

Förhandlingsprotokoll

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 23 Flygplatser

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt Seko – Service och Kommunikationsfacket (Seko) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 23 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Flygplatser. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–5.

- a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),
- b) Branschbestämmelser – BB Flygplatser (bilaga 2),
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) samt
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Flygplatser i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Flygplatser i lydelse 2022-10-01, §§ 12, 19, 25, 27, 28, 29, 32 och 33.

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar.

§ 3 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande, SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

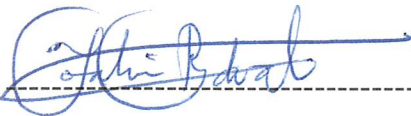
Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 23 för perioden 2023-04-01–2025-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

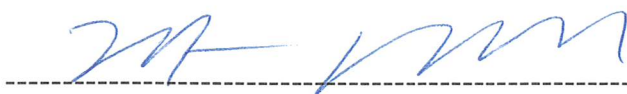
Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

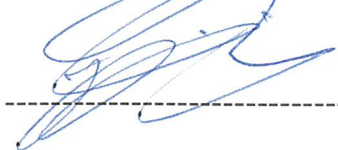


Justeras

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation



För Seko – Service och Kommunikationsfacket



Löneprocess

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivaren har enligt detta avtal ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att kontinuerlig dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt, enligt grundläggande principer i § 1 och med stöd av "Centrala parter syn", än som beskrivs i denna paragraf.

Överläggning

Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna redogör under överläggningen för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstagande. I detta ingår att gå igenom arbetsgivarens verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier.

Vid överläggningen går parterna igenom förutsättningar och en tidsplan för löneöversynen.

För part med centralt fastställt utrymme i Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling.

De lokala parterna ska eftersträva att det finns samverkansformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Löneöversyn

Dialogmodell

Chef och medarbetare för en dialog om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. I dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.

Förhandling

I fall då löneöversynen genomförs som förhandling har chef och medarbetare samtal om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål utan att något förslag till ny lön lämnas.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Förslaget till fördelning ska bygga på företagets lönepolitik och väl kända kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna förslaget till fördelning av löneutrymmet på individnivå och parterna ska enas om förslaget till nya löner.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya löner avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs.

Avstämning

Efter att förslag till nya löner lämnats enligt dialogmodellen genomförs avstämning. Vid avstämningen ska speciell uppmärksamhet ägnas åt gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynen i syfte att lägga en god grund för nästa.

Inför avstämningen ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå. De nya lönerna biläggs anteckningarna från avstämningen och är därefter fastställda.

Om förslaget innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagarare särskilt anges.

Utöver de nya lönerna har resultatet av avstämningen inte kollektivavtals ställning.

§ 3 Central konsultation

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i samtliga faser i löneprocessen, med syfte att stödja parterna nå samsyn. Löneöversyn kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Om löneöversynen avslutas i oenighet efter partsgemensam konsultation, ska grunderna för oenigheten protokollföras.

§ 4 Central förhandling

Central part kan påkalla central förhandling senast två veckor efter det att den lokala löneöversynen avslutats i oenighet.

§ 5 Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar ska föras under fredsplikt.

Särskilda lönebestämmelser Seko

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande särskilda lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av procent av lönesumman för kollektivet av medlemmar i Seko som är tillsvidareanställda med månadslön och beräknas enligt nedan.

2023

Utrymmet utgörs av lägst 4,1%

2024

Utrymmer utgörs av lägst 3,3 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 28 211 kronor.

§ 2 Lägsta löner

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstagaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket fr.o.m. 2023-04-01 uppgå till lägst 24 870 kronor och fr.o.m. 2024-04-01 uppgå till lägst 25 691 kronor.

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser ska fr.o.m. 2023-04-01 uppgå till lägst 21 300 kr och fr.o.m. 2024-04-01 uppgå till lägst 22 000 kr.

Branschbestämmelser (BB) Flygplatser i lydelse 2023-04-01

Ändringar som tillförs Branschbestämmelser

§ 12 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande angivna tillägg. Tillägg och avvikelser kan finnas i branschspecifika bilagor.

Genomsnittlig arbetstid

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

Anmärkning

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

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

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittert treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Anmärkning

Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagare ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.

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

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

Förläggning av arbetstid

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

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagaren före beräkningsperiodens början får kännedom om hur arbetstagaren kommer att vara schemalagd under hela beräkningsperioden.

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

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

Anmärkning

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

Gäller till och med 2023-12-31

Avvikelser från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) Kan för arbetstagare som arbetat allmän övertid under kalenderåret återföras högst 50 timmar allmän övertid om den anställda under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagarorganisation ska informeras om återförandet innan detta får ske.
- d) anses förlängd arbetstid, upp till motsvarande heltid, inte som mertid,

Bilaga 2

Anmärkning

Arbetstiden ersätts enligt § 18.

- e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

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

- h) för arbetstagare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader,
- i) kan en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,
- j) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar,
- k) skall uttag av extra övertid enligt 8 a § ATL föregås av lokal förhandling.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

- a) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,
- b) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,
- c) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- d) 14 § ATL om veckovila och
- e) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Lokalt kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 5, anmärkningen till mom. 6 g) och mom. 6 a) samt 6 i)–j).

Bilaga 2

Anmärkning

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

Möjlighet till enskild överenskommelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från

- a) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- b) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL,
- c) om avvikelser från mom. 5.

Gäller från och med 2024-01-01

Avvikelser från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) Kan för arbetstagare som arbetat allmän övertid under kalenderåret återföras högst 50 timmar allmän övertid om den anställda under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagarorganisation ska informeras om återförandet innan detta får ske.
- d) anses förlängd arbetstid, upp till motsvarande heltid, inte som mertid,

Anmärkning

Arbetstiden ersätts enligt § 18.

- e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

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

- h)** för arbetstagare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader,
- i)** kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar,
- j)** skall uttag av extra övertid enligt 8 a § ATL föregås av lokal förhandling.

Mom. 7 *Dygnsvila*

Arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Dygnsvilo-reglerna är ett skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Undantag kan därför endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet.

En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Om nästkommande förlagd vila redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses compensationen fullgjord. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan kommer att förläggas.

Anmärkningar

1. Först när arbetstagaren har fått kompenserande vila kan arbete på grund av en ny avvikelse ske.
2. Arbetsgivaren kan, av exempelvis arbetsmiljöskäl, besluta att förlägga kompenserande vila innan nästkommande arbetspass istället för den därpå följande dygnsvilan.
3. Vid inskränkt dygnsvila pga. uttag av nödfallsövertid ska kompenserande vila förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Arbetsgivaren kan förlänga denna period efter överläggning med lokal facklig arbetstagarorganisation. Den kompenserande vilan ska vara dubbelt så lång som dygnsvilan sammanlagt inskränkts.

Vid beredskap ska kompenserande vila för aktivt arbete som bryter dygnsvilan förläggas så snart som möjligt och vara sammanhängande, dock senast inom 14 kalenderdagar.

Bilaga 2

Vid beredskap flera dygn i sträck ska kompenserande vila förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut.

Anmärkning

Arbetsgivaren kan, av exempelvis arbetsmiljösäl, besluta att förlägga kompenserande vila innan nästkommande arbetspass istället för efter beredskapsperioden.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila under ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från

- a) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,
- b) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,
- c) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- d) 14 § ATL om veckovila och
- e) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Lokalt kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 5, anmärkningen till mom. 6 g) och mom. 6 a) samt 6 j).

Det är inte möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse avseende dygnsvila vare sig med stöd av mom. 8 eller 13 § ATL samt EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Lokal avvikelse är ogiltig i den delen.

Anmärkning

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

Möjlighet till enskild överenskommelse

Mom. 9 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från

- a) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- b) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL,
- c) om avvikelse från mom. 5.

§ 19 Obekväm arbetstid

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

Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

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

O-tilläggs tid	Kr/tim	
	fr.o.m. 2023-04-01	fr.o.m. 2024-04-01

1. O-tilläggs tid A

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

126,70

130,90

Tid från kl. 18.00 på dag före eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

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

Anmärkning

Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Bilaga 2

2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)

64,60

66,80

Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag och helgdag.

Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.

Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggstid ovan.

3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)

53,30

55,10

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

4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)

31,50

32,60

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

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekvämt arbetstid i stället ersättas med ledighet.

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

NF a

Bilaga 2

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal)

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 25 Semester

Inledande bestämmelser

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

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

Rätt till semesterledighet och semesterlön

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

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 10 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda

Bilaga 2

under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts genom att arbetstiden nedsatts enligt § 12 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 12 mom. 2 första stycket, som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

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

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

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

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

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

Semesterledighet del av dag

Mom. 6 En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till semestertimmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 16, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för omvandling till timmar.

Bilaga 2

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

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$a/5 = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Omvandlade timmar som inte har nyttjats utges som kontantersättning ut vid semesterårets slut.

Mom. 7 Semesterledighet i timmar, enligt mom. 6, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

Mom. 8 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 15 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 13,44 procent och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 % respektive 15,36 %. Med lön jämfälls här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

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

Beräkning av semesterledighet

Mom. 9 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet

Bilaga 2

semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$5/ a \times b = c$$

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

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

Förläggning av semesterledighet

Mom. 10 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti.

Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

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

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

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Bilaga 2

Anmärkning

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

Mom. 11 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 15 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 17, 26-27, samordningsbestämmelser, sjukdom och föräldraledighet. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 12 Om annat inte överenskomms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

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

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

Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

Mom. 13 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

Mom. 14 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst 5 semesterdagar.

Beräkning av semesterlön

NF a

Mom. 15 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

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

Mom. 16 Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg. Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 9, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare istället för semesterdagstillägg erhålla fler semesterdagar eller extra avsättning till tjänstepension.

Mom. 17 För annan arbetstagare än i mom. 16 ska utöver mom. 1, 3–7, 9–15 och 18–20 följande gälla.

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

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 6 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 6.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

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

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30. Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Bilaga 2

Mom. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 20 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 andra stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko)

Mom. 22 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

§ 27 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningtillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar.

Arbetstagaren får föräldrapenningtillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningtillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

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

Bilaga 2

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå utges om arbetstagaren före ledigheten varit sammanhängande anställd under minst 180 kalenderdagar hos arbetsgivare som tillämpat avtal tecknade av Sobona.

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

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

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

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

Mom. 4 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren i egenskap av blivande förälder rätt till ledighet för att besöka mödravårdscentral vid högst 2 tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 procent av lönen.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5

- a) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.
- b) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni till augusti ska anmäla sådan ledighet senast den 1 april. För att ett sådant krav ska gälla ska arbetsgivaren senast den 15 mars ha begärt detta. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Bilaga 2

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnande behandling.

§ 28 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag. Rätt till ledighet för enskild angelägenhet gäller vid följande tillfällen:

- a) nära anhörigs svårare sjukdom
- b) nära anhörigs bortgång
- c) nära anhörigs begravning
- d) bouppteckning

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan, vid behov, ledighet med bibehållna avlöningsförmåner även beviljas för resa under som mest två arbetsdagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

§ 29 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1 För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt LAS om inte annat anges nedan.

Bilaga 2

Mom. 2 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

Mom. 3 Om en arbetstagare är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och som senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist under dennes föräldraledighet, gäller 11 § andra stycket LAS.

Tidsbegränsade anställningar

Mom. 4 För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter motsvarande sakliga skäl enligt LAS.

En tidsbegränsad anställning som är avsedd att vara längre än 12 månader, kan utöver vad som anges ovan, avslutas av arbetsgivaren utan motsvarande sakliga skäl förutsatt att sådant besked lämnas inom tre månader från anställningens tillträdande. Vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida ska berörd arbetstagarorganisation informeras om beslutet.

Mom. 5 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 6 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 7 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister innestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 8 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och inte heller för tidsbegränsad anställning som vid anställningens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

NF or

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 9 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal med avvikelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko)

Mom. 10 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller Seko)

Mom. 11 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Anmärkning

När uppsägning sker från arbetsgivarens sida och arbetstagaren vid uppsägningstillfället enligt LAS har rätt till längre uppsägningstid än tre månader gäller den uppsägningstid LAS anger.

§ 32 Pensioner m.m.

Pensionsavtal

Mom. 1 Arbetsgivare anslutna till Sobona omfattas av kommunala tjänstepensionsplaner tecknade tillsammans med SKR och därtill hörande kollektivavtalade försäkringar.

Anmärkning

Bilaga 2

Arbetsgivare som sedan tidigare efter godkännande tillämpar andra centralt kollektivavtalade tjänstepensionsplaner än de ovan angivna kan kvarstå i dessa och därtill hörande försäkringar och eventuella omställningslösningar.

Arbetskadeförsäkring

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL. Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

Avtalsgruppsjukförsäkring

Mom. 3 Arbetsgivaren ska teckna AGS-KL.

Tjänstegrupplivförsäkring och begravningshjälp

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

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

Omställningsavtal/Trygghetsavtal

Mom. 6 Arbetsgivare omfattas av det centralt tecknade Kompetens- och Omställningsavtalet KOM-KR och ska följa dess reglering om årlig avsättning.

Anmärkning

De arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal fortsätter att tillämpa detta avtal till dess centrala parter enas om annat. Om arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal delar upp sin verksamhet i två eller flera företag omfattas även dessa nya företag av avtalet. För verksamheter som förvärvas av eller på annat sätt införlivats i arbetsgivare som sedan tidigare tillämpar KFS Trygghetsavtal kan också tillämpa KFS Trygghetsavtal.

§ 33 Kontroll- och bevakningssystem

Mom. 1 Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parter MBL-förhandla. Arbetsgivaren ska redovisa syftet med införandet,

NF 2

Bilaga 2

under vilken tidsperiod systemet ska användas samt för det fall en intresseavvägning har gjorts presentera sådan. Arbetsgivaren ska vidare beskriva vem hos arbetsgivaren som kommer ha tillgång till uppgifterna, om tredje part kommer ges tillgång till uppgifterna, hur länge uppgifterna kommer behandlas och sparas samt hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införandet.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om införande av kontroll- eller bevakningssystem. Sådant kollektivavtal får inte avvika från dataskyddsförordningen eller annan tillämplig lagstiftning.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Branschbestämmelser

Anställningsformer

1. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat KFS branschavtal gäller:
Visstidsanställningar som påbörjats före 2021-12-31 omfattas ej av konverteringsreglerna i § 4 mom. 4.
2. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat HÖK/ÖLA/AB 20 gäller:
Projektanställning som med stöd av vid tidpunkten gällande AB 20 påbörjas innan 2021-12-31 enligt AB § 4 mom. 3 d) övergår inte till en tillsvidareanställning.

Dygnsvila

Gäller från och med 2024-01-01

3. Parterna är överens om att utifall det av verksamhetsmässiga skäl är nödvändigt att lokalt göra avvikelser från § 12 mom. 7 om dygnsvila behöver sådan överenskommelse granskas och godkännas av central arbetsgivar- och arbetstagarorganisation i syfte att säkra arbetstagarens skydd enligt EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG.

Övertid

4. Arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 80 sparade timmar får ta ut överskjutande timmar under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 80 sparade timmar per 2025-12-31.

Föräldradidighet

Avvikelse från § 25 Semester mom. 4 (gäller enbart Seko)

5. För Seko utges inte engångsbelopp på 3 000 kronor respektive 5 000 kronor.

Uppsägningstider

6. Beslut om att tillämpa andra uppsägningstider med stöd av HÖK/AB som arbetsgivare fattat före 2022-01-01, gäller fortsatt.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från HÖK/ÖLA/AB

7. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade HÖK/AB och vid detta datum uppfyllde nedanstående

förutsättningar, samt därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Regleringen gäller ej arbetstagare som vid ovanstående tidpunkt omfattades av ÖLA tecknade med Seko eller Transport.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från KFS branschavtal Flygplatser

8. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare med anställningsavtal som ingåtts före 1998-09-01 och därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren samt

- varit anställd under minst 15 år eller
- fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år

är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 3 månader.

Övriga anteckningar

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

1. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

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

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt § 5 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Fysisk träning

2. Arbetstagare som ingår i räddningsstyrka ska på lämpligt sätt beredas möjlighet att upprätthålla fysisk förmåga för uppdraget.

Pensionsavgifter

3. För arbetstagare som, efter övergång till BÖK, utan avbrott fortsatt omfattas av tjänstepensionsplaner tecknade av Sobona och SKR äger följande övriga anteckningar, rörande pensionsavgifter, i HÖK fortsatt giltighet:

- HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet
Punkt 13
- HÖK AkademikerAlliansen och därtill anslutna förbund
Punkt 9

- HÖK OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet
Punkt 5
- HÖK OFRs förbundsområde Läkarna
Punkt 12
- HÖK Sveriges Lärare
Punkt 12
- HÖK OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård
Punkt 6

Branschtillhörighet

4. Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom Sobona och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i Sobona ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt för handlas/avtalas.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till branschbestämmelser

Pensionsavtal

1.

Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt.

Övriga anteckningar

Statistiköverenskommelse

Parterna konstaterar att det inom Sobonas avtalsområde idag finns två olika statistiköverenskommelser. För tidigare KFS-medlemmar finns en överenskommelse och för tidigare Pactamedlemmar finns en överenskommelse (SÖK-T) som på arbetsgivarsidan tecknas tillsammans med SKR. De båda avtalen har olika system för yrkesklassificering och parterna är överens om att samtliga Sobonas branscher bör ha samma system för yrkesklassificering. Avtalet SÖK-Ts yrkesklassificering (AID) är modernare och täcker redan idag de flesta av de yrkesgrupper som finns inom Sobonas branscher, inom HÖK-branscherna är den heltäckande, men inom BÖK-branscherna finns vissa yrkesgrupper som inte täcks av AID-klassificeringen.

Parterna enas därför om att inleda förhandlingar med syfte att enas om ett nytt statistikavtal för Sobonas BÖK-branscher. Avtalet ska bygga på samma system för klassificering av arbetsuppgifter (AID) som SÖK-T. De befintliga AID-koderna ska gälla även för BÖK-branscherna men för arbetsuppgifter som inte är kodade inom AID behöver nya koder tas fram. Avtalet ska vara klart senast 1 april 2024 och då upphör det nu gällande KFS-avtalet att gälla.