningen uttryckligen ingår i lönen, utges inte tillägget.

Utges på grund av arbetstidens förläggning annan ersättning, kontant eller ledighet, ska tillägget minskas med denna eller helt bortfalla.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utges per timme inklusive semesterlön/-ersättning med:

		fr o m 2023-10-01	fr o m 2024-10-01
Vardagar *	19.00-22.00 22.00-06.00	24:04 50:86	24:83 52:54
Fredag och dag före helgdag	19.00-24.00	59:53	61:49
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00.00-24:00	59:53	61:49
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	59:53	61:49
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16.00-24.00	59:53	61:49
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		116:37	120:21
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		116:37	120:21

*Med vardag avses "svart" dag i almanackan.

Mom 3 Ob-ersättningen som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Ersättningen för arbete på ob-tid kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av arbete på ob-tid vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

§ 10 Restidsersättning

Mom 1 Förutsättning för rätt restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om arbetstagaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om arbetstagaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om att arbetstagaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Undantag

- Arbetsgivaren och en arbetstagare kan träffa överenskommelse om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex såsom distriktsläkare/sjuksköterska, hemvårdare eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat överenskommit om sådan.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 2 Beräkning av restidsersättning

Med restid som medför rätt till ersättning menas den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till och från bestämmelseorten.

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

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22–08 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges med

Månadslön

240

per timme inklusive semesterlön

Restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Om resan har gjorts under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, är ersättningen

Månadslön

190

per timme inklusive semesterlön

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet

Mom 1 Tjänstledighet med lön

Kort ledighet med lön kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs frånfälle, kan arbetsgivaren även bevilja tjänstledighet med lön för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall skall behandlas lika.

Mom 2 Tjänstledighet utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När tjänstledighet beviljas ska arbetsgivaren för arbetstagaren ange vilken tidsperiod denna omfattar.

Mom 2:1 Tjänstledighet del av dag

Avdraget utgör 1/172 per timme av aktuell månadslön och görs för varje hel halvtimme.

Mom 2:2 Tjänstledighet om högst 5 arbetsdagar

Under en period om högst fem arbetsdagar ska avdrag göras för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig med 1/21 av månadslönen.

Mom 2:3 Tjänstledighet om 6 arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om sex arbetsdagar eller längre ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) med en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 2:4 Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Mom 2:5 Tjänstledighet vid intermittert deltidarbete

Om arbetstagaren är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (intermittert deltidarbete) ska avdrag per tjänstledighetsdag göras enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 4,2}$$

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen dras av.

Mom 3 Föräldralön

Vårdförbundet

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställde har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten, med 10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp.

Utbetalning sker löpande under 60 respektive 150 respektive dagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 60 respektive 150 dagar, utges inte föräldralönen för längre tid än ledigheten omfattar, om inte överenskommelse träffas om detta mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Vision

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år
- i 180 dagar om den anställda varit anställd i minst 3 år (gäller för barn födda från 1 januari 2021 och enbart för Vision)

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten, med 10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp.

Utbetalning sker löpande under 60,150 respektive 180 dagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 60,150, respektive 180 dagar utges inte föräldralönen för längre tid än ledigheten omfattar, om inte överenskommelse träffas om detta mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Föräldralön utges om tjänstledigheten tas ut senast 24 månader efter barnets födelse, eller efter mottagandet av barn vid adoption.

Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad

För arbetstagare som omfattas av GTP-planen – se Anmärkningen.

Akademikerförbunden

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren.

Följande gäller till och med den 31 december 2023

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 120 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år

- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst tre år (gäller för barn födda från 1 januari 2021 och enbart Akademikerförbunden).

Utbetalning sker löpande under 60, 120 respektive 150 dagar.

Följande gäller från och med den 1 januari 2024:

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år (gäller för barn födda från 1 januari 2024 och enbart Akademikerförbunden)
- i 180 dagar om den anställda har varit anställd i minst tre år (gäller för barn födda från 1 januari 2024 och enbart Akademikerförbunden).

Utbetalning sker löpande under 60, 150 respektive 180 dagar.

Föräldralön utges med följande:

För arbetstagare med månadslön om högst 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag med föräldralön:

$$90\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag med föräldralön:

$$\frac{80\% \times 10 \text{ prisbasbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning (Kommunal)

För arbetstagare som från och med 1 januari 2019 omfattas av Föräldrapenningtillägg (FPT) och som inleder föräldraledighet efter den 31 december 2018 utbetalas ej föräldralön.

Mom 3:1 Föräldralön utges inte

Föräldralönen utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 3:2 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Anmärkning till § 11

Med månadslön avses fast månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad. Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 12 Sjuklön

Mom 1 Allmänt

Enligt sjuklönelagen har arbetstagaren under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från Försäkringskassan fr o m dag 15 enligt socialförsäkringsbalken. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Mom 2

Mom 2:1 Sjukanmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbets-skada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Mom 2:2 Sjukförsäkring och läkarintyg

Skriftlig försäkring

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkring om att denne har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Rätt till sjuklön föreligger inte innan arbetstagaren lämnat försäkran till arbetsgivaren.

Sjuklön – läkarintyg

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan så begär ska arbetstagaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag, vilket utvisar att arbetsförmåga föreligger samt sjukdomsperiodens längd för att arbetstagaren ska ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare för att utfärda sådant läkarintyg.

Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren i rehabiliteringssyfte - att anledningen till arbetsförmågan kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 3 Sjuklönetidens längd

Om arbetstagare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till arbetstagaren

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden.
- för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Grupp 1 = arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga arbetstagare.

Sjuklön från 15:e dagen utges dock för högst 105/45 kalenderdagar per tolv månadersperiod. Den som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För den som får sjukersättning upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala räknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 4:1 Sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Timavlönade, arbetstagare som är anställda per arbetad timme

För arbetstagare med timlön utgör karensavdraget den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 procent av bortfallen lön. Dag 15 till 90 utges 10 procent av bortfallen lön.

Anmärkning

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt (§ 4 mom 1).

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob-, jour- eller beredskapstillägg).

Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.

För arbetstagare som arbetar under arbetstider som ger rätt till rörliga ersättningar ska karensavdrag göras även på de rörliga ersättningarna (t ex ob-, jour- eller beredskapstillägg). Arbetstagare erhåller dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning som de gått miste om.

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 4:2 Sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande, varvid med månadslön, utöver vad som anges i mom 4:1, Anmärkning, även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För pensionär fordras särskild överenskommelse – se § 1 mom 3. För arbetstagare som omfattas av GTP-planen – se Anmärkning 3.

För arbetstagare med månadslön om högst 31 533* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 31 533* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

*) Den angivna lönegränsen utgör 10 x för varje år gällande prisbasbelopp / 12. Prisbasbeloppet för 2024 är 57 300 kronor och lönegränsen för 2024 blir följaktligen 47 750 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

Anmärkning 1

Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

Anmärkning 2

Sjukavdraget per dag får inte överstiga den fasta kontanta månadslönen inklusive eventuella fasta tillägg x 12/365. Begreppet månadslön – se mom 4:1, Anmärkning.

Anmärkning 3 (Kommunal)

För arbetstagare som omfattas av Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) görs helt avdrag.

Mom 5 Smittbärare

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande:

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Beträffande veckoarbetstid och månadslön – se mom 4:1, Anmärkning.

Timplön: För arbetstagare med lön per arbetad timme görs avdrag med hela timplönen och ersättningar för varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet.

Vid frånvaro från och med 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4:2.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minska med ersättningen.

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller socialförsäkringsbalken, ska sjuklönen minska med ersättningen.

Om en arbetstagare vid anställningen inte talat om att denne lider av viss sjukdom, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön

endast om respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken, eller
- om arbetstagarens arbetsförmåga är självförvårdad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Om sjukersättning börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

§ 13 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av nedanstående.

Undantag från semesterlagen

Har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 Semesterår tillika intjänandeår

Kalenderåret utgör semesterår som också är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt eller företaget enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 3 Semesterns längd

Mom 3:1 Antal semesterdagar per kalenderår utges enligt följande

Till och med det år arbetstagaren fyller 39 år 25 semesterdagar

Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år	31 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 50 år	32 semesterdagar

Mom 3:2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4 Semesterlön, -tillägg och -ersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den under semestertiden aktuella månadslönen och semester-tillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps-, och ob-tillägg) vid semestertillfället.

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,4 procent av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen semesterdag plus 0,8 procent enligt mom 4:1).

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4:3 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent från arbetstagarens aktuella månadslön.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag ska också anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som dagen sparades.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Revidering av utbetald semesterlön ska ske vid årets slut eller om anställningen upphör under kalenderåret vid anställningens upphörande.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 100 % i 9 månader

75 % i 3 månader

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94 \text{ av aktuell månadslön vid semestertillfället}$$

Om sysselsättningsgraden ändrats under kalendermånaden ska den sysselsättningsgrad som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden gälla

Mom 4:5 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern om inte annat överenskommits.

Mom 4:6 För mycket uttagen semesterlön

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Mom 5 Sparande av semesterdagar

Mom 5:1 Villkor för att spara semesterdagar

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan arbetstagaren av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett senare semesterår. Detta får endast ske om arbetstagaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Mom 5:2 Semesterlön alternativt – ersättning för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 och 4:4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 4:2 och 4:4.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid det semesterår som dagen sparades.

Lön per arbetad timme. Vid uttag av sparad semesterdag för anställning med lön per arbetad timme inklusive semesterlön utges ingen särskild semesterlön eftersom den ingår i den utbetalda timlönen.

Mom 6 Semesterledighet för intermittent arbetande

Om en arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent arbetande) gäller, att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 3:1) ska omräknas till nettosemesterdagar.

Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar.

$$\frac{\text{Arbetsdagar per vecka} \times \text{Antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{nettosemesterdagar}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Ändras arbetstagarens arbetstidsschema så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas för att svara mot den nya arbetstiden.

OBS! Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 14 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida arbetstagaren har sagt upp sig eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 1:2 Uppsägningstid från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 6 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 3 månaders uppsägningstid

För anställningar som ingår fr o m 1 januari 2024 gäller följande uppsägningstid om inte annat överenskommes:

Anställningstid	Uppsägningstid
Mindre än 1 år	1 månad
Fr o m 1 år	3 månader

Mom 2 Uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Personliga skäl

Arbetsgivaren ska, minst två veckor innan besked om uppsägning lämnas till arbetstagaren, skriftligen underrätta arbetstagaren om att denne kommer att få skriftligt besked om uppsägning.

Vid avskedande ska underrättelsen lämnas minst en vecka innan besked om avskedande.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska varsel samtidigt med underrättelsen lämnas till den lokala fackliga organisationen som den anstälde tillhör.

Varsel anses ha skett när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse, kopia av underrättelsen, till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress. Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom 2:2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Om uppsägningen grundar sig på arbetsbrist ska förhandling ske med berörda fackliga organisationer enligt MBL § 11 (13) innan beslut om uppsägning fattas.

Efter slutförd lokal och eventuell central förhandling ska besked om uppsägningen lämnas till arbetstagaren.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna (i avsaknad av lokal organisation med den centrala organisationen) får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om turordning (LAS §§ 22 och 25–27) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning.

Vid upprättandet av turordningslista utgör varje yrkeskategori ett eget turordningsområde.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, kan förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Tillämpningsregler vid besked om uppsägning eller avskedande av arbetstagare som har en tillsvidareanställning

Besked om uppsägning eller avskedande ska vara skriftlig och lämnas till arbetstagaren personligen. Om detta på grund av särskilda skäl inte är möjligt får beskedet om uppsägningen eller avskedandet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren. Uppsägning eller avsked anses ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnats till posten för befordran. Vid semester anses uppsägningen eller avsked ha skett första dagen efter den, då semestern upphörde.

I uppsägnings- eller avskedandebeskedet ska arbetsgivaren ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedet är ogiltigt, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde,
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagaren för att den ska gälla anmäla detta till arbetsgivaren.

På arbetstagarens begäran är arbetsgivaren skyldig att ange orsaken till uppsägningen eller avskedandet och uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det.

Mom 2:3 Uppsägningstid från arbetsgivarens sida

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 4 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 4 år till 6 år	– 4 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 6 månaders uppsägningstid

För anställningar som ingår fr o m 1 januari 2024 gäller följande uppsägningstid om inte annat överenskommes:

Anställningstid	Uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

Mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Tidsbegränsad anställning sammanlagt 12 månader eller mindre

Mom 3:1 Gäller för Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller den anställde lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör 14 kalenderdagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas från det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

Vid särskild visstidsanställning ska besked ges i enlighet med LAS § 15 för anställning som varat mer än nio månader. Besked till facklig organisation lämnas även i enlighet med mom 3:3 st 2, 3

Mom 3:2 Gäller för Kommunal

Tidsbegränsad anställning som pågått sammanlagt 12 månader eller mindre, under den senaste treårsperioden, upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet slutförts eller vid vikariat när den ordinarie befattningshavaren återkommer.

Vid särskild visstidsanställning ska besked ges i enlighet med LAS § 15 för anställning som varat mer än nio månader. Besked till facklig organisation lämnas även i enlighet med mom 3:3 st 2, 3.

Mom 3:3 Tidsbegränsad anställning sammanlagt mer än 12 månader under den senaste treårsperioden

Vid tidsbegränsad anställning (utom provanställning), som när anställningen upphör har pågått sammanlagt mer än tolv månader under den senaste treårsperioden, är arbetsgivaren skyldig att minst en månad före anställningens upphörande ge arbetstagare skriftligt besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning, LAS §§ 15, 16. (Besked – se nedan.)

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med beskedet lämna ett skriftligt varsel till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör, LAS § 30A.

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Vid anställning en månad eller kortare ska besked och varsel ges när anställningen börjar (LAS § 30).

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen ska gälla tills vidare, måste denne underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den ska gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 4 Upphörande av provanställning

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid prøvotidens utgång.

Arbetstagare äger rätt att i förtid frånträda provanställningen med 14 dagars uppsägningstid.

Anmärkning

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivare eller arbetstagare vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall skriftlig underrättelse till arbetsgivaren/arbetstagaren ske 14 dagar före periodens slut.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid prøvotidens utgång.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att provanställningen skall upphöra

Beskedet skall vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked skall arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen skall gälla tills vidare, måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den skall gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 5:1 Lön under uppsägningstid

Enligt § 12 i LAS har arbetstagare rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om arbetstagaren inte kan beredas arbete under denna tid.

Mom 5:2 Pensionärer

Om arbetstagaren kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått gällande ordinarie pensionsåldern är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 5:3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Mom 5:4 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagares lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

Mom 5:5 Intyg

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter arbetstagaren har haft att utföra, samt om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

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

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar arbetstagaren har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§ 15 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring

Vid fullgörande av militärtjänst utöver första tjänstgöringen utgår följande ersättning till ordinarie arbetstagare.

Mom 1

Arbetstagare som inte är reservbefäl erhåller vid tjänstledighet för fullgörande av repetitionsutbildning, som inte direkt ansluter till grundutbildningen, för varje kalenderdag en ersättning med 10 % av dagslönen på årslöner inom 7,5 prisbasbelopp.

Dagslönen utgör månadslönen x 12 delad med 365. På lönedel överstigande 7,5 prisbasbelopp utgör ersättningen 25 %. Motsvarande regel ska gälla för civilförsvarspliktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utgår.

Företaget äger dock jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt inte överstiger hans/hennes ordinarie lön.

Dock ska kompensationsgraden i något fall inte understiga 90 % av dagslönen.

Mom 2

Vid annan militärtjänstgöring utgår inte någon ersättning.

Mom 3

Ersättning vid ledighet på grund av militärtjänst föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

§ 16 Pensioner och försäkringar

Återfinns i särskilt avtalstryck.

§ 17 Tjänste- och personalbostad

Mom 1 Hyresförhållande och anställning

Hyresförhållanden som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 2 Tjänstebostad

Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstväng.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

Mom 3 Personalbostad

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

Mom 4 Intyg

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

Mom 5 Uppsägning av hyresavtal

Hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagarens anställning ska upphöra
- b) då arbetstagaren inte erlagt hyra
- c) då arbetstagaren vidtagit åtgärd i strid mot mom 4 Dock gäller – (vid fall som avses i punkt a) ovan att
 - om arbetstagaren, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,
 - om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

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

Mom 6 Uppsagt hyresavtal

Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 18 Giltighetstid

För Kommunal gäller avtalen fr o m den 1 oktober 2023 och t o m den 30 september 2025. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Avtalen gäller fr o m den 1 juni 2023 och t o m 31 maj 2025 för Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet. Därefter löper avtalen en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Stockholm den 29 september 2023

Fremia

Kommunal

Kommunal

Per Gradén

Margaretha Johansson

Liselotte Petersson

Stockholm den 7 juli 2023

Fremia

Vision

Per Gradén

Albert Sundqvist

Stockholm den 6 juli 2023

Fremia

Vårdförbundet

Per Gradén

Alma Kastlander

Stockholm den 6 juli 2023

Fremia

Akademikerförbunden

Per Gradén

Anneli Laanep Joandi

Förhandlingsprotokoll

Kommunal

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2023-10-01–2025-09-30

Parter: Arbetsgivarföreningen Fremia
Kommunal

Tid och plats: 22, 29, 30 augusti, 7, 12, 14, 20, 22, 26, 27, 28, 29 september i Fremias lokaler samt via Teams

Närvarande för Fremia Per Gradén, Hans-Erik Stierna

Närvarande för Kommunal: Margaretha Johansson, Liselotte Petersson

§ 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor från och med den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Fremia och Kommunal träffar överenskommelse om löner för perioden 2023-10-01 t o m 2025-09-30 enligt bilaga 2.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2023 med 4,1 procent samt 1 oktober 2024 med 3,3 procent enligt bilaga 4.

§ 2 Partsarbete och divisorer

Parterna är överens om att i arbetsgrupp utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning och OB-ersättningar. En kostnadskalkyl ska redovisas till parterna senast 2023-12-31. Efter detta datum avser parterna att se över olika alternativ till dagens ersättningar i fasta krontal.

§ 3 Partsarbete- konsekvensändringar avseende nytt huvudavtal

Parterna genomför ett arbete angående konsekvensändringar utifrån nytt huvudavtal och därvid följande redaktionella förändringar i HVO avtalet mellan parterna. Arbetet ska vara färdigt senast den 1 november 2023.

§ 4 Arbetsgrupp om Delpension och avtalsperiod

Parterna är överens om att under avtalsperioden utreda förutsättningarna och finansieringen av ett system för Delpension. Ett första steg i att hitta finansieringen är att lönerevisionsdatum 2024 sätts till 1 juni. Utgångspunkten bör vara att nästkommande revisionsdatum läggs vid ett tillfälle längre fram än med 12 månaders periodicitet. Lönerevisionsdatum för 2025 fastställs i det året avtalsförhandlingar med beaktande av arbetsgruppens arbete.

Parterna är även överens om att i samma arbetsgrupp utreda kommande avtalsperioders utlöpningsstidpunkt i syfte att harmoniera med övriga parter inom avtalsområdet. Arbetsgruppen startar senast den 1 april 2024 och arbetet ska vara avslutat senast den 13 december 2024.

§ 5 Arbetsgrupp om dygnsvilobestämmelser

En arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna inom avtalsområdet tillsätts med uppdrag och instruktion enligt bilaga 3. Arbetsgruppens arbete ska vara klart senast den 15 november 2023 och införandet i kollektivavtalet görs senast 1 september 2024.

§ 6 Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalet innebär att fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 30 september 2025. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 7 Förhandlingarna förklarar avslutade

Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm 2023-09-29

Vid protokollet

Justeras

Per Gradén

Margaretha Johansson

Löneavtal Kommunal

Avtalsområde Hälsa, vård och övrig omsorg

1 Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag härtill. Lönesättningen skall vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och utbildning, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten för lönesättningen är de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller för arbetstagaren liksom de mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Av betydelse är även arbetstagarens utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling skall åtgärdsplan upprättas.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

2 Lönesamtal

Utifrån principerna enligt punkt 1 tas det gemensamt på arbetsplatsen fram lönekriterier samt viktning av dessa.

Parterna är överens om att arbetsgivaren ska genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön utifrån de fastslagna lönekriterierna.

Dessa är, för det fall att kriterier hos den enskilda arbetsgivaren inte har fastställts:

- Samarbetsförmåga
- Pedagogisk förmåga
- Kommunikativ förmåga
- Förmåga att ta ansvar
- Förmåga till adekvat bemötande

Kriterierna, oavsett om de fastställts hos arbetsgivaren eller om det är de som parterna fastställt, kan vara viktade, det vill säga arbetsgivaren kan fastställa att vissa kriterier väger tyngre än andra.

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till arbetstagaren.

Utgångspunkten för lönesamtalet är de fastställda lönekriterierna.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att de lönebildande lönekriterierna är väl kända för arbetstagaren innan lönesamtalen genomförs.

Lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras. Detta ska skrivas under av arbetsgivare och arbetstagare inom en vecka efter genomfört lönesamtal.

Om Kommunal framför att medlem inte haft lönesamtal i enlighet med löneavtalet har arbetsgivaren två veckor på sig att genomföra lönesamtalet.

Anmärkning:

Skriftlig bekräftelse på genomfört lönesamtal införs fr o m lönerrevisionen 2024.

3 Avtalets omfattning

3.1 Nedan angiven lönerrevision omfattar företag som var medlemmar i Fremia den 30 september 2023 respektive 31 maj 2024 och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den 30 september 2023 respektive 31 maj 2024.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 30 september 2023 respektive 31 maj 2024

- inte fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 69 års ålder,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Bestämmelserna i detta avtal skall då vara vägledande.

3.3 Arbetsgivare som slutar sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 oktober 2023 respektive 1 juni 2024 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 31 oktober 2023 respektive 30 juni 2024.

3.4 Anställningsavtal

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 januari 2023 respektive 1 januari 2024 eller senare, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, skall arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen aktuellt år.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under 2023 redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4 Löneutrymme för individuella höjningar

Ett löneutrymme per heltidsanställd och månad om lägst 1 071 kr den 1 oktober 2023 fördelas individuellt på respektive arbetstagare räknat på ett utrymme.

Ett löneutrymme per heltidsanställd och månad om lägst 962 kr den 1 juni 2024 fördelas individuellt på respektive arbetstagare räknat på ett utrymme.

5 Förhandlingsordning

5.1 Arbetsgivarens förslag på ny lön

Arbetsgivaren skall i lönesamtal senast den 30 november 2023 respektive den 30 april 2024 lämna förslag på nya löner till de anställda.

5.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den 15 december 2023 respektive 15 maj 2024. Sådan förhandling skall omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Dokumentation från lönesamtal ska finnas med som underlag vid eventuell förhandling.

Arbetsgivaren kan begära förhandling från tidigare datum.

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på Kommunal att begära central förhandling.

Parterna är ense om att detta löneavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren skall genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling skall därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

5.3 Central förhandling

Begäran om central förhandling skall ske skriftligen hos Fremia senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

6 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag skall omräknas retroaktivt och ske individuellt.

7 Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Pensionsvalet, Folksam alternativt Collectum anmäla lönen efter lönehöjning enligt punkt 4 från och med den 1 oktober 2023 respektive 1 juni 2024, när lönehöjning ägt rum.

8 Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och Kommunal två ledamöter. Fremia och Kommunal utser vidare en sekreterare var. Nämnden har att avge utlåtande i tvister samt, om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och Kommunal utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Stockholm den 28 september 2023

Fremia

Per Gradén

Kommunal

Margaretha Johansson

Kommunal

Liselotte Petersson

Inhyrningsfrågan

Fremia-Kommunal

Arbetsgivarföreningen KFO – Svenska kommunalarbetsareföbundet

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har därför träffat överenskommelse om regler vid anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 1 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (LAS 11 § 1 st).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härefter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet.

I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 2 Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Svenska Kommunalarbetsförbundet, en från Arbetsgivarförbundet KFO och en opartisk ordförande från Medlingsinstitutet, som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (LAS). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. Avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställda enligt turordning, eller
2. Betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensation ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivaren som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

Förhandlingsprotokoll

Vision

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2023-06-01 – 2025-05-31
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Vision
Tid och plats:	30 mars, 11, 13, 26 april, 4, 12, 24, 25, 30 maj, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 30 juni, 3 och 4 juli Fremias lokaler samt via Teams
Närvarande för	
Fremia	Per Gradén, Lars-Sture Johansson
Vision:	Albert Sundqvist och Kjell Svahn

§ 1 Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor och löner från och med den 1 juni 2023 t o m den 31 maj 2025 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parternas avtal avseende lönebildning enligt bilaga Löneavtal Vision fortsätter gälla med justering av datum och giltighet för ny avtalsperiod.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2023 med 4,1 procent samt 1 oktober 2024 med 3,3 procent (bilaga 4).

§ 2 Delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden från löneökningstrymmet avsätta till delpension med 1,0 procent enligt följande fördelning (bilaga 2):

Från 1 juli 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,6 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med ordinarie lönerevisionstidpunkt 2025 avsätts månatligen 0,4 procent till en sammanlagd avsättning om 1,0 procent.

Målsättningen är att delpension vid kommande avtalsförhandlingar följer avsättningen från motsvarande bransch inom Svenskt Näringsliv där system med Flexpension har som mål att avsätta 2,0 procent av löneökningstrymmet vid fullt utbyggt system.

§ 3 Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. Syftet med arbetsgruppen är att ta fram ett stödmaterial för den lokala lönebildningen; identifiera utvecklingsområden och lyfta fram goda exempel.

Ett särskilt fokus ligger på att ett systematiskt och pedagogiskt stöd för kommunikation av resultatet av lönesamtal tillgängliggörs.

Lokala parter ska också tas i beaktande med utgångspunkt från behovet av en lokal samverkan mellan arbetsgivare och fack.

Arbetsgruppen ska vara pågående under hela avtalsperioden med arbetsmöten.

Mötesfrekvensen avgörs av arbetsgruppen för det kommande arbetet. Arbetsgivarparten är sammankallande.

§ 4 Partsarbete – Divisorer

Parterna är överens om att i arbetsgrupp utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning och OB-ersättningar. En kostnadskalkyl ska redovisas till parterna senast 2023-12-31. Efter detta datum avser parterna att se över olika alternativ till dagens ersättningar i fasta krontal

§ 5 Partsarbete – Deltidsanställningar

Parterna tillsätter ett utredningsarbete inom AHVO för att partsgemensamt söka reda på orsakerna till deltidanställningar.

Utmaningen att kompetensförsörja hälso-, vård- och omsorgssektorn är redan idag stor. En förändrad demografi med ökade behov samt ökade krav på – och från – medarbetarna medför att frågans betydelse kommer att fortsätta växa. Vi som arbetsmarknadsparter har avgörande roller i att bidra med analyser och åtgärder för vårt avtalsområde.

Det finns en outnyttjad kompetensreserv som skulle kunna komma vården och omsorgen till godo och öka förutsättningarna för en god arbetsmiljö hos medarbetarna.

Att arbeta deltid kan få konsekvenser, inte bara för inkomsten här och nu utan också för den framtida pensionen. Deltidsarbete är betydligt vanligare i kvinnodominerade yrken och sektorer än i manliga. Det är en viktig jämställdhetsfråga att öka förutsättningarna till heltidsarbete.

Parterna har därför bestämt att gemensamt utreda omständigheterna kring deltidarbete, hur förutsättningarna för verksamheter och medarbetare ser ut samt analysera vilka insatser som kan behöva vidtas. Resultatet analyseras och eventuella insatser identifieras för att få fler att vilja/kunna gå upp i sysselsättningsgrad och öka andelen heltidsarbetande. Det handlar bland annat om frågor kring arbetstidens förläggning, arbetsmiljön och möjlighet att förena arbetsliv med ett socialt liv. Goda exempel kan identifieras och spridas till lokala parter.

Arbetet genomförs inom AHVO och ska inledas under hösten 2023 och vara slutfört senast 1 februari 2025.

§ 6 Partsarbete – förskjuten arbetstid i vissa verksamheter

Parterna är överens om att i verksamheter där behov föreligger ska ett arbete genomföras i syfte att stödja lokala parter att teckna avtal avseende förskjuten arbetstid eller att hitta alternativa lösningar.

Arbetet utgår från följande omständigheter om förskjuten arbetstid bedöms vara en lämplig lösning:

Där verksamhetsbehov föreligger ska lokal överenskommelse avseende förskjuten arbetstid kunna ingås.

När medarbetare som arbetar enligt visst schema beordras att arbeta enligt annat schema blir det senast fastställda schemat ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden genom ändrad fridagsförläggning.

Lönstillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under tio dagar från tillsägelsedagen.

§ 7 Partsarbete – konsekvensändringar avseende nytt huvudavtal

Parterna genomför ett arbete angående konsekvensändringar utifrån nytt huvudavtal och därvid följande redaktionella förändringar i HVO avtalet mellan parterna. Arbetet ska vara färdigt senast den 1 oktober 2023.

§ 8 Arbetsgrupp om dygnsvilobestämmelser

En arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna inom avtalsområdet tillsätts med uppdrag enligt bilaga 3. En första avstämning mellan parterna ska vara klar senast den 15 november 2023 och införandet i kollektivavtalet görs senast 1 september 2024.

§ 9 Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 31 maj 2025. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 10 Förhandlingen förklarades avslutad

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Stockholm 2023-07-04

Vid protokollet

Justeras

Per Gradén

Albert Sundqvist

Löneavtal Vision

Löneavtalet gäller Visions medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2023, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

Avtalet gäller för perioden 1 juni 2023 till och med den 31 maj 2025.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbets- förmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuella mål – och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3 Löneprocesser och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 31 oktober 2023. Lönesamtalen skall därefter, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren

möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4 Förhandlingsordning

4.1

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5 Vissa pensionfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har

upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum, Folksam eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6 Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 4 juli 2023

Fremia

Per Gradén

Vision

Albert Sundqvist

Förhandlingsprotokoll

Vårdförbundet

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2023-06-01- 2025-05-31
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Vårdförbundet
Tid och plats:	30 mars, 11, 13, 26 april, 4, 12, 24, 25, 30 maj, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 30 juni, 3 och 4 juli i Fremias lokaler samt via Teams
Närvarande för Fremia	Per Gradén, Lars-Sture Johansson
Närvarande för Vårdförbundet:	Alma Kastlander

§ 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor och löner från och med den 1 juni 2023 t o m den 31 maj 2025 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parternas avtal avseende lönebildning enligt bilaga Löneavtal Vårdförbundet fortsätter gälla med justering av datum och giltighet för ny avtalsperiod.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2023 med 4,1 procent samt 1 oktober 2024 med 3,3 procent (bilaga 4)

§ 2 Delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden från löneökningstrymmet avsätta till delpension med 1,0 procent enligt följande fördelning (bilaga 2):

Från 1 juli 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,6 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med ordinarie lönerevisionstidpunkt 2025 avsätts månatligen 0,4 procent till en sammanlagd avsättning om 1,0 procent.

Målsättningen är att delpension vid kommande avtalsförhandlingar följer avsättningen från motsvarande bransch inom Svenskt Näringsliv där system med Flexpension har som mål att avsätta 2,0 procent av löneökningstrymmet vid fullt utbyggt system.

§ 3 Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. Syftet med arbetsgruppen är att ta fram ett stödmaterial för den lokala lönebildningen; identifiera utvecklingsområden och lyfta fram goda exempel.

Ett särskilt fokus ligger på att ett systematiskt och pedagogiskt stöd för kommunikation av resultatet av lönesamtal tillgängliggörs.

Lokala parter arbete ska också tas i beaktande med utgångspunkt från behovet av en lokal samverkan mellan arbetsgivare och fack.

Arbetsgruppen ska vara pågående under hela avtalsperioden med arbetsmöten. Mötesfrekvensen avgörs av arbetsgruppen för det kommande arbetet. Arbetsgivarparten är sammankallande.

§ 4 Partsarbete – Divisorer

Parterna är överens om att i arbetsgrupp utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning och OB-ersättningar. En kostnadskalkyl ska redovisas till parterna senast 2023-12-31. Efter detta datum avser parterna att se över olika alternativ till dagens ersättningar i fasta krontal.

§ 5 Partsarbete – Deltidsanställningar

Parterna tillsätter ett utredningsarbete inom AHVO för att partsgemensamt söka reda på orsakerna till deltidanställningar.

Utmaningen att kompetensförsörja hälso-, vård- och omsorgssektorn är redan idag stor. En förändrad demografi med ökade behov samt ökade krav på – och från – medarbetarna medför att frågans betydelse kommer att fortsätta växa. Vi som arbetsmarknadsparter har avgörande roller i att bidra med analyser och åtgärder för vårt avtalsområde.

Det finns en outnyttjad kompetensreserv som skulle kunna komma vården och omsorgen till godo och öka förutsättningarna för en god arbetsmiljö hos medarbetarna.

Att arbeta deltid kan få konsekvenser, inte bara för inkomsten här och nu utan också för den framtida pensionen. Deltidsarbete är betydligt vanligare i kvinnodominerade yrken och sektorer än i manliga. Det är en viktig jämställdhetsfråga att öka förutsättningarna till heltidsarbete.

Parterna har därför bestämt att gemensamt utreda omständigheterna kring deltidarbete, hur förutsättningarna för verksamheter och medarbetare ser ut samt analysera vilka insatser som kan behöva vidtas. Resultatet analyseras och eventuella insatser identifieras för att få fler att vilja/kunna gå upp i sysselsättningsgrad och öka andelen heltidsarbetande. Det handlar bland annat om frågor kring arbetstidens förläggning, arbetsmiljön och möjlighet att förena arbetsliv med ett socialt liv. Goda exempel kan identifieras och spridas till lokala parter.

Arbetet genomförs inom AHVO och ska inledas under hösten 2023 och vara slutfört senast 1 februari 2025.

§ 6 Partsarbete – förskjuten arbetstid i vissa verksamheter

Parterna är överens om att i verksamheter där behov föreligger ska ett arbete genomföras i syfte att stödja lokala parter att teckna avtal avseende förskjuten arbetstid eller att hitta alternativa lösningar.

Arbetet utgår från följande omständigheter om förskjuten arbetstid bedöms vara en lämplig lösning:

Där verksamhetsbehov föreligger ska lokal överenskommelse avseende förskjuten arbetstid kunna ingås.

När medarbetare som arbetar enligt visst schema beordras att arbeta enligt annat schema blir det senast fastställda schemat ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden genom ändrad fridagsförläggning.

Lönstillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under tio dagar från tillsägelsedagen.

§ 7 Partsarbete – konsekvensändringar avseende nytt huvudavtal

Parterna genomför ett arbete angående konsekvensändringar utifrån nytt huvudavtal och därvid följande redaktionella förändringar i HVO avtalet mellan parterna. Arbetet ska vara färdigt senast den 1 oktober 2023.

§ 8 Arbetsskor och stödstrumpor

Parterna är överens om att gemensamt ta fram ett förslag på hantering och skattekonsekvenser åt företaget som önskar erbjuda medarbetare arbetsskor och stödstrumpor.

§ 9 Arbetsgrupp om dygnsvilobestämmelser

En arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna inom avtalsområdet tillsätts med uppdrag enligt bilaga 3. En första avstämning mellan parterna ska vara klar senast den 15 november 2023 och införandet i kollektivavtalet görs senast 1 september 2024.

§ 10 Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 31 maj 2025. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 11 Förhandlingarna förklaras avslutade

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Stockholm 2023-07-04

Vid protokollet

Justeras

Per Gradén

Alma Kastlander

Löneavtal

Vårdförbundet

Från och med 1 juni 2023 till den 31 maj 2025 för medlemmar i Vårdförbundet.

Löneavtalet gäller Vårdförbundets medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2023, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Medarbetarens erfarenhet och kompetens är viktiga faktorer som bidrar både till företagets och kollegors möjlighet att utvecklas. Genom en prioritering av särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen öka och möjlighet ges till lönekarriär i yrket över tid.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitet- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter. Målet är en ökad lönespridning, där en prioritering av särskilt yrkesskickliga ger möjlighet till lönekarriär i yrket över tid.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, erfarenhet, särskild yrkesskicklighet samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, erfarenhet, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft, men där prioriteringen av särskilt yrkesskickliga särskilt ska uppmärksammas.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (Praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna. Här ingår även samtal om prioriteringen av särskilt yrkesskickliga samt möjligheten till lönekarriär i yrket över tid.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Löneredvisionsstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 31 oktober 2023 och därefter senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens, erfarenhet, duglighet, särskilda yrkesskicklighet och den individuella löneutvecklingen knyts

samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överens-komna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren, motivering till lönen samt besked om huruvida medarbetaren bedömts som särskilt yrkes-skicklig. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4 Förhandlingsordning

4.1 Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum, Folksam eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6 Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 4 juli 2023

Fremia

Per Gradén

Vårdförbundet

Alma Kastlander

Förhandlingsprotokoll

Akademikerförbunden

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2023-06-01-2025-05-31
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Akademikerförbunden
Tid och plats:	30 mars, 11, 13, 26 april, 4, 12, 24, 25, 30 maj, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 30 juni, 3, och 4 juli i Fremias lokaler samt via Teams
Närvarande för	
Fremia	Per Gradén, Lars-Sture Johansson
Akademikerförbunden:	Anneli Laanep Joandi

§ 1 Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor och löner från och med den 1 juni 2023 t o m den 31 maj 2025 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parternas avtal avseende lönebildning enligt Löneavtal Akademikerförbunden fortsätter gälla med justering av datum och giltighet för ny avtalsperiod.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2023 med 4,1 procent samt 1 oktober 2024 med 3,3 procent (bilaga 4).

§ 2 Delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden från löneökningstrymmet avsätta till delpension med 1,0 procent enligt följande fördelning (bilaga 2):

Från 1 juli 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,6 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med ordinarie lönerevisionstidpunkt 2025 avsätts månatligen 0,4 procent till en sammanlagd avsättning om 1,0 procent.

Målsättningen är att delpension vid kommande avtalsförhandlingar följer avsättningen från motsvarande bransch inom Svenskt Näringsliv där system med Flexpension har som mål att avsätta 2,0 procent av löneökningstrymmet vid fullt utbyggt system.

§ 3 Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. Syftet med arbetsgruppen är att ta fram ett stödmaterial för den lokala lönebildningen; identifiera utvecklingsområden och lyfta fram goda exempel. Ett särskilt fokus ligger på att ett systematiskt och pedagogiskt stöd för kommunikation av resultatet av lönesamtal tillgängliggörs.

Lokala parter ska också tas i beaktande med utgångspunkt från behovet av en lokal samverkan mellan arbetsgivare och fack.

Arbetsgruppen ska vara pågående under hela avtalsperioden med arbetsmöten. Mötesfrekvensen avgörs av arbetsgruppen för det kommande arbetet. Arbetsgivarparten är sammankallande.

§ 4 Partsarbete - Divisorer

Parterna är överens om att i arbetsgrupp utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning och OB-ersättningar. En kostnadskalkyl ska redovisas till parterna senast 2023-12-31. Efter detta datum avser parterna att se över olika alternativ till dagens ersättningar i fasta krontal.

§ 5 Partsarbete - Deltidsanställningar

Parterna tillsätter ett utredningsarbete inom AHVO för att partsgemensamt söka reda på orsakerna till deltidanställningar.

Utmaningen att kompetensförsörja hälso-, vård- och omsorgssektorn är redan idag stor. En förändrad demografi med ökade behov samt ökade krav på – och från – medarbetarna medför att frågans betydelse kommer att fortsätta växa. Vi som arbetsmarknadsparter har avgörande roller i att bidra med analyser och åtgärder för vårt avtalsområde.

Det finns en outnyttjad kompetensreserv som skulle kunna komma vården och omsorgen till godo och öka förutsättningarna för en god arbetsmiljö hos medarbetarna.

Att arbeta deltid kan få konsekvenser, inte bara för inkomsten här och nu utan också för den framtida pensionen. Deltidsarbete är betydligt vanligare i kvinnodominerade yrken och sektorer än i manliga. Det är en viktig jämställdhetsfråga att öka förutsättningarna till heltidsarbete.

Parterna har därför bestämt att gemensamt utreda omständigheterna kring deltidarbete, hur förutsättningarna för verksamheter och medarbetare ser ut samt analysera vilka insatser som kan behöva vidtas. Resultatet analyseras och eventuella insatser identifieras för att få fler att vilja/kunna gå upp i sysselsättningsgrad och öka andelen heltidsarbetande. Det handlar bland annat om frågor kring arbetstidens förläggning, arbetsmiljön och möjlighet att förena arbetsliv med ett socialt liv. Goda exempel kan identifieras och spridas till lokala parter.

Arbetet genomförs inom AHVO och ska inledas under hösten 2023 och vara slutfört senast 1 februari 2025.

§ 6 Partsarbete – förskjuten arbetstid i vissa verksamheter

Parterna är överens om att i verksamheter där behov föreligger ska ett arbete genomföras i syfte att stödja lokala parter att teckna avtal avseende förskjuten arbetstid eller att hitta alternativa lösningar.

Arbetet utgår från följande omständigheter om förskjuten arbetstid bedöms vara en lämplig lösning:

Där verksamhetsbehov föreligger ska lokal överenskommelse avseende förskjuten arbetstid kunna ingås.

När medarbetare som arbetar enligt visst schema beordras att arbeta enligt annat schema blir det senast fastställda schemat ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden genom ändrad fridagsförläggning.

Lönstillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under tio dagar från tillsägelsedagen.

§ 7 Partsarbete – konsekvensändringar avseende nytt huvudavtal

Parterna genomför ett arbete angående konsekvensändringar utifrån nytt huvudavtal och därvid följande redaktionella förändringar i HVO avtalet mellan parterna. Arbetet ska vara färdigt senast den 1 oktober 2023.

§ 8 Akademikerförbunden

Fr o m den 1 januari 2024 upphör den s k 55/10 årsregeln att gälla (bilaga 1). Den anställda som fram till den 31 december 2023 intjänat förmåner enligt denna regel fortsätter att omfattas av denna så länge befintlig anställning pågår.

§ 9 Arbetsgrupp om dygnsvilobestämmelser

En arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna inom avtalsområdet tillsätts med uppdrag enligt bilaga 3. En första avstämning mellan parterna ska vara klar senast den 15 november 2023 och införandet i kollektivavtalet görs senast 1 september 2024.

§ 10 Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 31 maj 2025. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 11 Förhandlingarna förklaras avslutade

Förhandlingarna förklaras avslutade.

§ 12 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm 2023-07-04

Vid protokollet

Justeras

Per Gradén

Anneli Laanep Joandi

Löneavtal

Akademikerförbunden

Från och med 1 juni 2023 till och med den 31 maj 2025 för medlemmar i Akademikerförbunden.

Löneavtalet gäller Akademikerförbundens medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2023, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och

uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbets- förmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuella mål – och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (Praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 31 oktober 2023. Lönesamtalen därefter skall, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4 Förhandlingsordning

4.1 Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5 Vissa pensionfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum, Folksam eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6 Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 4 juli 2023

Fremia

Akademikerförbunden

Per Gradén

Anneli Laanep Joandi

Delpension

Gäller för Vision, Akademikerförbunden och Vårdförbundet

Avsättning till delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden från löneökningstrymmet avsätta till delpension med 1,0 % enligt följande fördelning:

Från 1 juli 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,6 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med lönerevisionstidpunkt 2025 avsätts månatligen 0,4 % till en sammanlagd avsättning om 1,0 %.

Målsättningen är att delpension vid kommande avtalsförhandlingar följer avsättningen från motsvarande bransch inom Svenskt näringsliv där system med Flexpension har som mål att avsätta 2,0 % av löneökningstrymmet vid fullt utbyggt system.

Överenskommelse om delpension

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra delpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra så skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänsteman överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltids tjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång av arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes lokala fackliga organisation vid företaget (om sådan finns) därom, och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ner i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens behov och krav.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2/KTP 2 ska arbetsgivaren fortsatt anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk karaktär som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25a § LAS gäller inte för tjänsteman som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler avseende pension.

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas om hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktiskt förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet Hälsa, vård och övrig omsorg

Parterna Fremia, Akademikerförbunden, Kommunal, Vision och Vårdförbundet är ense om att bilda en arbetsgrupp för att justera dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet Hälsa, vård och övrig omsorg. Kollektivavtalsregleringen ska säkerställa skyddet för arbetstagares dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet.

Arbetsgruppen ska senast den 15 november 2023 avsluta sitt uppdrag och föreslå preciseringar av ändringar i branschavtalen. Dessa ska börja gälla från och med den 1 september 2024.

Om arbetsgruppen inte kan nå en överenskommelse om förslag till avtalsjusteringar ska parterna gemensamt kontakta Medlingsinstitutet för begäran om att medlare ska utses, i syfte stödja parterna att träffa kollektivavtal. Kontakt med Medlingsinstitutet ska tas senast fem arbetsdagar efter att arbetsgruppen avslutat sitt uppdrag, dock senast den 23 november 2023.

Om Medlingsinstitutet nekar att utse medlare, ska parterna gemensamt utse två medlare, som har att stödja parterna att träffa kollektivavtal för att säkerställa skyddet för arbetstagares dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet. Kostnaderna för eventuell medling fördelas mellan respektive parter.

Om det skulle framkomma att EU-kommissionen gör tolkningar som föranleder parterna att ändra sina bedömningar om hur arbetstid och dygnsvila ska förläggas samt vilka undantag som är tillåtna ska parterna ta hänsyn till dessa tolkningar vid arbetet för att anpassa kollektivavtalen till EU:s arbetstidsdirektiv och EU-praxis.

Förhandlingsordning vid rättstvister Fremia - PTK

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Förhandlingsordning för rättstvister

Parter: Fremia
PTK

Närvarande

För Fremia: Jesper Neuhaus, Sven Rosqvist

För PTK: Nicola Lewis, Sara Kullgren

Ovanstående parter benämns nedan gemensamt för "Parterna"

Anmärkning

Med Parterna i denna Förhandlingsordning menas huvudorganisationerna Fremia och PTK. Det upplyses dock att Fremia utgör i detta avtal både förbundspart och huvudorganisation, vilket innebär att om enskilt PTK-förbund säger upp denna förhandlingsordning gentemot Fremia så sker uppsägningen enbart på förbunds nivå. Förhandlingsordningen mellan huvudorganisationerna Fremia-PTK kvarstår således till dess att någon av dessa huvudorganisationer säger upp avtalet.

§ 1

Parterna konstaterar att ett nytt Huvudavtal träffats mellan parterna per den 1 november 2022. Det tidigare Huvudavtalet träffat 1997 mellan PTK-Fremia (KFO) har sagts upp med upphörande den 22 mars 2023. Parterna konstaterar vidare att den nu mellan parterna träffade förhandlingsordning för rättstvister ersätter den tidigare från och med den 1 mars 2023. Därmed upphör det tidigare Huvudavtalet mellan PTK- Fremia (KFO) från 1997 att gälla i sin helhet från och med 1 mars 2023.

Stockholm den 21 februari 2023

Vid protokollet

Nicola Lewis

Justeras

Justeras

Martin Wästfelt
PTK

Jesper Neuhaus
Fremia

Förhandlingsordning för rättstvister Fremia-PTK

Tillämpningsområde

§1

Denna förhandlingsordning är gällande vid handläggningen av rättstvister inom området Fremia-PTK.

Förhandlingsordningen gäller för Fremia och PTK förbund på avtalsområden där parterna är eller brukar vara bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor.

Anmärkning:

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare och arbetsgivarorganisation som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

§2

Om det finns en annan förhandlingsordning mellan Fremia och enskilt PTK-förbund som innehåller avvikelse från denna förhandlingsordning så gäller den.

§3

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Förhandlingsrätt

§4

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare, alternativt Fremia, i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem hos organisationen, som är eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren, alternativt Fremia, har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

§5

Om förhandling påkallas av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som föreskrives i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet då det mot förhandlingen funnits hinder som inte berott på parten själv.

Förhandlingspreskription

§6

Part, som har förhandlingsrätt enligt § 4 och som i rättstvist vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse, ska påkalla förhandling härom inom fyra månader från det att part fått kännedom om den omständighet varpå kravet grundas. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.

Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid förlorar denne rätten till förhandling.

Förhandlingsförfarandet

§7

Part som vill förhandla ska göra framställning härom till motparten och ange den fråga förhandlingen ska röra.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

Förhandlingsskyldig part ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträdet och lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga förhandlingen avser.

§8

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll ska föras och justeras av båda parter. Detta behöver dock inte ske om parterna är ense härom.

§9

Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör framgå i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Lokal förhandling

§ 10

Förhandling ska genomföras mellan arbetsgivare och berörd lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Central förhandling

§ 12

Kan överenskommelse ej träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till central förhandling mellan Fremia och berörd arbetstagarorganisation.

§ 13

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att tidsbegränsad anställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

§ 14

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Avgörande av rättstvist

§ 15

Tvist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till rättsligt avgörande.

§ 16

I rättstvist rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska talan väckas inom fyra månader från det att den centrala förhandlingen anses avslutad.

I tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande gäller de tidsfrister som föreskrivs enligt lagen om anställningsskydd.

I tvist om tillsvidareförklaring om otillåten tidsbegränsad anställning gäller de tidsfrister som föreskrivs enligt lagen om anställningsskydd.

Har hinder funnits mot förhandling och har detta hinder ej berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Försitter part talefristen förlorar part rätten att föra talan i tvisten.

Tvist rörande denna förhandlingsordning

§ 17

Tvist rörande denna förhandlingsordning ska föras som central förhandling mellan Fremia och PTK.

Anmärkning:

Med tvist rörande denna förhandlingsordning avses endast tvist kring reglering i paragraf som ingår i denna förhandlingsordning.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader.

Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Förhandlingsordning vid rättstvister Fremia – LO

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Ärende: Överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal

Parter: Fremia
Landsorganisationen i Sverige (LO)

Tid: 2023-03-24 mfl.

Plats: Fremia

Närvarande:

För Fremia: Jesper Neuhaus, Jasmina Helander, Love Lind

För LO: Mats Ekeklint, Tommy Andersson, Sofie Rehnström, Johan Ingelskog, Malin Sjunnebo, Martin Nyberg, Joakim Oscarsson

§1

Fremia och LO träffar följande överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister (bilaga 1) och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal.

§2

Verksamheter som omfattas av denna överenskommelse är Fremia och dess medlemsföretag samt LO och dess medlemsförbund som antagit denna förhandlingsordning.

Fremias medlemmar utgörs av demokratiskt styrda föreningar eller företag som ägs av föreningar. Parterna är dock medvetna om att även stiftelser som bedrivs i oegennyttigt syfte, medarbetarägda företag och företag som ägs av kommun eller staten delar många av de särdrag som utmärker föreningar. Inom ramen för detta avtal likställs följaktligen dessa med föreningar.

§3

LO ska verka för att denna överenskommelse antas av vart och ett av de förbund inom LO som utgör motpart till Fremia.

§4

Parterna ska gemensamt utforma och förvalta ett medbestämmandeavtal som ska ersätta nu gällande avtal tecknat 1990-03-09. Avtalet ska ge förutsättningar för en väl fungerande samverkan inom ramen för en demokratiskt styrd verksamhet.

§5

För att säkerställa en god samverkan mellan centrala parter är parterna även överens om följande:

Innan tvisteförhandling hänskjuts för avgörande till AD kan ärendet, om LO och Fremia är överens, överlämnas till en partsgemensam instans för en särskild bedömning.

Sådant överlämnande ska vara skriftligt och vara undertecknad av LO och Fremia och omedelbart tillsändas lokala samt centrala parter i tvisten innan den centrala förhandlingen avslutats. Den centrala tvisten ska inte avslutas innan parternas instans fullgjort sin handläggning.

Ledamöterna i den partsgemensamma instansen utses i samband med begäran och ska bestå av två ledamöter utsedda av LO samt två ledamöter utsedda av Fremia. Ledamot ska tidigare inte varit ha direkt involverad i tvisten. Uppdraget upphör när instansen fullgjort sitt arbete i den aktuella tvisten.

Det ankommer på parternas instans att bedöma den aktuella tvistens inverkan på det fortsatta samarbetet mellan Fremia, LO och dess medlemsförbund.

Instansens primära uppgift är att behandla de följdverkningar en prejudicerande dom kan få, i synnerhet om tvisten kan antas få betydelse för tillämpningen av lag eller avtal inom fler avtalsområden än aktuell bransch eller avtalsområde. Parternas instans ska inom föreskriven tid verka för att tvisten löses och förhindra att en rättstvist skadar parternas förtroende för varandra.

Arbetet i den partsgemensamma instansen ska bedrivas skyndsamt, protokollföras och som längst pågå i 30 kalenderdagar från det att det skriftliga överlämnandet tillsänts parterna i tvisten. Om instansen bedömer att tvisten inte bör prövas i domstol ska parterna i tvisten tillkallas för att om möjligt finna en lösning.

För det fall att en lösning inte kan nås eller att den partsgemensamma instansen lämnar frågan utan åtgärd ska preskriptionstider i lagar och avtal gälla från den tidpunkt när den centrala förhandlingen avslutats.

Instansen ska omedelbart skriftligen meddela Fremia, LO och förbundsparterna när instansen fullgjort sin handläggning, efter som längst 30 kalenderdagar, så att parterna kan uppta den centrala förhandlingen.

§6

Parterna reglerar i denna överenskommelse principer för förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal.

I demokratiska verksamheter behöver parterna ta ett särskilt ansvar för löne- och allmänna anställningsvillkor. Då verksamheten bedrivs utan önskan om ett överskott, eller då sådant delas ut till medlemmarna, behöver hänsyn tas till utvecklingen inom det privata näringslivet och offentlig förvaltning. Det är således naturligt att parter inom avtalsområdet tar hänsyn till förhandlingar om lön- och allmänna villkor inom den jämförbara sektorn innan förhandlingar slutförs.

Det ankommer på parterna på respektive avtal om löne- och allmänna anställningsvillkor att definiera jämförbar sektor inom ramen för aktuella förhandlingar om löne- och allmänna villkorsavtal samt i övrigt överenskomma om vad som avses med marknadsmässiga förutsättningar.

Fremia och berört fackförbund ska planera och genomföra förhandlingsarbetet för nya löne- och villkorsavtal innan det föregående avtalet löper ut eller under det att giltighetstiden av tidigare tecknat avtal förlängs.

Förhandlingar inom ett visst avtalsområde bör inte avslutas innan löne- och allmänna villkorsavtal tecknats inom jämförbar sektor inom det privata näringslivet eller offentlig förvaltning.

För att uppnå konkurrensneutralitet bör de anställda erhålla löner och allmänna anställningsvillkor som baseras på samma marknadsmässiga förutsättningar som gäller för jämförbar sektor inom privat näringsliv eller inom offentlig förvaltning. Ovanstående hindrar inte att avtalad lön eller allmänna anställningsvillkor avviker från av andra organisationer tecknade avtal. Parterna bör dock ta ansvar för en långsiktigt hållbar utveckling där demokratiskt styrda verksamheter kan verka på lika villkor som företag inom motsvarande sektor inom privat näringsliv eller offentlig förvaltning.

§7

Denna överenskommelse gäller från 2023-04-01 och tills vidare med sex månaders ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägning kan dock tidigast ske 2024-01-01.

Vid protokollet

Jasmina Helander

Justeras

Justeras

Jesper Neuhaus

Torbjörn Johansson

Förhandlingsordning vid rättstvister Fremia- LO

Tillämpningsområde

§1

Denna förhandlingsordning är gällande vid handläggningen av rättstvister inom området Fremia-LO.

§2

Om Fremia och LO eller om Fremia och enskilt LO-förbund träffat avtal som innehåller avvikelser från denna förhandlingsordning så gäller det avtalet.

§3

Förhandlingsordningen reglerar inte vad som behandlas i 40 § LAS samt 34, 35, 37 i

MBL.

Förhandlingsrätt

§4

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare, alternativt Fremia, i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem hos organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren samt i förhållanden som berör mellanliggande kollektivavtal. Arbetsgivaren, alternativt Fremia, har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

§5

Om förhandling påkallas av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som föreskrives i denna förhandlingsordning.

Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet då det mot förhandlingen funnits hinder som inte berott på parten själv.

Förhandlingspreskription

§6

Part, som har förhandlingsrätt enligt § 1 och som i rättstvist vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse, ska påkalla förhandling härom inom fyra månader från det att

part fått kännedom om den omständighet varpå kravet grundas. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid förlorar denne rätt till förhandling.

Förhandlingsförfarandet

§7

Part som vill förhandla ska göra framställning härom till motparten och ange den fråga förhandlingen ska röra.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

Förhandlingsskyldig part ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträdet och lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga förhandlingen avser.

§8

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll ska föras och justeras av båda parter. Detta behöver dock inte ske om parterna är ense härom.

§9

Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör framgå i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Lokal förhandling

§ 10

Förhandling ska genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Central förhandling

§ 12

Kan överenskommelse ej träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till förhandling mellan Fremia och berört LO-förbund (central förhandling).

§ 13

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

§ 14

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Avgörande av rättstvist

§ 15

Tvist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till avgörande av AD, såvida inte parterna är ense om att pröva tvisten för slutligt avgörande i skiljeinstans enligt Lag om skiljeförfarande.

§ 16

I rättstvist rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska talan väckas i AD inom fyra månader från det att den centrala förhandlingen anses avslutad.-

Har hinder funnits mot förhandling och har detta hinder ej berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Försitter part talefristen förlorar part rätten att föra talan i tvisten.

Tvist rörande denna förhandlingsordning

§ 17

Tvist rörande denna förhandlingsordning ska föras som central förhandling mellan Fremia och LO.

Fremia 

fremia.se