

ORIGINAL

LEDARAVTAL

Avtal om allmänna anställningsvillkor och lönebildning i företagen

Medieföretagen - Ledarna
2015-06-25

Handwritten notes in blue ink:
2015-06-25
117
92 em

Innehållsförteckning

§ Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket.....	1
Ledaravtal	2
AVTAL OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR.....	3
§ 1 Avtalets omfattning	3
§ 2 Anställning	5
§ 3 Allmänna förhållningsregler	6
§ 4 Övertidskompensation.....	7
§ 5 Restid, förskjuten arbetstid, jour och beredskap.....	11
§ 6 Semester	12
§ 7 Sjuklön m. m.	19
§ 8 Ledighet.....	26
§ 9 Lön för del av löneperiod.....	32
§ 10 Uppsägning.....	33
§ 11 Förhandlingsordning	38
§ 12 Giltighetstid.....	40
Avtal om lönebildning i företagen	41
Avtal om arbetstidsbestämmelser för chefer.....	46
Avtal om kompetensutveckling.....	53

§ Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket

- Avtal om förslagsverksamhet
Avtalet mellan SAF-PTK-LO om förslagsverksamhet gäller
- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Konkurrensklausuler
Överenskommelse om konkurrensklausuler mellan SAF och SIF/Ledarna/CF
- Omställningsavtal
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Utvecklingsavtal
- Uppfinningar
Avtalet mellan SAF och SIF/Ledarna/CF om arbetstagares uppfinningar

Ledaravtal

Chefen är i sin roll som arbetsledare arbetsgivarens representant på arbetsplatsen. Det förutsätts därför att chefen är lojal med arbetsgivaren och tillvaratar dennes intressen.

Med chef avses i detta avtal medarbetare med personal- och/eller budgetansvar samt operativt och/eller strategiskt verksamhetsansvar.

Chefsrollen innebär krävande och kvalificerade arbetsuppgifter. För att få långsiktigt hållbara chefer är tydlighet kring uppdraget, handlingsfrihet och uppbackning från företaget en förutsättning.

Relationen mellan Medieföretagen och Ledarna präglas av att Ledarna är en organisation för chefer och lösningar på eventuella tvister mellan parterna inriktas på åtgärder som stärker tilliten mellan parterna.

I samband med att någon utses till ansvarig utgivare ska en genomgång av förutsättningarna för uppdraget gås igenom. En chef som har uppgiften att vara ansvarig utgivare ska tillförsäkras stöd av arbetsgivaren vid eventuella anmälningar om tryckfrihetsbrott.

Arbetsgivaren och berörd chef kan i förekommande fall överenskomma om förfogandet över journalistiskt upphovsrättsligt skyddat material.

Den ideella rätten enligt 3 § upphovsrättslagen ska lämnas okränkta.

AVTAL OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar medlemmar i Ledarna som utgör arbetsgivarens företrädare vid arbetsplatsen på företag som är anslutna till Medieföretagen.

Anmärkning:

För företag som inträder som medlem i Medieföretagen och som vid inträdet inte är bundet av kollektivavtalet gäller detta avtal först sedan överenskommelse därom träffats mellan Medieföretagen och Ledarna.

1.2 Enskild överenskommelse (dispositivitet)

Chef som omfattas av detta avtal kan träffa enskild individ- och företagsanpassad överenskommelse med arbetsgivaren om andra villkor utan hinder av detta avtal. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och särskilt redovisa villkoren.

Villkoren i den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönedialogstillfälle.

En part som vill att villkoren skall upphöra skall underrätta den andre parten senast en månad före lönedialogstillfället. Från lönedialogstillfället gäller i så fall de allmänna villkor som har överenskommit mellan de centrala parterna.

Den enskilda överenskommelsen får inte strida mot tvingande lagstiftning.

1.3 Uppnådd pensionsålder

För chefer som fyllt 67 år eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för chefen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas på företaget, gäller avtalet med följande inskränkningar;

- Rätten till sjuklön efter arbetsgivarperioden kräver en särskild överenskommelse.
- Uppsägningstiden framgår av § 10, 10.3.5.

1.4 Utlandstjänstgöring

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom

- överenskommelse mellan arbetsgivaren och chefen eller
- särskilt utlandsreglemente eller liknande som finns i företaget.

Dessutom gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de tjänstemän som omfattas av detta.

1.5 Definition av lokal part

Lokal part för Ledarna kan bestå av en vald styrelse alternativt en vald företrädare med motsvarande ansvar och uppgifter som en styrelse.

Lokal part för Ledarna är verksam inom en arbetsplats, del av en arbetsplats eller flera arbetsplatser beroende på medlemsbehoven och arbetsgivarens organisation. Där företrädare enligt ovan saknas ska arbetsgivaren vända sig till Ledarnas kansli i Stockholm.

Information om bildande av styrelse eller utsedd företrädare meddelas berörd arbetsgivare skriftligen.

Anmärkning till 1.5 återfinns i förhandlingsprotokoll 20150625.

Protokollsanteckning

PTK-förbunden har enats om att tjänstemannaklubbar och representanter som utsetts av tjänstemännen inom PTK-området kan företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L, när det gäller omställningsavtalet och frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor. Detta organ ska anses vara den lokala arbetstagarorganisationen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L, ska företaget kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.

§ 2 Anställning

2.1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och chefen inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och chefen kan komma överens om tidsbegränsad anställning

- för allmän visstidsanställning
- vid vikariat för att ersätta en chef vid t.ex. dennes ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet
- vid vikariat för att upprätthålla en ledigförklarad befattning under sex månader, om arbetsgivaren och lokal part inte kommit överens om annat
- för de som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen.

Om en chef under en 5-års period har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt 2 år, eller som vikarie i sammanlagt mer än 2 år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Vid tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst 1 månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

2.3 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provtiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om chefen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om chefen begär det.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

3.1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och chef grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Chefen ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter.

3.2 Konkurrerande verksamhet

En chef får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Chefen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla, ska först samråda med, och få det godkänt av, arbetsgivaren. Sådant tillstånd ska meddelas skriftligen och kan ges åt chefen för viss tid.

§ 4 Övertidskompensation

Chef som omfattas av detta avtal har som regel okontrollerbar arbetstid och frihet i förläggningen av denna.

Arbetsgivaren och chefen bör därför komma överens om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå utan istället ersätta denna med högre lön och/eller fem semesterdagar utöver ordinarie semester. I en sådan överenskommelse ska även förekomsten av eventuell restid beaktas. Överenskommelsen ska vara skriftlig.

Överenskommelsen kan ändras vid ändrade förutsättningar i chefens anställning.

Arbetsgivare och chef som träffar överenskommelsen kan också träffa överenskommelse om att chefen inte heller ska omfattas av bestämmelserna i §§ 2-4 i arbetstidsavtalet.

Om ingen överenskommelse träffas gäller regler för övertidsersättning enligt nedan.

4.2 Förutsättningar för övertidskompensation

4.2.1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för tjänstemannen, om övertidsarbetet

- har beordrats på förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidarbete se 4.4.

4.2.2 Förberedelse- och avslutningsarbete

Som övertid räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens uppgifter.

4.2.3 Beräkning av övertid

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

4.2.4 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Om en tjänsteman utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars övertidsarbete. Detta gäller dock inte om endast ett måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

4.2.5 Reskostnader vid övertidsarbete

Om tjänstemannen inställer sig för övertidsarbete som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall överenskommelse träffats enligt 4.1.1.

4.2.6 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en viss del av året, t.ex. sommaren, är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under en annan del av året gäller följande. Beräkning av övertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpats, ska ske med utgångspunkt från den dagliga arbetstid som gäller under resten av året.

4.3 Kompensation för övertid

4.3.1 Pengar — ledighet

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid samrådet bör arbetsgivaren så långt det är möjligt beakta tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

4.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller

efter överenskommelse kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje övertidstimme.

Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller

efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller midsommar-, jul- och nyårsafton.

4.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

4.4.1 Ersättning för mertid

Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

4.4.2 Beräkning av mertid

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

4.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete

En deltidsanställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsvarande befattning vid företaget.

Vid beräkning av ersättning enligt 4.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

4.4.4 Total arbetstid

Den totala arbetstidens omfattning ska diskuteras mellan den berörda chefen och arbetsgivaren i utvecklingssamtalet, oavsett ersättningsform enligt denna paragraf.

§ 5 Restid, förskjuten arbetstid, jour och beredskap

Ersättning för restid, förskjuten arbetstid, jour- och beredskap bör, i de fall sådant förekommer, regleras genom skriftlig överenskommelse mellan företaget och berörd chef.

§ 6 Semester

6.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

6.2 Intjänandeår och semesterår

Intjänandeåret räknas fr o m den 1 april t.o.m. den 31 mars året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild chef eller med den lokala parten om att intjänandeåret och/eller semesteråret ska förskjutas.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Chef som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av;

1. chefens sjukdom eller
2. chef som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till chefen personligen.

6.3 Semesterns längd

6.3.1 Antal semesterdagar

- 25 semesterdagar enligt semesterlagen
- 5 semesterdagar utöver lag genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och chefen enligt § 4 i detta avtal.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

6.3.2 Antal betalda semesterdagar

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

$$A \times \frac{B}{C} = D$$

- A** = antal avtalade semesterdagar (enligt 9.3.1)
B = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande
C = antal kalenderdagar under intjänandeåret
D = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal).

6.3.3 Ändring av semesterdagar

Om detta avtal träder i kraft för en chef som omfattas av ett enskilt eller kollektivt avtal eller tjänstereglemente vid företaget, har chefen rätt till minst samma antal semesterdagar som tidigare.

6.3.4 Befordrad eller nyanställd chef

För befordrade eller nyanställda chefer ska i intjänandeåret även inräknas anställningstid vid företaget eller vid annat företag som hör till samma koncern.

9.3.5 Semester för intermittent arbetande

För chef som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka beräknas antalet nettosemesterdagar enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar/vecka} \times \text{antalet semesterdagar enligt 9.3}}{5}$$

= Antalet semesterdagar (nettosemesterdagar) som ska förläggas till dagar som enligt arbetstidsschemat skulle ha varit arbetsdagar. Brutet tal vid beräkningen rundas av till närmast högre dagantal.

Om chefen enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel som del av dag samma vecka, ska den delvis arbetade dagen räknas som hel dag. När semestern läggs ut för en sådan chef går det åt en hel semesterdag även för den dag chefen endast skulle ha arbetat en del av dagen.

Exempel chefens <i>arbetstid</i> är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars semester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstidsschemat ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de svarar mot det nya schemat.

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) beräknas med utgångspunkt från antalet *brutto*semesterdagar.

6.4 Semesterlön, semesterersättning m. m.

6.4.1 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

För chef avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av chefens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 9.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om chefen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

$$\frac{0,5 \% \times \text{det antal semesterdagar som chefen har rätt till}}{\text{Antalet betalda semesterdagar som chefen har tjänat in.}}$$

Med *fasta lönetillägg* avses här t.ex. fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här t. ex. provision, tantiem, bonus, premie lön, skift-, jour-, beredskaps- och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med chefens personliga arbetsinsats.

I övertids-, mertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

6.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel

Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret

Skift-, jour-, beredskapsersättning och ersättning för förskjuten arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om chefen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

6.4.3 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut tillsammans med lönen i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Undantag

- 1 Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har chefen rätt att à conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek. Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 9.4.1 och 9.4.2.
- 2 Om en överenskommelse har träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla, kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

6.4.4 Semesterersättning

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 6.4.1 och 6.4.2.

För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

6.4.5 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från chefens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se 6.4.1.

6.4.6 Ändrad sysselsättningsgrad

Om chefen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid som gällde vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se 6.4.1.

6.5 Semester för nyanställda

Om en nyanställd chefs betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om chefen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och chefen komma överens om att chefen ska vara tjänstledig eller ledig utan löneavdrag under erforderligt antal dagar. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande. Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, ska avdrag göras från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

- 1 chefens sjukdom eller
- 2 chef som frånträder sin anställning under förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3 uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till chefen personligen.

För dem som fått fler betalda semesterdagar än de har tjänat in gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 § tredje stycket semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

6.6 Sparande av semester

6.6.1 Sparande av semesterdagar

De som har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 får efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att de inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Arbetsgivaren och chefen ska komma överens om hur sparade semesterdagar ska läggas ut. Det gäller såväl vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut som hur de ska förläggas under detta semesterår.

6.6.2 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt 6.6.1 under samma år.

6.6.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 6.4.1 och 6.4.2. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till chefens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 6.4.6.

§ 7 Sjuklön m. m.

7.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

7.1.1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt 7.2.2 andra stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i 7.3.1 - 7.3.2.

Sjuklön från arbetsgivaren fr o m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt 7.3.6 - 7.3.8 och 7.4 - 7.7.

En sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, sjuklönens storlek och sjuklöneperiodens längd.

7.1.2 Sjukanmälan

Den chef som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. chefen ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om chefen blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket lagen om sjuklön).

7.2 Försäkran och läkarintyg

7.2.1 Skriftlig försäkran

Chefen ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att chefen har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar chefen skulle ha arbetat (9 § lagen om sjuklön).

7.2.2 Läkarintyg

Chefen ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön fr o m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (8 § andra stycket lagen om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det, ska chefen lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

7.3 Sjuklönens storlek

7.3.1 Sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

7.3.2 Sjukdom t o m. 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje timme en chef är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	---

Chefer som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön fr o m. den andra frånvarodagen med 80 % av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

7.3.3 Sjuklön från första dagen i vissa fall

För en chef som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr o m. den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

7.3.4 När avdrag redan gjorts för tio karensdagar

Antalet karensdagar får enligt lagen inte överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att chefen fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för den första frånvarodagen beräknas enligt vad som gäller fr o m. den andra frånvarodagen.

7.3.5 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För chef som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och chefen komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde chefen. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag chefen får besked om sin nya lön.

7.3.6 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om chefens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

7,5 x prisbasbeloppet (pbb)

12

För chef med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För chef med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{pbb}}{365}$$

7.3.7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med fast kontant månadslön jämföras här

- fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med chefens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

För definition av månadslön, se 7.3.5.

7.3.8 Sjuklönetidens längd

Om chefen enligt detta avtal har rätt till sjuklön fr o m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas t o m den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller

- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas t o m. den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

Om chefen under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om chefen därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

7.4 Vissa samordningsregler

7.4.1 Rehabiliteringspenning

Om en chef är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt 7.3.8 görs löneavdrag som vid sjukdom fr o m. den 15:e kalenderdagen enligt 7.3.6.

7.4.2 Ersättning från annan försäkring

Om chefen får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

7.4.3 Annan ersättning från staten

Om chefen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

7.4.4 Livränta

Om en chef på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, ska

sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 7.3 utan istället utgöra skillnaden mellan 90% av månadslönen och livräntan.

7.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

7.5.1 Chefen har fyllt 60 år

Om chef vid anställningen har fyllt 60 år, kan arbetsgivaren och chefen komma överens om att chefen inte ska ha rätt till sjuklön fr o m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden. Om en sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala parten.

7.5.2 Förtigande av sjukdom

Chefer som vid anställningen har förtigit att de lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden när arbetsoförmågan beror på sjukdomen ifråga.

7.5.3 Inte lämnat friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av chefen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har chefen inte rätt till sjuklön fr o m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

7.5.4 Nedsatta sjukförmåner

Om chefens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

7.5.5 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Om en chef har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - chefen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

7.5.6 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om chefen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

7.5.7 När sjukpension betalas ut

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till chefen upphör rätten till sjuklön.

7.5.8 Uppnådd pensionsålder

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden för chef som uppnått pensionsåldern, se 1.3.

7.5.9 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om chefen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om chefens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om chefen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

7.6 Smittbärare

Om en chef måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare görs avdrag enligt följande t o m. den 14:e kalenderdagen.

För varje timme en chef är frånvarande görs avdrag per timme med

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

Fr o m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 7.3.6 – 7.3.8.

7.7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

§ 8 Ledighet

8.1 Permission, kort ledighet med lön

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom chefens familj eller nära anhörigs dödsfall.

För påsk-, midsommar- och julafton som inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Nationaldagen

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller chefen i stället annan ledig dag utan löneavdrag.

Anmärkning

Redan träffade lokala överenskommelser påverkas ej.

Ledigheten proportioneras för deltidanställda.

Ledighet som ej uttagits under kalenderåret förfaller.

8.2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget, såvida det inte är fråga om lagstadgad ledighet t. ex. studie- eller föräldraledighet.

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas eller förkortas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och chefen.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde chefen. För chef som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

8.2.1 Löneavdrag för heltidsanställd, hel dag

När en chef är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs löneavdrag enligt följande:

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med $1/21$ ($1/25$)* av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även chefens arbetsfria vardagar och sön- eller helgdagar.

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

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

8.2.2 Löneavdrag för deltidsanställd, hel dag

Om chefen är deltidsanställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittert deltidsarbete), ska löneavdrag göras för varje dag som chefen är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 21 (25)^*}{5 (6)^*}$$

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Exempel

Chefens deltid är förlagd till
följande antal arbetsdagar/vecka

4

Avdrag

$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$

3,5	<u>månadslönen</u> 14,7
3	<u>månadslönen</u> 12,6
2,5	<u>månadslönen</u> 10,5
2	<u>månadslönen</u> 8,4

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

8.3 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön

Ledighet under del av dag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/175 av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

8.4 Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen. Med fast kontant månadslön avses här

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med chefens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader /avräkningsperioder ska chefens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

8.5 Föräldralön

8.5.1 Villkor för föräldralön

En chef som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om chefen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 24 månader.

8.5.2 Föräldralönens storlek

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om chefens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

För chef med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

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

För chef med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Med månadslön avses utöver vad som anges i 10.3.5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Om chefen har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av

- *två månadslöner* minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om chefen har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- *tre* månadslöner minus *90* föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om chefen har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen av

- *fyra* månadslöner minus *120* föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om chefen har varit anställd i fyra men inte fem i följd utgörs föräldralönen av

- *fem* månadslöner minus *150* föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om chefen har varit anställd i fem eller fler år i följd utgörs föräldralönen av

- *sex* månadslöner minus *180* föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod om inte annat överenskommes. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, fem respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

8.5.3 Utbetalning av föräldralön

Föräldralönen betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att chefen har återkommit från tjänstledigheten.

8.5.4 Reduktion av föräldralön

Föräldralön betalas inte om chefen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

8.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

8.6.1 Avdrag

Om en chef är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme enligt följande:

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

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska chefens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde chefen. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra avdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag chefen får besked om sin nya lön.

8.6.2 Månadslön

Med månadslön avses

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För chef som till väsentlig del är avlönad med sådana lönedelar bör överenskommelse träffas om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som löneavdrag ska göras från.

§ 9 Lön för del av löneperiod

Om en chef börjar eller slutar sin anställning eller ändrar sysselsättningsgrad under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen på följande sätt:

$$\frac{X}{Y} \times Z = L$$

X = aktuell månadslön

Y = antal kalenderdagar under den aktuella månaden/avräkningsperioden och sådan dag som infaller på helgdag

Z = antal dagar av **Y** som infaller under perioden

L = lön för beräkningsperioden

Vid ändrad sysselsättningsgrad beräknas varje period med respektive sysselsättningsgrad för sig.

§ 10 Uppsägning

10.1 Uppsägning från chefens sida

Arbetsgivaren och chefen kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 10.2.1.

10.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från chefens sida är följande, om inte annat följer av 10.3.2 - 10.3.6.

Chefens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 3 år	1 mån
fr o m. 3 år till 6 år	2 mån
fr o m 6 år	3 mån

10.1.2 Skriftlig uppsägning

Chefen bör göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör chefen så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

10.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

10.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat gäller enligt 10.3 eller följer av 10.4.2 - 10.4.6.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
fr o m. 2 år till 4 år	2 mån
fr o m. 4 år till 6 år	3 mån
fr o m. 6 år till 8 år	4 mån

fr o m. 8 år till 10 år	5 mån
fr o m. 10 år	6 mån

Uppllysning

Beräkning av anställningstidens längd

Hur anställningstidens längd enligt ovan ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd.

10.2.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Om en chef, som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Detta gäller dock längst till dess chefen fyllt 65 år.

10.2.3 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisationen ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelsen till den lokala parten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev till berört förbund. Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

10.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

10.3.1 Lön under uppsägningstid

Om en chef inte kan beredas arbete under uppsägningstiden ska lön och andra ersättningar betalas ut som om chefen varit i tjänst (12 § lagen om anställningsskydd).

10.3.2 Tidigare överenskommelse om annan uppsägningstid

Chefer som enligt kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har längre uppsägningstid när detta avtal träder i kraft vid företaget, behåller denna.

10.3.3 Uppsägningstid vid provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och chefen.

10.3.4 Uppsägningstid vid tidsbegränsade anställningar

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

10.3.5 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Anställningen upphör utan uppsägning i och med att chefen uppnår den pensionsålder som gäller för anställningen enligt ITP-planen, om inte arbetsgivaren och chefen kommer överens om annat. Underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd behöver inte lämnas.

10.3.6 Pensionärer — uppsägningstid

För chefer som fyllt 67 år eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för chefen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas på företaget är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och chefen.

10.3.7 Förkortning av uppsägningstid för chefen

Om chefen på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstiden slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

10.3.8 Skadestånd då chefen inte iakttar uppsägningstiden

Om chefen lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas. Skadeståndet är lägst det belopp som motsvarar chefens lön under den del av uppsägningstiden som chefen inte har iakttagit.

10.3.9 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller chefens sida har chefen rätt att få ett tjänstgöringsbetyg, som visar

- den tid som chefen har varit anställd, och

- de arbetsuppgifter som chefen utfört, samt
- om chefen så begär, vitsord om det sätt på vilket arbetet har utförts. Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att chefen har begärt att få betyget.

10.3.10 Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har chefen rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren ska lämna intyget till chefen senast inom en vecka från det att chefen begärt att få intyget. Om chefen har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern här anses ha tagits ut först.

10.4 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

Om det blir aktuellt med personalinskränkning, ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska då 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 turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och om de avsteg från lagen som krävs.

De lokala parterna kan också komma överens om turordning vid återanställning genom avvikelse från bestämmelserna i 25-27 § lagen om anställningsskydd. Därvid ska de ovan angivna kriterierna gälla.

De lokala parterna är skyldiga att på begäran föra förhandlingar om turordning liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs i 13.4 tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Uppllysning

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

§ 11 Förhandlingsordning

11.1 Samförstånd

Det förutsätts att arbetsgivare och chef genom ömsesidigt hänsynstagande försöker lösa sina gemensamma angelägenheter i samförstånd och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

11.2 Förhandlingar på lokal och central nivå

Denna förhandlingsordning ska tillämpas på rättstvister. För intressetvister se Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) respektive förhandlingsordningen i "Avtal om lönebildning i företagen".

Förhandlingar sker först mellan de lokala parterna (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, mellan parterna på förbunds nivå (central förhandling).

Amn. Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ MBL.

11.3 Begäran om lokal förhandling

Lokal förhandling ska begäras inom fyra månader från det att parten har fått kännedom om de omständigheter som kravet grundas på.

Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid förloras rätten till förhandling.

11.4 Begäran om central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska göras inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

11.5 Tiden inom vilken förhandling ska påbörjas

Såväl lokal som central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag som förhandlingen har begärts, om inte parterna kommit överens om något annat.

11.6 Hur förhandlingar avslutas

Lokal respektive central förhandling är avslutad när parterna kommer överens om det eller ena parten gett tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad. I förhandlingsprotokollet ska en anteckning göras om när förhandlingen avslutades.

11.6 Rättsligt avgörande

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. Talan ska väckas inom fyra månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges har parten förlorat sin talan.

§ 12 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 2015-09-01 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtal om lönebildning i företagen

Utgångspunkter

Lönebildningsprocessen ska utgå från företagets ekonomiska förutsättningar och chefens bidrag till denna utveckling. Den individbaserade lönesättningen bidrar till att sambandet mellan verksamhetens mål, den egna utvecklingen, insatsen och lönen blir tydlig. På det viset kan lönen bli en drivkraft i den egna prestationen och därigenom positivt påverka både verksamhetens utveckling och den egna löneutvecklingen.

Lönebildningsprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. Viktiga begrepp är mål, kompetens och resultat. Företagets affärsidé och mål länkas samman med personlig utveckling och löneutveckling. Lön och belöning kopplas till prestation, måluppfyllelse och hur chefen leder verksamhet och medarbetare.

Lönebildningsprocessen ska vara transparent, tydlig och känd i företaget, detta definieras i företagets lönepolicy.

Det ställs höga krav på chefer och de måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmast överordnad chef kring uppdrag och förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer vilket gynnar verksamhet, medarbetare och chefen själv. Denna dialog bör föras i samband med utvecklingssamtalet.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta kvalitetskrav och branschens utveckling krävs ett målmedvetet arbete med att utveckla kompetensen inom företaget. Chefernas kunnande, personliga engagemang och utveckling har avgörande betydelse. Alla chefer, ska efter behov, ges möjlighet och utrymme till kompetensutveckling i arbetet.

Den interna dialogen är en viktig grund för utvecklingen av chefernas och företagets samlade kompetens. Den kan föras vid t ex planerings- eller utvecklingssamtal och forum för chefsfrågor eller motsvarande där företagets och chefernas utvecklingsbehov diskuteras. Företaget måste därefter göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för

företagets och den enskilde chefens utveckling, på både kort och lång sikt. Mål för individuell utveckling ska sättas.

Det är i första hand företagets ansvar att säkerställa realiserandet av utvecklingsinsatser för sina chefer. Varje chef är sedan ytterst ansvarig för genomförandet av sin egen utveckling. Kompetensutveckling är en viktig faktor i lönebildningsprocessen. Det är därför viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar de anställda till kontinuerlig kompetensutveckling.

Lön och löneutveckling

Den årliga löneprocessen på företaget bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. Företagets affärsidé och verksamhetsmål länkas samman med personlig utveckling och löneutveckling. Lön och belöning kopplas till företagets förutsättningar och chefens prestation och måluppfyllelse dvs. hur chefen leder verksamhet och medarbetare.

Företaget ska definiera vilka personer som har ansvar för löneprocessen, deras befogenheter och hur arbetsuppgifter fördelas samt hur processen och dialogen ska genomföras under året. Detta kan med fördel definieras i företagets lönepolicy. Närmsta chef är den som har bäst kunskap om individens kompetens och prestationer och det är därför viktigt att dialogen förs mellan chef och närmast överordnad chef.

Överenskommelse ska träffas mellan företaget och berörda chefer eller där lokal företrädare finns med denna om tidplan för när utvecklings- och uppföljningssamtal eller motsvarande, lönesamtal samt avslut av den årliga löneprocessen ska genomföras. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Lönerevision ska ske minst en gång per år. Lönerevisionstillfällena för chefer bör förläggas till personligt överenskomna tidpunkter. Kommer chef och företag inte överens ska den 1 april gälla som revisionstidpunkt.

Löneprocessen är en ständigt pågående process som sträcker sig över hela året. Löneprocessen ska kopplas till företagets övergripande mål som bryts ned på individnivå så att löneprocessen blir transparent, förståelig och känd för alla. Rätt tillämpat kan avtalet bidra till utveckling av företagets organisation och ledarskap. Följande steg skapar grund för en sådan löneprocess.

Steg 1 Förutsättningar

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönepolicy, löneavtal, lönekriterier samt företagets ekonomiska- och marknadsmässiga förutsättningar skapar en nulägesbild som ska vara känd för alla inför den kommande lönesättningen. Chefens egen nulägesbeskrivning kompletterar denna analys.

Steg 2 Utvecklingssamtalet

Alla chefer ska ha minst ett utvecklingssamtal per år med sin lönesättande chef. I detta samtal diskuteras förutsättningar, målbild samt kompetensutveckling. Chefens individuella mål och kompetensutveckling ska dokumenteras.

Steg 3 Kontinuerlig uppföljning

Förändringar i omvärlden skapar behov av att ofta följa upp och eventuellt korrigera den målbild och de mål som satts upp. Varje chef ska beredas tillfälle till kontinuerligt uppföljning med sin lönesättande chef.

Steg 4 Bedömning

Inför lönesamtalet ska lönesättande chef göra en bedömning av chefens prestation under året. Detta för att kunna sätta lön utifrån det resultat och den måluppfyllelse som skett under året. Företagets lönepolicy, lönekriterier samt den lönesättande chefens bedömning från utvecklingssamtal och den kontinuerliga uppföljningen utgör underlag. Motsvarande förberedelse görs även av den chef som ska bli lönesatt.

Steg 5 Lönesamtal

I lönesamtalet ska en dialog föras mellan chef och lönesättande chef kring årets arbetsinsats, utifrån steg 4. I samtalet ska chefens lönenivå och löneutveckling diskuteras. Lönesättande chef lämnar och motiverar sitt förslag till ny lön. Ny lön fastställs skriftligen och undertecknas av båda parter.

Föräldraledig omfattas av lönerevisionen och ska också erbjudas lönesamtal.

För chef som inte erbjudits någon eller märkbart låg löneökning ska särskilda samtal föras om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

Steg 6 Utvärdering

Löneprocessen kräver ständig utveckling. En gemensam utvärdering i syfte att förbättra löneprocessen ska genomföras årligen. Resultatet bildar en plattform för kommande års löneprocess. Utvärderingen ska genomföras mellan chef och lönesättande chef eller i forum för chefsfrågor eller motsvarande.

Förhandlingsordning

Lönedialog och lokal förhandling

Lönefrågan bör lösas i samband med lönesamtalet.

Vid oenighet i lönesamtalet kan Ledarna konsulteras och en överläggning kan begäras. Sådan överläggning ska påkallas inom 14 dagar från genomfört lönesamtal.

Om endera parten så önskar och ärendet gäller löneprocessen kan frågan behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående överläggning. Förhandling ska upptas senast tre veckor efter påkallandet.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktning är att central förhandling inte ska behöva tillgripas.

I företag där lokal tillämpningsöverenskommelse har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella lönerna i den ordning som de lokala parterna har kommit överens om.

Central förhandling

Kan de lokala parterna inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag loka förhandling förklarats avslutad.

Lönenämnd

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har två månader på sig att avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit i detta avtal

Preskription

Part som inte iakttar fristerna ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har därmed rätt att fastställa lönerna.

Fredsplikt

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

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Medieföretagen eller Ledarna besluta att fredsplikten upphör vid det företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Medieföretagen och Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för företag/del av företag innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller Medieföretagens styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varav Medieföretagen och Ledarna utser två ledamöter var samt var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

Uppsägning

Detta avtal gäller från 2015-09-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Avtal om arbetstidsbestämmelser för chefer

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Tillämpningsområde

Detta avtal gäller chefer som omfattas av Ledaravtalet. Avtalet ersätter arbetstidslagen (SFS 1982:673) i sin helhet.

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för rådets direktiv 2003/88/EG som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

Bestämmelserna i §§ 2 – 4 gäller som huvudregel inte för chefer eftersom de utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses som arbetsgivarens skyldighet att vaka över hur arbetet är anordnat eller för chefer som har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

1.2 Enskild överenskommelse (dispositivitet)

Chef som inte utför arbete under sådana förhållanden som regleras i stycket ovan omfattas av §§ 2-4 i detta avtal. Chefen kan träffa enskild överenskommelse med arbetsgivaren om att han ska vara undantagen från §§ 2-4 i detta avtal.

Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och särskilt redovisa villkoren.

Villkoren i den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönedialogstillfälle.

En part som vill att villkoren skall upphöra skall underrätta den andre parten senast en månad före lönedialogstillfället. Från lönedialogstillfället gäller i så fall de allmänna villkor som har överenskommit mellan de centrala parterna.

Den enskilda överenskommelsen får inte strida mot tvingande lagstiftning.

1.3 Chefer med överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete

Chefer, som träffar överenskommelse om att kompensation för övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön är undantagna från tillämpningen av §§ 2 – 4 i detta avtal.

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om sex månader.

Anmärkning

De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.

2.2 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till chefens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta chefens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Den enskilde chefen har rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren. Om chefens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta. Den enskilde chefens önskemål ska även vägas mot andra chefers behov och önskemål.

Vid ändring av chefens arbetstid ska arbetsgivaren informera chefen minst fjorton dagar innan ändringen genomförs.

§ 3 Övertid

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden för chefen om

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

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i chefens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för deltidsanställda chefer och som ersätts som mertid enligt Ledaravtalet räknas inte av från övertidsutrymmet.

3.2 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till chefens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

3.3 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt Ledaravtalet återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 3.2 ovan (allmän övertid).

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokal part för Ledarna eller chefen enas om annat.

Exempel

En chef utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 3.2.

Överenskommelse träffas om att chefen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar x 1,5 tim = sex timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 3.2.

3.4 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal part för Ledarna eller med chefen.

3.5 Nödfall

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 3.2 (allmän övertid) och 3.4 ovan (extra övertid).

§ 4 Anteckning av övertid och mertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt § 3. På samma sätt ska anteckningar föras avseende mertid för deltidsanställda. Chefen, lokal part för Ledarna eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning

Även för chefer som är undantagna från §§ 2-4 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och lokal part för Ledarna att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa chefer.

Chefen bör fortlöpande lämna uppgift om arbetstidens omfattning till arbetsgivaren. Detta ska ske på sådant sätt som chefen och arbetsgivaren finner lämpligt. Om lokal part för Ledarna så begär ska denna få del av dessa uppgifter.

§ 5 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en begränsningsperiod om sex månader.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då chefen annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, övertid (även nödfallsövertid) och mertid.

§ 6 Nattarbete

Med natt avses en period om minst sju timmar som omfattar perioden kl 22 – 06. Med nattarbetande avses chef som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt chef som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid på natten.

Arbetstiden för nattarbetande chef får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att chefen ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse från andra stycket kan göras i överenskommelse med lokal part för Ledarna eller chefen under förutsättning att chefen kompenseras med ledighet eller lämpligt skydd.

Semester och sjukfrånvaro under tid då chefen annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

§ 7 Rast och måltidsuppehåll

7.1 Rast

När arbetsdagen är längre än fem timmar har chefen rätt till rast.

Avvikelse får göras genom överenskommelse med lokal part för Ledarna eller med chefen. Sådan avvikelse förutsätter att berörda chefer kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Under rast har chefen rätt att lämna arbetsplatsen eftersom rasten inte är betald arbetstid.

Anmärkning

En god arbetsmiljö förutsätter att det, utöver rasterna, är möjligt att ta pauser under arbetsdagen.

7.2 Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

§ 8 Vila

8.1 Dygnsvila

Chefen ska beredas minst elva timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Vila bör vara förlagd till natt, varvid avses att perioden 00 – 05 ska ingå.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att chefen kompenseras med motsvarande ledighet.

Avvikelse får även göras genom överenskommelse med lokal part för Ledarna eller chefen, under förutsättning att chefen kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Anmärkning

Avvikelse från dygnsvilan förutsätter att chefen ges förlängd viloperiod timme mot timme svarande mot avvikelsen. Den förlängda viloperioden ska om möjligt förläggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid ska löneavdrag ej göras.

8.2 Veckovila

Chefen ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att chefen kompenseras med motsvarande ledighet. Ledigheten ska om möjligt förläggas till veckoslut.

I överenskommelse med chefen eller lokal part för Ledarna kan bestämmas att vilan ska beräknas som ett genomsnitt under en period om två veckor.

Annan avvikelse från första stycket får göras genom överenskommelse med lokal part för Ledarna eller chefen, under förutsättning att chefen kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid ska löneavdrag ej göras.

§ 9 Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen i allmänna villkorsavtalet gäller även för detta avtal.

§ 10 Uppsägning av överenskommelser

Överenskommelser enligt detta avtal kan sägas upp av parterna i respektive överenskommelse.

Om endera parten önskar att en lokal överenskommelse respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska parten skyndsamt begära att förhandlingar om detta förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för en lokal överenskommelse för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan överenskommelsen upphör

§ 11 Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal om arbetstid har samma giltighetstid som Ledaravtalet.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelser, som slutits med stöd av avtalet, att gälla.

Avtal om kompetensutveckling

1. Inriktning

För verksamhetsutveckling krävs en kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Kompetensutveckling utgår från företagets verksamhetsidé, mål och arbetsorganisation. Den sker i allt högre grad direkt på arbetsplatsen genom en flexibel arbetsorganisation där teori och praktik blandas.

2. Rätt och ansvar

Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

3. Utforma i samverkan

Utformningen av kompetensutvecklingen är en ledningsuppgift. Samverkan med medarbetarna förutsätts vid kartläggningen av nuvarande och framtida kompetensbehov.

Planer för kompetensutveckling utformas och följs upp så ofta som konkurrens- och omvärldssituationen ger anledning därtill.

Utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar rekommenderas som grund för planering av kompetensutvecklingen.

4. Stimulera och premiera

Kompetensutveckling måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättningen bör det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

