

PostNords Villkorsavtal

PVA

Giltighetstid

2021-01-01-2023-07-31

Innehåll

BRANSCHAVTAL 2021-2023 MED POSTNORDLOKALA TILLÄGG*

Allmänna anställningsvillkor (villkorsavtalet)	6
§ 1 Avtalets omfattning	6
§ 2 Anställning	7
§ 3 Allmänna åligganden	8
§ 4 Bisyssla	9
§ 5 Lön	10
§ 6 Arbetstid	13
§ 7 Övertid	40
§ 8 Mertid	45
§ 9 Restidsersättning	48
§ 10 Ersättning för ob, jour och beredskap	50
§ 11 Semester	54
§ 12 Sjuklön m.m.	60
§ 13 Föräldraledighet	68
§ 14 Ledighet	71
§ 15 Uppsägning	73
§ 16 Giltighetstid	77
Förhandlingsprotokoll	78
Personalomställningsavtal	95
80-90-100	104
Reseavtal	107
Timbank	111
Förhandlingsordning	114
Facklig förtroendeman	116
Utdrag ur Vagarbetstidslagen	118

*Det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas i avtalstexten i gråmarkerade textrutor.

Allmänna anställningsvillkor (villkorsavtalet)

Kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för Bransch Kommunikation samt PostNordlokalt tilläggsavtal för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Bransch Kommunikation.

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som tillhör Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation.

Avtalet gäller på arbetstagersidan för alla arbetstagare med följande undantag

- arbetstagare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt)
- arbetstagare som är anställd för praktik/examensarbete (motsvarande)
- arbetstagare som har tjänstepension eller pension enligt socialförsäkringsbalken

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Lokalt avtal kan träffas.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Avtalet gäller inte för arbetstagare anställda med arvode enligt särskild överenskommelse. För timavlönade arbetstagare gäller avtalet såvida inte annat anges under respektive paragraf.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

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

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörda arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning

PostNordlokalt tilläggsavtal

Tidsbegränsad anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får tillämpas under mer än sex månader efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation.

Utöver grunderna för tidsbegränsad anställning enligt detta moment och enligt 5 § lagen om anställningsskydd (LAS) får PostNordlokalt avtal träffas om tidsbegränsad anställning då t ex övertalighet (strukturskäl) konstateras inom en enhet.

De tidsbegränsade anställningarna enligt ovan får dock högst uppgå till tolv månader.

Tidsbegränsad anställning kan tillämpas vid anställning av traineer eller vid annan tidsbestämd utbildning i företaget.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Allmänna åligganden

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

Mom 2 Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester är förhandlingspliktigt enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet,
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna,
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas,
- Vilken information arbetstagarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

§ 4 Bisyssla

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Arbetstagaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande i arbetet.

Mom 2 Konkurrensbisyssla

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

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

§ 5 Lön

Mom 1 Löneform

Löneformen är månadslön. För de arbetstagare som i anställningsavtalet har en sysselsättningsgrad om maximalt 40 % eller en överenskommen anställningstid kortare än tre månader utges timlön om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

För beräkning av timlön används divisorn 175 och utgår från tillämplig månadslön.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal

För månadsavlönad anställning krävs minst 40 procents sysselsättningsgrad med minst 3 månaders sammanhängande anställning. Parterna är ense om att kortare avbrott (exempelvis veckoslut) mellan olika anställningar anses som sammanhängande i detta sammanhang.

Mom 2 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad. Vid avtalets tillämpning skall, om inte annat framgår, för heltidsanställd arbetstagare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Lägsta lön oavsett anställningstid (SEKO och ST)

Från och med den 1 januari 2021 till och med den 31 juli 2023

Månadslön			Timlön		
<i>1 januari 2021 tom 28 februari 2021</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
18 267	19 836	22 977	100,45	110,16	129,60
<i>1 mars 2021 tom 31 juli 2022</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
18 687	20 292	23 505	102,76	112,69	132,58
<i>1 augusti 2022 tom 31 juli 2023</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
19 061	20 698	23 975	104,82	114,94	135,23

Lägsta lön oavsett anställningstid (Saco)

Från och med den 1 januari 2021 till och med den 31 juli 2023

Månadslön			Timlön		
<i>1 januari 2021 tom 28 februari 2021</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
18 267	19 836	22 977	100,45	110,16	129,60
<i>1 mars 2021 tom 31 juli 2022</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
18 797	20 411	23 643	103,36	113,35	133,36
<i>1 augusti 2022 tom 31 juli 2023</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
19 135	20 778	24 069	105,22	115,39	135,76

För avtalsperioden gäller nedan angivna branschöverenskommelser avseende lön mellan Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation, och SEKO, Saco respektive ST.

För medlemmar i SEKO tillämpas branschöverenskommelsen mellan SEKO och Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation.

För medlemmar i ST tillämpas branschöverenskommelsen mellan ST och Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation.

För medlemmar i Saco-Posten tillämpas branschöverenskommelsen mellan Saco-förbunden och Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation.

För medlemmar i Ledarna tillämpas branschöverenskommelsen mellan Ledarna och Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation.

Hanteringen av tidsbegränsat anställda

Tidsbegränsat anställda ingår inte i lönerevisionen och genererar inte till löneutrymmet (potten).

För de som har anställningar som sträcker sig längre än ett år rekommenderas en årlig löneöversyn, antingen vid lönerevisionen eller vid en eventuell förlängning av anställningen. Det finns ingen generell pottberäkning vid dessa tillfällen, det är individuell lönesättning som gäller.

Mom 3 Löneutbetalning

Lönen utbetalas per månad.

Löneutbetalning regleras lokalt.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Månadslön och fasta lönetillägg betalas ut för kalendermånad och utanordnas sådan tid att utbetalning till arbetstagare ska ske tidigast den 25 och senast den sista dagen i intjänandemånaden, dock med följande tidigareläggning:

- den 24 när den 25 infaller på en lördag,
- dagen före midsommarafton när denna infaller den 23, 24 eller 25 juni,
- tidigast den 21 december vid julhelg

I följande fall kan utbetalning ske senare:

- vid rättelse senast den första vardagen i nästpåföljande månad

Timlön beräknas för kalendermånad och betalas ut i månaden efter intjänandemånaden.

Semestertillägg betalas ut enligt §11 Mom 4.

Rörliga lönedelar betalas ut senast i månaden efter intjänandemånaden.

Löneavdrag kan göras under senare månad än den till vilken avdragen hänförs sig. Har löneavdrag inte kunnat göras är arbetstagare skyldig att inom den tid och i den ordning arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp motsvarande löneavdraget.

Mom 4 Lön för del av löneperiod

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

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Detta moment tillämpas inte för timavlönade arbetstagare. För dessa tillämpas timlön.

§6 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och arbetstagare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vågarbetstidslagen och EGs kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För arbetstagare i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 2 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00-05 ska arbetstagaren beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat

Mom 3 Veckovila

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag. Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället och rast ska i normalfallet vara minst 30 minuter.

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

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6. Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 6 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Bilaga 6 a § - PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid

PostNordlokalt tilläggsavtal 6 a § omfattar medarbetare som inte omfattas av PostNordlokalt avtal 6 b § eller 6 c §. PostNordlokalt tilläggsavtal 6 a § omfattar därmed chefer, specialister samt annan administrativ personal. Administrativ personal vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod omfattas dock av PostNordlokalt tilläggsavtal 6 b §.

Dessa PostNordlokala bestämmelser gäller inte för timavlönade annat än när det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas bestämmelserna om arbetstid i § 6 branschavtalets och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Branschavtal: Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och arbetstagare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt Mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vagarbetstidslagen och EG:s kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För arbetstagare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala par-

terna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Branschavtal: Mom 2 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00-05 ska arbetstagaren beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat

PostNordlokalt tilläggsavtal: Dygnsvila

Parterna har ersatt bestämmelsen om dygnsvila i 6 § moment 2 i branschavtalet med nedan angivna bestämmelse. Nedan angivna bestämmelse omfattar dock inte mobila arbetstagare som omfattas av vägarbetstidslagen och EU:s kör- och vilotidsregler.

Dygnsvila

Som huvudregel ska varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). En period av vila om elva timmar är viktig för att arbetstagarna ska kunna återhämta sig mellan varje arbetspass. Verksamheten har dock ett stort behov av att i vissa situationer kunna göra avvikelser från bestämmelsen om elva timmars dygnsvila. Avvikelse får därför göras i de situationer som anges nedan. Dygnsvilan får dock inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Innan avvikelse från dygnsvilan sker enligt punkterna 2, 3 och 4 ska samverkan enligt Medinflytandeavtalet ske.

1. Förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren

Vid förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren får avvikelse från huvudregeln om dygnsvilas göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Detta tar sikte på undantagsfall som olycksfall, maskinhaveri, extrema väderförhållanden och liknande händelser som inte ingår som en del i den planerade arbetstidsförläggningen.

Arbetstagaren ska anses ha fått kompensation för inskränkningen av dygnsvila om han, inom en period av de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde, i samband med ordinarie dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar, i ett sammanhang, har ytterligare vila som motsvarar den tid med vilken dygnsvilan inskränktes. Om detta inte är möjligt utan denna ytterligare vila måste förläggas till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

2. Arbetsplatsträffar

Om det inte är möjligt att förlägga arbetsplatsträffar och samtidigt ta hänsyn till kravet på dygnsvila får avvikelse från huvudregeln om dygnsvila göras. Målsättningen ska dock alltid vara att så långt som möjligt förlägga arbetsplatsträffarna till tid då deltagarna normalt tjänstgör och möjligheten till avvikelse ska bara tillämpas när någon annan rimlig lösning inte går att uppnå.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

3. Utbildning

När en anställd ska delta i utbildning och det på grund av utbildningen inte är möjligt att iaktta dygnsvilan får avvikelse från dygnsvilan göras för den anställde som ska delta i utbildningen.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

4. Deltagande i förbättringsåtgärder

Vid deltagande i förbättringsåtgärder som utvecklingsprojekt där anställda som arbetar under olika tider på dygnet skall träffas och där detta arbete är förlagt till andra tider på dygnet än när den anställde normalt tjänstgör. Kompensation skall ske på samma sätt som i punkten 1.

5. Egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning

Då egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning tillämpas dvs. system för arbetstidsförläggning där de anställda har möjlighet att systematiskt påverka förläggningen av sin arbetstid får avvikelser från dygnsvilan ske för de anställda på vilket detta system tillämpas. Avvikelser från dygnsvilan får dock ske högst två gånger per kalendervecka och dygnsvilan får enligt huvudregeln inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Kompensation sker genom att arbetstagaren har inflytande över förläggningen av sin egen arbetstid vilket gör att denne också har möjlighet påverka att förläggningen av sin vila.

6. Vid övertidsarbete eller mertidsarbete

Om arbetstagaren utför övertids- eller mertidsarbete oavsett skäl, utan att det är fråga om oförutsedda händelser i enlighet med punkten 1, får avvikelse från dygnsvilan göras.

Kompensation och annat lämpligt skydd för inskränkningen av dygnsvila hanteras på följande sätt:

Arbetsgivaren prövar om arbetstagaren i första hand kan få förskjuten dygnsvila eller i andra hand förlängd dygnsvila.

Med förskjuten dygnsvila avses att viloperioden fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Om den anställde på detta sätt får en sammanhängande viloperiod om 11-timmar ska han anses ha fått tillräcklig vila.

Med förlängd dygnsvila avses att om dygnsvilan, under en 24-timmarsperiod, varit kortare än 11 timmar ska senare dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar den faktiskt var. Denna förlängning skall ske inom de tre 24-timmarsperioderna som

följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde. Infaller den förlängda dygnsvilan eller veckovilan under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från de bestämmelser som angivits ovan.

Branschavtal: Mom 3 Veckovila

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag. Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Branschavtal: Mom 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället och rast ska i normalfallet vara minst 30 minuter.

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

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Branschavtal: Mom 5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsbereäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6. Lokalt avtal kan träffas om annat.

Branschavtal: Mom 6 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Branschavtal: Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Bilaga 6 b § - PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid

PostNordlokalt tilläggsavtal omfattande medarbetare som vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod. Medarbetare som har arbetstider som regleras av Vagarbetstidslagen samt EG förordning nr 561/2006, så kallade mobila arbetstagare, omfattas av PostNordlokalt tilläggsavtal i bilaga 6c §.

Bestämmelserna i 6 b § gäller inte för timavlönade medarbetare annat än om det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas bestämmelserna om arbetstid i § 6 branschavtalet och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Branschavtal: Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och arbetstagare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt Mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vagarbetstidslagen och EG:s kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För arbetstagare i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fulljord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal: Arbetstidens längd och förläggning

Definitioner

Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med söndag samt påskaf-ton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

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

Med deltidstjänstgöring avses tjänstgöring som fullgörs av: deltidsanställd arbetstagare, heltidsanställd arbetstagare som beviljats partiell ledighet under minst fyra kalenderveckor i följd, delpensionsledig arbetstagare.

Arbetstidens förläggning

Arbetsplatsen skall kännetecknas av flexibilitet och lokalt inflytande. Arbetstidens förläggning ska därför fastläggas på den egna arbetsplatsen. Härigenom kan man uppnå en arbetstidsförläggning som på bästa sätt tillgodoser både kundernas och verksamhetens behov samt de medarbetarnas önskemål. Inriktningen är att de anställda inom arbetslaget/-gruppen tar gemensamt ansvar för såväl tillräcklig bemanning som individuella önskemål om arbetstidens förläggning.

Arbetstidens förläggning ska framgå av schema eller på annat sätt. Ordinarie förläggning ska fastläggas minst två veckor i förväg.

Schemat ska planeras för så lång period som möjligt, dock för minst fyra veckor.

Arbetstiden ska stämmas av mot en avstämningsperiod. En avstämningsperiod får längst vara ett kalenderkvartal. En avstämningsperiod kan delas in i flera schemaperioder.

Om den fullgjorda arbetstiden under en sådan avstämningsperiod överstiger ordinarie arbetstid utges kvalificerad overtidskompensation. För deltidstjänstgörande utges mertidskompensation för tjänstgöring upp till den ordinarie arbetstiden för motsvarande heltidstjänstgörande.

Vid utläggning av semester skall arbetstidsmättet för en semesterdag motsvara arbetstidsmättet för en normalarbetsdag.

Schemaändringstillägg

Medarbetaren har rätt till ett schemaändringstillägg om 178,69 kronor från och med den 1 januari 2021 till och med 31 januari 2021, 270 kronor från och med den 1 februari 2021 till och med 31 juli 2022 och 274,86 kronor från och med den 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023, när ändring i den planerade arbetstiden meddelas senare än två veckor i förväg. En ändring kan innehålla flera justeringar av tiden.

Medarbetaren har dock inte rätt till schemaändringstillägg om

1. ändringen beror på händelser som inte kunnat förutses, eller
2. ändringen sker på initiativ av medarbetaren.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal inom Distribution i PostNord Sverige AB får inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal på terminal inom Terminal i PostNord Sverige AB får inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för tekniker på terminal inom Terminal i PostNord Sverige AB får inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för medarbetare på Kundtjänst, Växel, Reklamationer och Retail support i PostNord Sverige AB får inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar

om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar

om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

Vid vikariat på heltidstjänst med 36 eller 38 timmars veckoarbetstid enligt förlägningsreglerna ovan får timavlönad arbetstagare utöver fullgjord arbetstid enligt schemat tillgodoräkna sig 30 resp 10 minuter för varje dag som tjänstgöringen fullgjorts enligt schemat.

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 50 timmar under en enskild arbetsvecka.

Minskning av arbetstiden vid helg

Vid helg minskas vid arbetsbefrielse den ordinarie arbetstiden med det antal timmar som skulle ha fullgjorts om helgen varit vardag.

Timavlönade

För timavlönade gäller följande bestämmelse.

Vid tjänstgöring eller befrielse från tjänstgöring på påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton gäller följande för timavlönad arbetsta-

gare som varit anställd under de senaste två månaderna och därvid tjänstgjort minst 20 dagar.

- a) Vid befrielse från tjänstgöring erhåller arbetstagaren timlön för den arbetstid som skulle ha fullgjorts.
- b) Vid tjänstgöring erhåller arbetstagaren övertidsersättning.

Minskning av arbetstid vid ledighet m m

När arbetstagare har ledighet med eller utan lön eller deltar i utbildning, minskas arbetstiden med den tid som enligt schemat är förlagd till frånvarotiden.

Vid utbildning som pågår under högst fjorton dagar likställs kursschemat med tillfälligt arbetstidsschema.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från vad som sagts ovan när det gäller veckoslutskurs/konferens.

Arbetstagare som deltar i utbildning omfattande mer än 14 dagar har rätt till tjänstgöringsfri lördag och söndag om utbildningen avslutas fredagen innan. Motsvarande gäller för facklig förtroendemann som deltar i kurs enligt förtroendemannaavtalet om kursen pågår måndag till och med fredag. Med utbildning avses här kurs eller konferens i arbetsgivarens regi.

Branschavtal: Mom 2 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00-05 ska arbetstagaren beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat

PostNordlokalt tilläggsavtal: Dygnsvila

Arbetsperiodens längd

Arbetsperiod får omfatta högst 14 tim. PostNordlokalt avtal får träffas om förlängning av arbetsperiod till högst 16 tim. När den egentliga arbetstiden under ett arbetspass är kortare än två timmar får arbetstagaren tillgodoräkna sig två timmar som arbetstid.

Dygnsvila

Parterna har ersatt bestämmelsen om dygnsvila i 6 § moment 2 i branschavtalet med nedan angivna bestämmelse.

Som huvudregel ska varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). En period av vila om elva timmar är viktig för att arbetstagarna ska kunna återhämta sig mellan varje arbetspass. Verksamheten har dock ett stort behov av att i vissa situationer kunna göra avvikelser från bestämmelsen om elva timmars dygnsvila. Avvikelse får därför göras i de situationer som anges nedan. Dygnsvilan får dock inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Innan avvikelse från dygnsvilan sker enligt punkterna 2, 3 och 4 ska samverkan enligt Medinflytandeavtalet ske.

1. Förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren

Vid förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren får avvikelse från huvudregeln om dygnsvilas göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Detta tar sikte på undantagsfall som olycksfall, maskin haveri, extrema väderförhållanden och liknande händelser som inte ingår som en del i den planerade arbetstidsförläggningen.

Arbetstagaren ska anses ha fått kompensation för inskränkningen av dygnsvila om han, inom en period av de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde, i samband med ordinarie dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar, i ett sammanhang, har ytterligare vila som motsvarar den tid med vilken dygnsvilan inskränktes. Om detta inte är möjligt utan denna ytterligare vila måste förläggas till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

2. Arbetsplatsträffar

Om det inte är möjligt att förlägga arbetsplatsträffar och samtidigt ta hänsyn till kravet på dygnsvila får avvikelse från huvudregeln om dygnsvila göras. Målsättningen ska dock alltid vara att så långt som möjligt förlägga arbetsplatsträffarna till tid då deltagarna normalt tjänstgör och möjligheten till avvikelse ska bara tillämpas när någon annan rimlig lösning inte går att uppnå.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

3. Utbildning

När en anställd ska delta i utbildning och det på grund av utbildningen inte är möjligt att iaktta dygnsvilan får avvikelse från dygnsvilan göras för den anställde som ska delta i utbildningen.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

4. Deltagande i förbättringsåtgärder

Vid deltagande i förbättringsåtgärder som utvecklingsprojekt där anställda som arbetar under olika tider på dygnet skall träffas och där detta arbete är förlagt till andra tider på dygnet än när den anställde normalt tjänstgör.

Kompensation skall ske på samma sätt som i punkten 1.

5. Egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning

Då egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning tillämpas dvs. system för arbetstidsförläggning där de anställda har möjlighet att systematiskt påverka förläggningen av sin arbetstid får avvikelser från dygnsvilan ske för de anställda på vilket detta system tillämpas. Avvikelser från dygnsvilan får dock ske högst två gånger per kalendervecka och dygnsvilan får enligt huvudregeln inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Kompensation sker genom att arbetstagaren har inflytande över förläggningen av sin egen arbetstid vilket gör att denne också har möjlighet påverka att förläggningen av sin vila.

6. Vid övertidsarbete eller mertidsarbete

Om arbetstagaren utför övertids- eller mertidsarbete oavsett skäl, utan att det är fråga om oförutsedda händelser i enlighet med punkten 1, får avvikelse från dygnsvilan göras.

Kompensation och annat lämpligt skydd för inskränkningen av dygnsvila hanteras på följande sätt.

Arbetsgivaren prövar om arbetstagaren i första hand kan få förskjuten dygnsvila eller i andra hand förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperioden fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som

krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Om den anställde på detta sätt får en sammanhängande viloperiod om 11-timmar ska han anses ha fått tillräcklig vila.

Med förlängd dygnsvila avses att om dygnsvilan, under en 24-timmarsperiod, varit kortare än 11 timmar ska senare dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar den faktiskt var. Denna förlängning skall ske inom de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde. Infaller den förlängda dygnsvilan eller veckovilan under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelser från de bestämmelser som anges ovan.

Branschavtal: Mom 3 Veckovila

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal: Veckovila

104 lediga dagar per kalenderår skall planeras och förläggas med i genomsnitt två dagar per kalendervecka. En veckovila om minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar skall innefattas i planeringen. Utläggning av lediga dagar skall fördelas så jämnt som möjligt över året. Det

bör eftersträvas att utläggningen av lediga dagar sker så att medarbetaren får två lediga per vecka och helst förlagda till lördag/söndag.

Med ledig dag avses kalenderdygn.

Om antalet erhållna dagar understiger 104 per kalenderår skall resterande dagar bokföras som åtta kompenstationstimmar per resterande dag. För deltidstjänstgörande minskas tiden åtta timmar i förhållande till anställningens omfattning.

Branschavtal: Mom 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället och rast ska i normalfallet vara minst 30 minuter.

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

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal: Rast och måltidsuppehåll

Rast ska omfatta minst 30 min. Tid för rast räknas inte som arbetstid. Måltidsuppehåll får omfatta högst 20 min och minst 15 minuter och räknas som arbetstid.

En rast får förläggas efter högst sex timmars arbete i följd om medarbetaren under dessa sex timmar har haft ett måltidsuppehåll.

När den sammanlagda tjänstgöringen under ett kalenderdygn är högst 10 timmar eller när indelning i arbetsperioder tillämpas och den sammanlagda tjänstgöringen under en period är högst 10 timmar gäller följande.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringen under ett arbetspass är mer än fem timmar men högst sex timmar.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringen under ett arbetspass är mer än sex timmar och tjänstgöringen till mer än hälften är förlagd till kl. 22.00 – 06.00. Detta gäller även då tjänstgöringen under ett kalenderdygn/arbetspass är mer än 10 timmar.

Rastens förläggning ska framgå av schema. Förläggningen kan dock förskjutas på så sätt att rasten inleds före eller efter den planerade inledningen dock högst 30 minuter före respektive 30 minuter efter. Fortfarande gäller dock att rasten ska inledas inom fem timmar eller efter högst sex timmars arbete i följd om medarbetaren under dessa sex timmar har haft ett måltidsuppehåll.

Under en arbetsperiod upp till 9 timmar för den aktuella medarbetaren får endast en rast läggas ut

Branschavtal: Mom 5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Branschavtal: Mom 6 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Medarbetarna har

rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Branschavtal: Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Bilaga 6 c § - PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid för mobila arbetstagare

PostNordlokalt tilläggsavtal omfattande medarbetare som har arbetstider som regleras av Vägarbetstidslagen samt EG förordning nr 561/2006, så kallade mobila arbetstagare.

§ 6 i Branschavtalet reglerar inte arbetstiden för mobila arbetstagare med undantag för vissa delar i § 6 moment 1, samt moment 7. Härutöver regleras de mobila arbetstagarnas arbetstid inklusive raster av vägarbetstidslagen och EG:s kör- och vilotidsbestämmelser samt de PostNordlokala överenskommelserna om inte annat anges.

Bestämmelserna i denna 6 c § gäller inte för timavlönade medarbetare annat än om det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas tillämpliga bestämmelser om arbetstid i § 6 branschavtalet och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Branschavtal: Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och arbetstagare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt Mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vägarbetstidslagen och EG:s kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt

För arbetstagare i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal – arbetstidens längd och förläggning

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelser.

Definitioner

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

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

Med deltidstjänstgöring avses tjänstgöring som fullgörs av:

deltidsanställd arbetstagare, heltidsanställd arbetstagare som beviljats partiell ledighet under minst fyra kalenderveckor i följd, delpensionsledig arbetstagare.

Arbetstidens förläggning

Arbetsplatsen ska kännetecknas av flexibilitet och lokalt inflytande. Arbetstidens förläggning ska därför fastläggas på den egna arbetsplatsen. Härigenom kan man uppnå en arbetstidsförläggning som på bästa sätt tillgodoser både kundernas och verksamhetens behov samt medarbetarnas önskemål. Inriktningen är att de anställda inom arbetslaget/- gruppen tar gemensamt ansvar för såväl tillräcklig bemanning som individuella önskemål om arbetstidens förläggning.

Arbetstidens förläggning ska framgå av schema eller på annat sätt. Ordinarie förläggning ska fastläggas minst två veckor i förväg.

Schemat ska planeras för så lång period som möjligt, dock för minst fyra veckor.

Arbetstiden ska stämmas av mot en avstämningsperiod. En avstämningsperiod får längst vara ett kalenderkvartal. En avstämningsperiod kan delas in i flera schemaperioder.

Om den fullgjorda arbetstiden under en sådan avstämningsperiod överstiger ordinarie arbetstid utges kvalificerad overtidskompensation. För deltidstjänstgörande utges mertidskompensation för tjänstgöring upp till den ordinarie arbetstiden för motsvarande heltidstjänstgörande.

Vid utläggning av semester skall arbetstidsmättet för en semesterdag motsvara arbetstidsmättet för en normalarbetsdag

Schemaändringstillägg

Medarbetaren har rätt till ett schemaändringstillägg om 178,69 kronor från och med den 1 januari 2021 till och med 31 januari 2021, 270 kronor från och med den 1 februari 2021 till och med 31 juli 2022 och 274,86 kronor från och med den 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023, när ändring i den planerade arbetstiden meddelas senare än två veckor i förväg. En ändring kan innehålla flera justeringar av tiden.

Medarbetaren har dock inte rätt till schemaändringstillägg om

1. ändringen beror på händelser som inte kunnat förutses eller
2. ändringen sker på initiativ av medarbetaren.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal inom Distribution i PostNord Sverige AB som omfattas av detta tilläggsavtal får inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar

om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar

Om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

Vid vikariat på heltidstjänst med 36 eller 38 timmars veckoarbetstid enligt förläggningsreglerna ovan får timavlönad arbetstagare utöver fullgjord arbetstid enligt schemat tillgodoräkna sig 30 respektive 10 minuter för varje dag som tjänstgöringen fullgjorts enligt schemat.

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 50 timmar under en enskild arbetsvecka.

Minskning av arbetstiden vid helg

Vid helg minskas vid arbetsbefrielse den ordinarie arbetstiden med det antal timmar som skulle ha fullgjorts om helgen varit vardag.

Timavlönade

För timavlönade gäller följande bestämmelse.

Vid tjänstgöring eller befrielse från tjänstgöring på påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton gäller följande för timavlönad arbetstagare som varit anställd under de senaste två månaderna och därvid tjänstgjort minst 20 dagar.

- a) Vid befrielse från tjänstgöring erhåller arbetstagaren timlön för den arbetstid som skulle ha fullgjorts.
- b) Vid tjänstgöring erhåller arbetstagaren övertidsersättning.

Minskning av arbetstid vid ledighet m.m.

När arbetstagare har ledighet med eller utan lön eller deltar i utbildning, minskas arbetstiden med den tid som enligt schemat är förlagd till frånvarotiden.

Vid utbildning som pågår under högst fjorton dagar likställs kursschemat med tillfälligt arbetstidsschema.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från vad som sagts ovan när det gäller veckoslutskurs/-konferens.

Arbetstagare som deltar i utbildning omfattande mer än 14 dagar har rätt till tjänstgöringsfri lördag och söndag om utbildningen avslutas fredagen innan. Motsvarande gäller för facklig förtroendemans som deltar i kurs enligt förtroendemannaavtalet om kursen pågår måndag till och med fredag.

Med utbildning avses här kurs eller konferens i arbetsgivarens regi.

Rast och måltidsuppehåll

Rast ska omfatta minst 30 minuter. Tid för rast räknas inte som arbetstid. Måltidsuppehåll får omfatta högst 20 min och minst 15 minuter och räknas som arbetstid.

Fridagar, dygnsvila och veckovila

104 lediga dagar per kalenderår skall planeras och förläggas med i genomsnitt två dagar per kalendervecka. Utläggning av lediga dagar skall fördelas så jämnt som möjligt över året. Det bör eftersträvas att utläggningen av lediga dagar sker så att medarbetaren får två lediga per vecka och helst förlagda till lördag/söndag.

Med ledig dag avses kalenderdygn.

Om antalet erhållna dagar understiger 104 per kalenderår skall resterande dagar bokföras som åtta kompensationsstimmar per resterande dag. För deltidstjänstgörande minskas tiden åtta timmar i förhållande till anställningens omfattning.

Dygns- och veckovila ska förläggas enligt bestämmelserna i förordningen (EG) 561/2006 om kör- och vilotider.

Med dygnsvila avses enligt förordningen tidsperiod då föraren fritt förfogar över sin tid och som kan vara normal dygnsvila eller reducerad dygnsvila.

Under varje 24-timmarsperiod ska föraren ta en sammanhängande dygnsvila på minst 11 timmar. Dygnsvilan får reduceras till som minst 9 timmar högst tre gånger mellan två veckovilor.

En dygnsvila kan delas i två delar. Den första delen måste då vara minst 3 timmar sammanhängande och den avslutande delen minst 9 timmar sammanhängande. Föraren kan avbryta en normal dygnsvila två gånger för att ägna sig åt andra aktiviteter, som exempelvis köra ombord eller köra av ett tåg eller en färja. Sådana

avbrott får inte vara längre än en timme sammanlagt. Som normal dygnsvila räknas både vila på 11 timmar och delad vila på $3+9 = 12$ timmar.

En reducerad dygnsvila (9 timmar) får inte avbrytas.

Med veckovila avses enligt förordningen tidsperiod under veckan då föraren fritt förfogar över sin tid och som kan vara normal veckovila eller reducerad veckovila.

Normal veckovila är 45 timmar. Varannan vecka kan veckovilan reduceras till som lägst 24 timmar. Minskningen ska dock kompenseras före utgången av den tredje veckan efter den vecka när veckovilan reducerades. Det sker genom att motsvarande vila tas sammanhängande tillsammans med en annan viloperiod på minst 9 timmar. Veckovilan ska inledas senast efter sex 24-timmarsperioder (6×24 timmar = 144 timmar) räknat från slutet av föregående veckovila.

Arbetsperiod och arbetspass

Arbetsperiod får omfatta högst 14 timmar. PostNordlokalt avtal får träffas om förlängning av arbetsperiod till högst 15 timmar. När den egentliga tiden arbetstiden under ett arbetspass är kortare än två timmar får arbetstagaren tillgodoräkna två timmar som arbetstid.

Se nedan angående arbetsperiod vid nattarbete.

Arbetstid vid nattarbete

Parterna är överens om att ersätta 15 § lagen (2005:395) om arbetstid för visst vägtransportarbete (vägarbetstidslagen) med nedan angivna bestämmelse om arbetstid vid nattarbete.

Om det ingår nattarbete i en 24-timmarsperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel 8 eller 9 i Europaparlamentet och rådets förordning (EEG) nr 561/2006 (i det följande Kör- och vilotidsförordningen), artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 § arbetstidslagen (1982:673), får arbetstiden under den perioden inte överstiga 10 timmar. Tre gånger per kalendervecka får dock arbetstiden vara längre än 10 timmar under förutsättning att arbetsperioden då inte är längre än 15 timmar (för en chaufför sträcker sig en arbetsperiod i normalfallet från det att han kommer till sitt tjänstgöringsställe till det att han, efter avslutad körning, kommer tillbaka till tjänstgöringsstället och därefter får dygns- eller veckovila).

Undantag från begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Då arbetstiden enligt ovan får vara längre än 10 timmar vid nattarbete får arbetsperioden i de fallen vara 15 timmar.

Tjänstgöringsfritt uppehåll för mobila arbetstagare under natt

När mobila arbetstagare som omfattas av vägarbetstidslagen och EU:s kör- och vilotidsregler tjänstgör under natten har parterna kommit överens om att ersättning skall utgå vid så kallade tjänstgöringsfria uppehåll som är förlagda någon gång mellan kl. 22.00 och 06.00 på det sätt som nedan anges

Med tjänstgöringsfritt uppehåll menas här tid

- a) under vilken arbetstagaren fritt disponerar sin tid,
- b) som inte utgör rast enligt arbetstidsschema,
- c) är förlagd utanför det egna arbetsstället och som
- d) är förlagd till tid mellan 22.00 och 06.00.3

När samtliga villkor enligt ovan är uppfyllda utgår kompensation med 21,71 kronor från 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 22,34 kronor från och med 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 22,74 kronor från och med 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023 för varje påbörjad period om 15 minuter. Tjänstgöringsfritt uppehåll är inte arbetstid.

Under arbetsperiod som till någon del är förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00 får rasten när arbetstiden är mindre än 9 timmar vara maximalt 45 minuter. Tid därutöver är tjänstgöringsfritt uppehåll. Under arbetsperiod som till någon del är förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00 får rasten när arbetstiden är 9 timmar eller längre sammanlagt vara maximalt 90 minuter. Tid därutöver är tjänstgöringsfritt uppehåll.

Betalning under tjänstgöringsfritt uppehåll utgår endast när det tjänstgöringsfria uppehållet är förlagt mellan 22.00 och 06.00.

Parterna är överens om att begränsningen av möjligheterna att lägga ut rast ovan bara gäller på så kallade nattpass, dvs när arbetstagaren huvudsakligen arbetar natt. Med andra ord innebär detta exempelvis att arbetsgivaren, under en arbetsperiod som är mindre än 9 timmar, som slutar klockan 23.00 har rätt att lägga ut raster som sammanlagt överstiger 45 minuter. Omvänt har en arbetsgivare exempelvis även rätt att lägga ut raster som sammanlagt överstiger 90 minuter om arbetsperioden börjar 05.00 på morgonen och arbetstiden är 9 timmar eller längre

Branschavtal: Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

§ 7 Övertid

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

Anmärkning

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

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

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

PostNordlokalt tilläggsavtal

I antalet övertidstimmar räknas inte förlängd arbetstid som fullgjorts

- vid deltagande i utbildning

Partiellt tjänstlediga för vård av barn har inte skyldighet att utföra övertidsarbete.

Vid övertidsuttag utöver 225 timmar per år ska överenskommelse träffas med berörd arbetstagarorganisation.

Mom 3 Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om övertidsarbetet har beordrats på förhand eller har godkänts i efterhand.

Rätt till övertidskompensation föreligger inte för arbetstagare som har ingått individuell överenskommelse enligt § 7 Mom 5, och/eller har tre eller fem extra dagar semester.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Medarbetare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, har inte rätt till övertidskompensation om månadslönen inklusive fasta tillägg överstiger gällande prisbasbelopp.

Mom 5 Individuell överenskommelse med vissa arbetstagare

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester.

För nya individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare är huvudprincipen högre lön och/eller fem extra semesterdagar om annat ej överenskommes.

Sådana överenskommelser kan göras med den som är chef eller med arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen, eller annan arbetstagare om särskilda skäl föreligger.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

Lokalt avtal kan även träffas enligt detta moment.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation när särskild överenskommelse träffas om att kompensation för övertidsarbete ges genom att arbetstagaren i stället enbart får högre lön.

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Anmärkning 3

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska erhållas innebär i sig inte att överenskommelse därmed har träffats om att arbetstagarerna är undantagen från restidsersättning och ob-ersättning.

Anmärkning 4

Uppsägningsbarheten för att återgå till huvudregeln (övertidsersättning) gäller samtliga överenskommelser, även befintliga avtal tecknade inman 2021-01-01.

Övergångsbestämmelse

Arbetstagarer, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, har inte rätt till övertidsgottgörelse om månadslönen uppgår till 31 100 kronor eller mer (29 700 kronor eller mer för arbetstagarer som 1995-06-30 har minst den lönen).

Partsgemensam kommentar:

Ett PostNordlokalt tilläggsavtal har ersatt ovan angivna övergångsbestämmelse och istället gäller att denna grupp, d.v.s. medarbetare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, inte har rätt till övertidskompensation om månadslönen inklusive fasta tillägg överstiger gällande prisbasbelopp eller mer, se under § 7 Övertid Mom 4.

Mom 6 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

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

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Mom 7 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Kompensation för övertidsarbete kan också utgå genom individuella överenskommelser enligt § 7 Mom 5.

Mom 7:1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt moment 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt Mom 2 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00 - 20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt Mom 2.

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

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt Mom 2.

PostNordlokalt tilläggsavtal

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

Mom 8 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

b) För övertidsarbete på annan tid.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Övertid för timavlönande

För timavlönade bestäms övertidsersättning för timavlönande per timme enligt följande.

a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar ("enkel övertid").

Timlönen x 1,5

b) För övertidsarbete på annan tid ("kvalificerad övertid")

Timlönen x 2

Mom 9 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande.

a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme.

b) För övertidsarbete på annan tid enligt Mom 7 = 2 timmar.

§ 8 Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidssarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Arbete för deltidssarbetande är övertid och ersätts enligt bestämmelserna i § 7 om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande under en kalendervecka
- arbetar på dag som är arbetsfri för motsvarande heltidsarbetande
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar
- inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande.

Anmärkning

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Deltidsanställda

För deltidssanställd markeras på arbetstidsschemat i regel två lediga dagar per vecka i genomsnitt.

Övriga dagar där arbete ej är planerat är arbetsfria dagar (s k streckdagar).

För arbete på ledig dag erhålls övertidskompensation.

För arbete på arbetsfri dag erhålls mertids- eller övertidskompensation enligt

7 § respektive 8 § Branschavtalet.

Timavlönade

För timavlönad medarbetare gäller följande:

Arbetstid utöver den arbetstid som gäller enligt anställningsavtalet är mertid. Arbetstid utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt under en kalendermånad är övertid.

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 270 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 150 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

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

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

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

PostNordlokalt tilläggsavtal

I antalet övertids- eller mertidstimmar räknas inte in förlängd arbetstid som fullgjorts

- Vid deltagande i personalutbildning

Partiellt tjänstlediga för vård av barn har inte skyldighet att utföra mertidsarbete.

PostNordlokalt avtal får träffas om ytterligare övertid eller mertid.

Mom 3 Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

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

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

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

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

PostNordlokalt tilläggsavtal

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

Mom 7 Beräkning av mertidersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme.

Fasta kontanta månadslönen (heltid)

140

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Mertidersättningen till timavlönad arbetstagare betalas som timlön

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

§ 9 Restidersättning

Mom 1 Rätt till restidersättning

Arbetstagaren har rätt till restidersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undanta gen från bestämmelsen om restidersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Lokalt avtal får träffas om avvikelser från bestämmelserna i detta moment.

Mom 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid under själva resan till tjänstgöringens början respektive till tjänstgöringens slut.

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

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

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 00.00 - 06.00 inte räknas med.

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

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

PostNordlokalt tilläggsavtal

Restidersättningen per timme är 84,01 kronor från 1 januari 2021 till 28 februari

2021, 86,45 kronor från 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 88,01 kronor från 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023.

För tid från klockan 19:00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl 07:00 påföljande tjänstgöringsdag är tillägget 116,57 kronor från 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 119,95 kronor från och med 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 122,11 kronor från och med 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

PostNordlokalt avtal får träffas om annan ersättningsform.

§ 10 Ersättning för ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetsstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Tillägg för enkel obekväm tid utges per timme med 21,75 kr per den 1/3 2021. Per den 1/8 2022 betalas 22,14 kr per timme.

Tillägg för kvalificerad obekväm tid utges per timme med 48,64 kr per den 1/3 2021. Per den 1/8 2022 betalas 49,52 kr per timme.

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

Kvalificerad obekväm tid är

- a) tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,
- b) tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen till klockan 07.00 på närmast följande vardag,
- c) tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,
- d) tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,
- e) all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
- f) tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

När det är fråga om tid som anges i andra stycket c) eller d) ska i stället för angivet belopp för kvalificerad obekväm tid gälla beloppet 109,05 kr per den 1/3 2021. Per den 1/8 2022 gäller beloppet 111,02 kr.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Från och med den 1 januari 2021 till och med 31 juli 2023 gäller följande.

Till den del ordinarie tjänstgöring utförs under helg är ob-ersättningen 405,05 kronor per timme från 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 416,80 kronor per timme från 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 424,30 kronor per timme från 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023 för medarbetare var arbetstid regleras enligt 6 b § eller 6 c §. Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med söndag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Denna bestämmelse gäller inte för timavlönade.

Semestertillägg är inkluderat i ovan angivna belopp.

Mom 2 Jour

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

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren. Ersättning för jour regleras i lokalt avtal.

Mom 3 Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen. Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor.

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

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

PostNordlokalt tilläggsavtal om jour och beredskap

För jour som uppgår till högst 50 timmar under en kalendermånad utgår jourtilllägg med 37,94 kronor per timme från och med den 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 39,04 kronor från och med 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 39,74 kronor från och med 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023.

För jour därutöver är ersättningen 75,91 kronor från den 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 78,11 kronor från och med den 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 79,52 kronor från och med den 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023.

När det är fråga om tid som anges i branschavtalet moment 1 c) eller d) under bestämmelsen om ob-ersättning d.v.s. vid så kallad storhelg, är ersättning för jour per timme 151,77 kronor från den 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 156,17 kronor från och med den 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 158,98 kronor från och med den 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023.

För beredskap som uppgår till högst 130 timmar under en kalendermånad utgår beredskapstilllägg med 17,07 kronor per timme från och med den 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 17,57 kronor från och med den 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 17,89 kronor från och med den 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023.

Ovan angivna belopp höjs med 100 procent för jour och beredskap som fullgörs under tid som anges i § 10 moment 1 punkt a) till d). Dock höjs det lägsta jourtilläggsbeloppet samt båda beredskapstilläggsbeloppen med 200 procent vid tid som fullgörs enligt c) och d).

För beredskap därutöver utgår ersättning per timme med 34,16 kronor från den 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 35,15 kronor från den 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 35,78 kronor från och med 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023.

När det är fråga om tid som anges i branschavtalet moment 1 c) eller d) under bestämmelsen om ob-ersättning d.v.s. vid så kallad storhelg är ersättning för beredskap per timme 68,29 kronor från och med den 1 januari 2021 till och med 28 februari 2021, 70,27 kronor från och med den 1 mars 2021 till och med 31 juli 2022 och 71,53 kronor från och med den 1 augusti 2022 till och med 31 juli 2023.

När jour och beredskap beordrats utgår ersättning för den verkligt fullgjorda tiden, dock lägst 8 timmar under en 24-timmarsperiod beräknad från kl. 22.00.

Om arbetstagaren kallats in under tid han/hon har jour eller beredskap erhålls ersättning för minst en timme vid jour och minst två timmar vid beredskap.

Tillfälligt ingripande under jour och beredskap, t.ex. mottagandet av enstaka telefonsamtal, är inte att betrakta som arbetstid.

Semestertillägg är inkluderat i ovan angivna belopp.

PostNordlokalt avtal kan träffas om annan ersättning för jour eller beredskap

§ 11 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

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

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår. Om arbetsgivaren fattat ett sådant beslut ska bestämmelsen i 26 a § semesterlagen inte gälla.

Lokalt avtal kan träffas om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning. För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning kan lokalt avtal träffas om beräkning av semester för timme i stället för dag.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Semesterår

För månadsavlönade arbetsstagare sammanfaller intjänandeår och semesterår och utgörs av kalenderår.

Semester för timavlönade arbetsstagare

För timavlönade arbetsstagare tillämpas semesterlagen i dess helhet.

Semesterlönegrundande frånvaro

Utöver den semesterlönegrundande frånvaron enligt 17 § semesterlagen gäller att frånvaro av följande anledningar är semesterlönegrundande under den tid som anges nedan om arbetsstagaren vid frånvarons början varit anställd minst 3 månader.

Sjukdom då rätt till sjuklön eller sjukpension enligt ITP-P föreligger

- rätt till semester finns under insjuknandeåret samt följande kalenderår

Föräldraledig med föräldrapenning

- Ingen begränsning

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

Semesterförläggning

Arbetsgivaren upprättat årligen en eller flera semesterplaner som tillsammans omfattar ett helt år.

Vid utläggning av semester skall arbetstidsmättet för en semesterdag motsvara arbetstidsmättet för en normalarbetsdag. Vid utläggning av fyra sammanhängande semesterveckor under sommarperioden kan utläggningen ske under hela perioden 1 juni-31 augusti.

Kommentar:

Beträffande avstämning av arbetstid under semesterdag, se PostNordlokalt tilläggsavtal 6 b § och 6 c §.

Mom 2 Semesterns längd

Semester utgår enligt semesterlagen om inte annat överenskommits.

Individuell överenskommelse kan tecknas enligt § 7 Mom 5.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Arbetstagare som den 30 juni 1995 var anställd i bolag, som omfattades av Postens bolagsavtal behåller den längre semester som uppnått semesteråret 1995 så länge den är förmånligare än en tillämpning av Mom 2.

Överenskommelse som träffas om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation gäller för ett semesterår i taget och kan skriftligen av endera parten sägas upp två månader före semesterårets slut.

Mom 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.

Årssemester vid intjänandeårets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd arbetstagarorganisation, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för arbetstagare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

PostNordlokalt tilläggsavtal

En arbetstagare som får partiellt sjukbidrag/partiell förtidspension jämföras med en partiellt ledig arbetstagare vid beräkning av semesterlönen. För arbetstagare som kvarstår på PA-91 och som har partiellt sjukbidrag/partiell förtidspension skall dock sjukavdrag och samordningsavdrag fortsätta att göras på vanligt sätt.

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Det semestertillägg, som beräknas på den aktuella månadslönen, betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad.

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

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

Mom 6 Avräkning

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

Detta moment gäller endast i det fall sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas.

Anmärkning

I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjänandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semesterlagen (29 §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förskottssemester får avräkning, utom för intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön

Mom 7 Semesterersättning

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

PostNordlokalt tilläggsavtal

Vid utbetalning av bonus är semestertillägg inkluderat i bonusbeloppet.

Mom 8 Sparande av semester

Mom 8.1 Antal sparade semesterdagar

Om arbetstagare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Medarbetare som den 31 december 2010 hade fler än 25 dagars sparad semester har rätt att fortsätta ha dessa semesterdagar sparade. Medarbetaren har dock inte rätt att spara ytterligare semesterdagar förrän han eller hon har färre än 25 dagar sparad semester.

Mom 8.2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 9 Semester vid intermittent deltidarbete

Om en arbetstagare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till nettosemesterdagar (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren).

Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar} = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

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

PostNordlokalt tilläggsavtal

För heltidstjänstgörande arbetstagare vars arbetstid är förlagd så att arbetstagaren arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka gäller reglerna i § 11 Mom 9 i tillämpliga delar.

Om semesterledigheten för hel- och deltidstjänstgörande omfattar minst 19 dagar tillämpas reglerna i semesterlagens § 9 om rätt till ledighet under veckoslut omedelbart före och omedelbart efter semesterledigheten.

PostNordlokalt avtal får träffas om andra grunder för beräkning av semestern under förutsättning att semestern förläggs så att den i möjligaste mån medför ledighet under lika lång sammanlagd arbetstid som om arbetet varit förlagt till fem vardagar varje vecka.

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semester-tillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna. Detta gäller när skilda semesterår och intjänandeår tillämpas.

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 1 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

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

§ 12 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätten till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka sjukdom med en skriftlig försäkran som skall lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren ska styrka nedläggningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag.

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

månadslönen x 12

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder

Anmärkingar

- 1. För arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.*
- 2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*
- 3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag beräknas sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.*
- 4. Alla karensavdrag som görs enligt mom. 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Anmärkning 2 här ovan, framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.*

PostNordlokalt tilläggsavtal

Sjukavdraget beräknas per timme enligt formlerna i branschavtalet och med utgångspunkt i den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Avdrag med 100 % görs för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Därefter görs avdrag med 20 % för resterande timmar i sjuklöneperioden.

Mom 4.2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

$$\text{För arbetstagare med månadslön om högst } \frac{(8 \times \text{basbeloppet}^*)}{12}$$

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

$$\text{För arbetstagare med månadslön över } \frac{(8 \times \text{basbeloppet}^*)}{12}$$

$$90\% \times \frac{8 \times \text{basbeloppet}^*}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{basbeloppet}^*)}{365}$$

Anmärkning

Lönegräns 8 prisbasbelopp (pbb) gäller från och med den 1 juli 2018.

Vid beräkning av lönegräns före den 1 juli 2018 används 7,5 prisbasbelopp (pbb).

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Sjukavdrag fr o m dag 91 av sjukfrånvaro för arbetstagare som kvarstår på PA-91

För arbetstagare som på grund av sjukfrånvaro eller delpension vid årsskiftet 1995/1996 kvarstår på Postens tillämpningsavtal till PA-91 skall fr o m dag 91 av sjukfrånvaro göras sjukavdrag enligt nedanstående formler.

Fr o m den 1: a i den kalendermånad då övergång sker till ITP-P tillämpas branschavtalets regler.

För varje kalenderdag under sjukfrånvaron görs sjukavdrag med

$$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} + 80\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) *}{365}$$

*) dock högst 7,5 x basbeloppet

Om här avsedd arbetstagare uppbär förtidspension/sjukbidrag skall samordning ske mellan lönen och förtidspensionen/sjukbidraget. Avdrag görs enligt följande.

- a) 10 % av månadslönen beräknad per dag plus
- b) avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag)

Samordning får bara ske om arbetstagaren har lön för den tid han uppbär förtidspension/sjukbidrag. Vid partiellt utgående förmån göra sjukavdrag motsvarande sjukfrånvarons omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om arbetstagaren får sjukbidrag eller förtidspension på grund av arbetsskada och därför får livränta, görs helt löneavdrag. Vid partiellt sjukbidrag/förtidspension görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

Sjuklön till timavlönade arbetstagare

1. Sjukfrånvaro dag 1–14

En timavlönad arbetstagare som uppfyller förutsättningarna för rätt till sjuklön enligt Lagen om sjuklön har rätt till sjuklön under sjuklöneperioden genom att ett avdrag görs enligt nedan från den lön och de lönetillägg som arbetstagaren gått miste om till följd av sjukdomen:

Sjukavdraget beräknas per timme med utgångspunkt i den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Avdrag med 100 % görs för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Därefter görs avdrag med 20 % för resterande timmar i sjuklöneperioden.

Om arbetstagaren enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön med 80 % under hela sjuklöneperioden betalas sjuklön enligt vad som gäller för kalenderdag 2–14.

2. Sjukfrånvaro dag 15–90

En timavlönad arbetstagare kan erhålla sjuklön under dag 15–90 vid sjukfrånvaro under förutsättning att arbetstagaren

- inte anställs enbart för tillfälligt tjänstgöringsuppdrag
- iakttar bestämmelserna i Mom 2 och 3
- är sjukpenningförsäkrad medlem i allmän försäkringskassa

Sjuklön utbetalas t o m 90:e dagen vid sjukfrånvaro av följande skäl:

- olycksfall i arbetet och färdolycksfall
- våld eller misshandel p g a tjänsten
- risk för överföring av smitta
- vaccination som initieras av arbetsgivaren
- chockskada till följd av rån

Sjuklönen är 10% av den genomsnittliga dagsinkomsten under de närmast före sjukfrånvaron förflutna sex hela kalendermånaderna. I inkomsten inräknas lön och lönetillägg med undantag av övertidsersättning.

Dagsinkomsten erhålls genom att den sammanräknade inkomsten divideras med antalet kalenderdagar under sexmånadersperioden eller den kortare tid som anställningen omfattat. Frånvarodag som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande inräknas inte i dagantalet.

Arbetstagarens kostnader för läkarvård i samband med skada etc. enligt ovan ersätts enligt tilläggsavtalet till § 12 om ersättning för läkarvård, läkemedel m.m.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men arbetstagaren under den senaste tolvmånadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när arbetstagaren varit arbetsförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När arbetstagare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (Mom 4.1 ovan).

Mom 6 Ersättning när smittbärrpenning utgår

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro *t o m 14:e kalenderdagen*:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

månadslön x 12

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt Mom 4.2.

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när arbetstagaren inte har rätt till sjuklön

Mom 7.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjuktilfälle

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag med

månadslön x 12

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

Mom 7.2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med

månadslön x 12

365

Om frånvaron omfattar hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 8 Begreppet månadslön och veckoarbetstid

Mom 8.1 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad - även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för resp kalenderår.

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

Mom 8.2 Begreppet veckoarbetstid

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan representativ period. 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.

Anmärkningar

- 1. Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag enligt gällande arbetstidsmått.*
- 2. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållanden.*
- 3. Stöd för tolkning av begreppet veckoarbetstid återfinns i förarbetena till sjuklönelagen.*

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om arbetstagare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om arbetstagaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då tjänstemannen har rätt till sjuklön, ska sjuklönen inte beräknas enligt mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

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

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön

PostNordlokalt tilläggsavtal

Ersättning för läkarvård, läkemedel med mera

En förutsättning för att kostnader för läkarvård eller läkemedel skall ersättas är att registrering i ett så kallat högkostnadskort visas upp.

1. Läkarvård (motsv)

Kostnader för läkarvård ersätts med högst 95 kronor per behandlingstillfälle.

Med läkarvård avses behandling av person som är behörig att utöva läkaryrket samt läkararvode för intyg som arbetsgivaren kräver.

Motsvarande ersättning utbetalas vid psykologbehandling (legitimerad psykolog, legitimerad psykoterapeut eller legitimerad psykiater) efter remiss av läkare samt vid oralkirurgisk tandvårdsbehandling vid sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

2. Annan sjukvårdande behandling

Annan sjukvårdande behandling i offentlig vård eller av enskild vårdgivare som tillämpar av regeringen fastställd taxa ersätts med högst 55 kronor per behandlingstillfälle.

3. Sjukhusvård

En arbetstagare har rätt till ersättning för sjukhusvård med högst 70 kronor för varje vård dag.

4. Läkemedel

Kostnaderna för sådana receptbelagda läkemedel som enligt lag omfattas av högkostnadsskydd ersätts av arbetsgivaren.

5. Undantag

När en arbetstagare beviljas hel tjänstledighet enligt § 14 Mom 2 gäller att arbetstagaren är undantagen från reglerna om sjukvårdsförmåner under tjänstledigheten om denna är längre än en kalendermånad. Undantaget gäller fr o m den dag tjänstledigheten påbörjas.

6. Ersättning enligt andra grunder

Arbetsgivaren kan medge ersättning för vård enligt andra grunder.

Kommentar:

Läkarvård FYSS (Fysisk aktivitet i Sjukdomsprevention och Sjukdomsbehandling) ersätts enligt punkt 1 eller 2 ovan. Om läkare ordinerar fysisk aktivitet på recept som medför t ex deltagaravgift kan viss ersättning för sådan avgift lämnas inom ramen för Subventionerad friskvård.

§ 13 Föräldraledighet

Under tid som arbetstagaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas

- vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 löneavdrag beräknad per dag enligt nedan.

För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag enligt följande.

$$\text{Arbetstagare med månadslön om högst } \frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{12}$$

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

$$\text{Arbetstagare med månadslön över } \frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{12}$$

$$90\% \times \frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{basbeloppet}^*)}{365}$$

- vid tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Ersättning utgår för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

I fråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 mom 3 om avdrag vid ledighet.

Efter två års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter tre års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

Efter fem års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

*) Det aktuella prisbasbeloppet

PostNordlokalt tilläggsavtal

1. Löneavdrag vid föräldraledighet

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med 3,3 % av månadslönen. Om en föräldraledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med månadslönen.

Vid partiell föräldraledighet anpassas avdraget till ledighetens omfattning innebärande att arbetstagarens månadslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts till vissa dagar i veckan.

2. Föräldraledighetstillägg

När en arbetstagare uppbär hel, halv eller fjärdedels föräldrapenning över garantinivån enligt lagen om allmän försäkring under högst 390 dagar utbetalas helt, halvt eller fjärdedels föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägget för hel föräldraledighet utgörs av 10 % av daglönen. Daglönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

Om arbetstagarens årslön överstiger 7,5 basbelopp utgörs föräldraledighetstillägget för hel föräldraledighet av 90 % av daglönen minskad med den maximerade föräldrapenningen.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg samt den genomsnittliga inkomsten per månad under närmast föregående år av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för respektive kalenderår.

Om en arbetstagare efter en längre tids partiell tjänstledighet (mer än 90 dagar) avbryter tjänstledigheten och därefter tar föräldraledigt gäller följande.

Föräldraledighetstillägget skall i de fall föräldrapenningen är baserad på inkomsten under den partiella ledigheten utgöra 90 % av daglönen minskad med föräldrapenningen. Förutsättningen för denna beräkning är att föräldraledigheten påbörjats mer än 90 dagar efter det att den partiella tjänstledigheten upphörde. Under de 90 dagarna förutsätts att arbete utförs i normal omfattning.

Har mindre än 90 dagar förflutit mellan att den partiella tjänstledigheten upphörde och föräldraledigheten påbörjats utges inget föräldraledighetstillägg enligt detta moment. Om däremot den partiella tjänstledigheten fortsätter samtidigt med en partiell föräldraledighet erhålls föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägget utbetalas i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från försäkringskassan på utbetald föräldrapenning.

3. Reducerat föräldraledighetstillägg

Om arbetstagarens föräldrapenning har nedsatts/indragits enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera föräldraledighetstillägget i motsvarande mån.

4. Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje timme som arbetstagaren skulle ha arbetat (beräkning enligt § 12 Sjuklön m.m. Mom. 4.1).

§ 14 ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, t ex vid nära anhörigs allvarigare sjukdom eller dödsfall eller för bouppteckning/arvskifte.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Detta moment tillämpas inte för timavlönade arbetstagare.

Ledighet med lön beviljas i följande fall:

SKÅL	TID
Allvarigare sjukdomsfall (när ersättning inte betalas från allmän försäkring), dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl. restid, dock högst sju (7) arbetsdagar per kalenderår
Flyttning, om ersättning för flyttkostnader utbetalas	Högst tre dagar
Flyttning i annat fall	En dag
Läkar- eller tandläkarbesök mm i följande fall:	
1. Vid akuta besvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss av läkare eller tandläkare 2. Vid övriga besök hos läkare, företagshälsovård eller öppen vård samt vid mödravårdscentral	Erforderlig tid

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar och annan frånvaro när ersättning utbetalas av Försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning).

Med bibehållen lön enligt detta moment avses oförändrad månadslön inklusive fasta tillägg och eventuell resultat/prestationsberoende lönedel.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Arbetstagare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan

ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast

PostNordlokalt tilläggsavtal

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

- a) Ledigheten är högst fem arbetsdagar.
Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar. Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).
- b) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer.
Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.
- c) Avdrag vid ledighet del av dag.

Avdrag görs för varje timme enligt formeln

Månadslönen (uppräknad till heltid)

175

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas om timberäknat avdrag vid ledighet.

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

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

§ 15 uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av Mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § lagen om anställningsskydd.

Arbetstagare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om andra uppsägningstider.

Övergångsbestämmelse

För anställningsavtal som ingåtts före 1 september 1997 gäller inte ovanstående uppsägningstider utan följande uppsägningstid gäller då arbetstagaren säger upp sin anställning. Arbetstagare som ej fyllt 30 år har två månaders uppsägningstid och arbetstagare som fyllt 30 år har tre månaders uppsägningstid.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är en månad om arbetstagaren varit anställd högst två år. I övriga fall är uppsägningstiden två månader. För chefer och specialister är uppsägningstiden:

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden enligt ovan (i förekommande fall enligt övergångsbestämmelsen nedan i detta moment) förlängas med sex månader.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Uppsägningstid vid uppsägning på grund av sjukdom

För medarbetare som sägs upp av arbetsgivaren på grund av sjukdom ska dock uppsägningstiden vara följande

Anställningstid (sammanhängande)	Uppsägningstid
3 år eller mindre	3 månader
Mer än 3 år	6 månader

Lön under uppsägningstid

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

För timavlönad arbetstagare beräknas ersättningen på grundval av den genomsnittliga inkomsten för kalendermånad under de närmast före uppsägningen förflutna 6 hela kalendermånaderna. I inkomsten inräknas lön och rörliga löne- delar med undantag av overtidsersättning.

Turordningskretsar

Vid arbetsbrist som omfattar medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter inom bolaget bör medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter turordnas för sig genom s.k. kretsning. Vid sådan turordning skall anställningstid gälla om inte annat överenskomts.

Sådan turordning kan avse

- en driftsenhet eller del därav på orten eller
- flera driftsenheter eller delar därav på en eller flera orter

Det ankommer på arbetsgivaren och de PostNordlokala arbetstagarorganisationerna att förhandla och söka träffa avtal om turordning enligt ovan. Enas inte de lokala parterna kan central förhandling påkallas i frågan på endera partens begäran.

Partsgemensam kommentar

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist tillämpas förlängda uppsägningstider enligt överenskommelse Personalomställningsavtalet

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga uppsägningstid enligt detta avtal.

Mom 4.2 Provanställning

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

Mom 4.3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när arbetstagaren uppnår 68 års ålder såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

Från och med 2023-01-01 tillämpas Mom 4.3 från 69 års ålder.

Mom 4.4 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

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

Mom 4.5 Anställningsintyg

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

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- arbetstagarens arbetsuppgifter
- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Anmärkning

I samband med att arbetstagarens anställning upphör ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Begärt intyg ska överlämnas snarast möjligt, dock senast fem veckor från skriftlig begäran.

Mom 5 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

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

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

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

Anmärkning

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

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

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

Enas inte de lokala parterna, äger parterna i detta avtal om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

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

Anmärkning

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

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 1 januari 2021 t o m den 31 juli 2023.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Förhandlingsprotokoll

Bransch	Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2021-01-01 t.o.m. 2023-07-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation och Seko – Service- och kommunikationsfacket
Tid	16 oktober, 9, 17, 23 november, 3, 4, 8, 9, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 23 samt 28 december 2020
Plats	Digitala möten samt Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Einar Humlin Lisa Eriksson Mattias Östman Branschstyrelse kommunikation Martina Smedman Mathias Krümmel Anders Graneld Anders Hjertman Anna Khalili Marie Gustafsson SEKO Sune Blomkvist Håkan Alenius <i>Delegation</i> Cecilia Oderhagen Agne Lindbom Olle Sigtryggsson Johan Lindholm Sandra Svensk Patrick Theodorsson Annica Sand Ann-Charlotte Kling

§ 1 Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2021-01-01 t.o.m. 2023-07-31. Parterna är ense om löneavtal enligt **bilaga 1**.

Anmärkning:

Parternas gemensamma ambition är att ett färdigförhandlat branschavtal föreligger vid det gamla branschavtalets utgång.

Anmärkning:

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet.

Efter avtalets utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

§ 2 Lägsta lönen för tillsvidareanställd arbetstagare heltid som fyllt 18 år höjs med 2,3 % (85 % av 2,7 %) vid lönerevisionen 1 mars 2021.

Lägsta lönen för tillsvidareanställd arbetstagare heltid som fyllt 18 år höjs med 2,0 % vid lönerevisionen 1 augusti 2022.

§ 3 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.

§ 4 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 29 juni 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 mars 2021 och ytterligare 0,4 procent avsätts från och med den 1 augusti 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 mars 2021 och till 1,1 procent från och med den 1 augusti 2022. Parterna är överens om att även medarbetare i intervallet 18-24 år omfattas enligt överenskommelsen av den 26 februari 2019.

Parterna noterar att överenskommelsen Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt tilläggsöverenskommelse om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 januari 2021. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

- § 5 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 mars 2021 med 2,9 % och den 1 augusti 2022 med 1,8 %.
- § 6 SEKO har begärt att få följande ensidiga partsuppfattning noterad i förhandlingsprotokollet.
- SEKOs uppfattning är följande när det gäller hur sjuklön enligt § 12 mom 8 branschavtal kommunikation ska beräknas. Den del av sjuklönen som är baserad på rörliga lönedelar utbetalas i form av ett sjuklönetillägg. Sjuklönetillägget är 1/365 per frånvarodag av underlagssumman. Med underlagssumman avses inkomsten under närmast föregående kalenderår av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättningar, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för respektive kalenderår. Utbetalade sjuklönetillägg skall också ingå i underlagssumman. När sjukavdrag skall göras görs motsvarande avdrag även på sjuklönetillägget.
- § 7 Parterna är överens om att gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska kunna redovisas på lönespecifikationerna.
- § 8 Parterna kan konstatera att förebyggande arbete mot sexuella trakasserier ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt gällande lagstiftning. Detta ansvar omfattar även förebyggande arbete gentemot sexuella trakasserier av tredje man. Arbetsgivaren ansvarar för att utreda omständigheterna om en medarbetare uppger sig blivit sexuellt trakasserad i tjänsten.
- § 9 Parterna har i årets avtalsförhandlingar diskuterat frågor rörande hot och våld, distansarbete m m. Även arbetsmiljöfrågor kopplade till OSA:n har berörts i förhandlingarna. Parterna är överens om att de ovan nämnda arbetsmiljöfrågorna är viktiga och av stor betydelse för företag och medarbetare inom bransch Kommunikation.
- Mot bakgrund av ovanstående har parterna bestämt att gemensamt, under kommande avtalsperiod, kontakta Prevent för att undersöka möjligheten att ge dem i uppdrag att utifrån aktuell lagstiftning inklusive relevanta arbetsmiljöföreskrifter för bransch Kommunikation beskriva hur vi lämpligast kan komma fram i den arbetsmiljöfråga som parterna överenskommer om. Chefers behov av stöd ska särskilt beaktas i arbetet.

Arbetsgruppens sammansättning är en person från respektive avtalsbärande part. Arbetet ska presenteras senast vid utgången av år 2022.

- § 10 Parterna är överens om att prolongera samtliga paragrafer i tidigare förhandlingsprotokoll inom bransch Kommunikation som parterna inte kommit överens om har upphört att gälla eller av annat skäl är avslutade.
- § 11 Parterna är ense om att de riktlinjer för kompetensutveckling, som togs fram och infördes under 2010 års avtalsförhandlingar, fortsatt gäller, och tas in i avtalstrycket som bilaga 2.
- § 12 Parterna är överens om att reglerna kring ”särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft” som infördes i avtalsöverenskommelsen 2010, fortsatt gäller, och tas in i avtalstrycket som bilaga 3.
- § 13 Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 1 januari 2021 – 31 juli 2023. Part äger rätt att senast den 1 februari 2022 säga upp avtalet till upphörande den 31 juli 2022. Parterna är överens om att om sådan uppsägning sker så upphör även löneavtalet att gälla mellan berörda parter den 31 juli 2022.
- § 14 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 7 januari 2021



För Almega Tjänsteförbunden



För SEKO

Innehåll

Avtal om löner 2021-01-01 – 2023-07-31 SEKO	2
1. Gemensamma partsuppfattningar	2
2. Löneöversyn 2021, 2022	2
3. Förhandlingsordning	3
4. Giltighetstid	3

Avtal om löner 2021-01-01 – 2023-07-31 SEKO

1. Gemensamma partsuppfattningar

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Det är viktigt att kriterierna för lönesättningen är tydliga.

Grunden är härvid arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen bör även avse utveckling mot ökat personligt ansvar för de egna arbetsuppgifterna.

Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

2. Löneöversyn 2021 och 2022

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarernas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, om medarbetaren så önskar, ett årligt lönesamtal, på chefens initiativ, genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa elimineras i samband med förhandlingarna.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 mars 2021 och 1 augusti 2022 och omfatta 2,7 % resp. 2,0 %.

Utrymmet beräknas på månadslönen, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen åren 2021 resp. 2022 ska vara 26 100 kr resp. 26 805 kr, inklusive fasta tillägg dagen före revisionstidpunkten.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år ska lägsta lön vara 19 465 kr per månad fr o m den 1 mars 2021 och 19 854 kr per månad fr o m 1 augusti 2022, om de lokala parterna inte enas om annat.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har 15 månaders sammanlagd anställningstid under de senaste 24 månaderna i företaget ska lägsta lön vara 20 574 kr per månad fr o m den 1 mars 2021 och 20 985 kr per månad fr o m fr o m 1 augusti 2022, om de lokala parterna inte enas om annat.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av avtalat löneutrymme sker i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen kan central konsultation om löneavtalets tillämpning och intentioner begäras hos de centrala parterna i detta avtal. Sådan begäran skall göras inom 5 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Centrala parterna ska i konsultationen verka för att lokala parter vinnlägger sig att komma överens utifrån löneavtalets principer.

Om de lokala parterna efter genomförd konsultation ej enas kan central förhandling påkallas i frågan.

Enas inte de lokala parterna efter central konsultation ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom tre arbetsdagar hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor. Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varav arbetsgivar- respektive arbetstagarpart utser två ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 januari 2021 t o m den 31 juli 2023.

§ 3 Allmänna åligganden

Paragrafen tillförs ett nytt mom 2.

Mom 2 Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester är förhandlingspliktigt enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet,
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna,
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas,
- Vilken information arbetstagarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

§ 7 Övertid

Mom 2 skyldighet att utföra övertidsarbete får efter att ha tillförts ändringar i första stycket följande ny lydelse:

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

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

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

§ 8 Mertid

Mom 2 skyldighet att utföra övertidsarbete får efter att ha tillförts ändringar i första, andra och tredje stycket följande ny lydelse:

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 270 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 150 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

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

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

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

§ 15 Uppsägning

Redaktionell ändring av mom 4.3.

Mom 4.3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när arbetstagaren uppnår 68 års ålder såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

Från och med 2023-01-01 tillämpas mom 4.3 från 69 års ålder.

PROTOKOLL TILLÄGGSÖVERENSKOMMELSE AVSÄTTNING TILL FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG

Parter: Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation
Service- och Kommunikationsfacket - SEKO

Ärende: Tilläggsöverenskommelse om ändring av 7 § Flexpension i
Tjänsteföretag

Tid: 7 januari 2021

Plats: Almegas lokaler i Stockholm

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
Einar Humlin, Almega Tjänsteförbunden

Arbetstagarparten
Sune Blomkvist, Service- och Kommunikationsfacket - SEKO

§ 1 Parterna har enats om att 7 § Flexpension i Tjänsteföretag första stycket jämte tillhörande anmärkning ändras och får följande ny lydelse:

"Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget när den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget."

§ 2 Parterna är överens om att på mellanvarande avtalsområden anta ovan angiven förändring. Parterna är vidare överens om att bilagor i respektive mellanvarande kollektivavtalsöverenskommelser ändras i enlighet med denna överenskommelse.

§ 3

Förhandlingen avslutades i enighet.

Justeras

Stockholm den 7 januari 2021

Stockholm den 7 januari 2021

**Almega Tjänsteförbunden, bransch
kommunikation**



Einar Humlin

För Service- och Kommunikationsfacket - SEKO



Sune Blomkvist

Protokoll

PostNordlokalt kollektivavtal för perioden 1 januari 2021 – 31 juli 2023

Organisation	PostNord Sverige AB PostNord Group AB	Närvarande	Anders Graneld Martina Smedman Anna Skånberg PostNord Sandra Svensk Patrick Theodorsson Seko Posten	Sida 1/6
Beteckning	PN 2020:3973			

Datum: 25 augusti, 14
18, 21, 28 september,
5, 6, 12, 16, 19, 23,
28 oktober, 19, 30
november, 7, 10,
december, 5 januari

Plats: Digitala möten
samt lokaler i Arken

PostNordlokalt kollektivavtal för perioden 1 januari 2021 – 31 juli 2023 PostNord Sverige AB, PostNord Group AB och Seko Posten

§ 1 Protokollförelare och justeringsmän

Parterna är överens om att Anders Graneld är protokollförelare och att Martina Smedman och Johan Lindholm är justeringsmän.

§ 2 PostNordlokalt kollektivavtal för perioden 1 januari 2021 – 31 juli 2023

Parterna är överens om att prolongera PostNords Villkorsavtal med nedan angivna justeringar och tillägg för perioden 1 januari 2021 – 31 juli 2023. (samma giltighetstid som Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation)

§ 3 Semestertilläggsväxling/ledighetsformer

Parterna är överens om att en partsgemensam arbetsgrupp tillsätts som undersöker hur en lösning avseende semestertilläggsväxling/ledighetsformer kan se ut i det nya systemet.

§ 4 Lönesättande samtal

Parterna är överens om att en partsgemensam arbetsgrupp tillsätts som ser över förutsättningarna och möjligheterna att införa lönesättande samtal för medarbetare inom administration med ambitionen att detta kan införas från och med lönerrevisionen 2022.

§ 5 Längre genomsnittsbereknig avseende 15 % och 40 % i Kollektivavtal om Bemanning

Parterna är överens om att en partsgemensam arbetsgrupp tillsätts som ser över förutsättningarna och möjligheterna att förlänga genomsnittsbereknigen avseende 15 % och 40 % i Kollektivavtal om Bemanning. Samt en genomgång och översyn av avtalet i sin helhet.

§ 6 Uppräkningar av lägsta löner i 5 § Mom. 2 i PostNordlokalt tilläggsavtal

PostNordlokalt tilläggsavtal

Lägsta lön oavsett anställningstid

Från och med den 1 mars 2021 till och med den 31 juli 2023

Månadslön	Timlön				
1 mars 2021 tom 31 juli 2022					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
18 687	20 292	23 505	102,76	112,69	132,58
1 augusti 2022 tom 31 juli 2023					
Under 17 år	17 år	Över 18 år	Under 17 år	17 år	Över 18 år
19 061	20 698	23 975	104,82	114,94	135,23

För avtalsperioden gäller nedan angivna branschöverenskommelser avseende lön mellan Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation, och SEKO, Saco respektive ST.

För medlemmar i SEKO tillämpas branschöverenskommelsen mellan SEKO och Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation. Läs mer [här](#)

För medlemmar i ST tillämpas branschöverenskommelsen mellan ST och Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation. Läs mer [här](#)

För medlemmar i SACO-Posten tillämpas branschöverenskommelsen mellan Saco-förbunden och Almega Tjänsteförbunden. Läs mer [här](#)

För medlemmar i Ledarna tillämpas branschöverenskommelsen mellan Ledarna och Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation. Läs mer [här](#)

§ 7 Uppräkningar av ersättningar och tillägg i PostNordlokala tilläggsavtalet samt bilaga 6 b och 6c

Följande beloppsangivna ersättningar och tillägg i PostNordlokalt tilläggsavtal samt bilagor 6b och 6c räknas upp med 2,9 % för perioden 1 mars 2021 - 31 juli 2022 och 1,8 % för perioden 1 augusti 2022 - 31 juli 2023.

- Schemaändringstillägg enligt PostNordlokalt tilläggsavtals bilaga 6b och 6c:

1 februari 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
270	274,86

- Ersättning för tjänstgöringsfritt uppehåll enligt PostNordlokala tilläggsavtalets bilaga 6c:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
22,34	22,74

- Restidsersättning enligt 9 § i PostNordlokalt tilläggsavtal:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
86,45	88,01

För tid från klockan 19:00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl 07:00 påföljande tjänstgöringsdag:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
119,95	122,11

- Ersättning för OB, jour och beredskap enligt 10 § i PostNordlokalt tilläggsavtal:

OB-ersättning för arbete under helg ("Super-OB"):

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
416,80	424,30

Jour:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
39,04	39,74

Jour överstigande 50 h:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
78,11	79,52

Jour storhelg:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
156,17	158,98

Beredskap:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
17,57	17,89

Beredskap över 130 h:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
35,15	35,78

Beredskap storhelg:

1 mars 2021 tom 31 juli 2022	1 augusti 2022 tom 31 juli 2023
70,27	71,53

§ 8 § 5 Lön Mom. 3 Löneutbetalning

Parterna är överens om att ändra skrivningen i PVA § 5 Mom. 3 från nuvarande: "...utbetalning till arbetstagare *beräknas kunna* ske tidigast den 25 och senast den sista dagen i *intjänandemånaden*." till:
Månadslön och fasta lönetillägg betalas ut för kalendermånad och utanordnas sådan tid att utbetalning till arbetstagare ska ske tidigast den 25 och senast den sista dagen i intjänandemånaden, dock med följande tidigareläggning:

- den 24 när den 25 infaller på en lördag,
- dagen före midsommarafton när denna infaller den 23, 24 eller 25 juni,
- tidigast den 21 december vid julhelg

I följande fall kan utbetalning ske senare:

- vid rättelse senast den första vardagen i nästpåföljande månad

§ 9 § 7 Övertid, Mom. 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

Parterna är överens om att i skrivningen:

"I antalet övertidstimmar räknas inte förlängd arbetstid som fullgjorts

- vid deltagande i utbildning eller
- vid ordinarie tjänstgöring på helg."

som återfinns i § 7 Övertid, Mom. 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete, PostNordlokalt tilläggsavtal stryks "*eller vid ordinarie tjänstgöring på helg*" ur avtalet.

§ 10 § 7 Övertid, Mom. 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Parterna är överens om att ändra "*övertidsgottgörelse*" till "*övertidskompensation*"

i § 7 Övertid, Mom. 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation, PostNordlokalt tilläggsavtal

§ 11 § 8 Mertid, Mom. 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

Parterna är överens om att i skrivningen:

"I antalet övertids- eller mertidstimmar räknas inte in förlängd arbetstid som fullgjorts

- vid deltagande i personalutbildning eller
- vid ordinarie tjänstgöring på helg."

som återfinns i § 8 Mertid, Mom. 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete, PostNordlokalt tilläggsavtal stryks "*eller vid ordinarie tjänstgöring på helg*" ur avtalet.

12 § 9 Restidsersättning, Mom. 2 Restid Stationering och tjänstgöringsställen för produktionspersonal

Parterna är överens om att ändra befintlig mening:

"Resa till de olika tjänstgöringsställena berättigar inte restidsersättning och resan sker utanför arbetstid."

Till:

*"Resa till de olika tjänstgöringsställena berättigar inte **till** restidsersättning och resan sker utanför arbetstid."*

i § 9 Restidsersättning, Mom. 2 Restid, PostNordlokalt tilläggsavtal, Stationering och tjänstgöringsställen för produktionspersonal.

13 § 11 Semester, Mom. 2 Semesterns längd

Parterna är överens om att ändra *"övertidsgottgörelse"* till *"övertidskompensation"*

i § 11 Semester, Mom. 2 Semesterns längd, Partsgemensam kommentar

14 § 12 Sjuklön m m, Mom 4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Parterna är överens om att stryka skrivningen:

Om frånvaron under karensdagen inte omfattar hela arbetsdagen görs avdrag för karensdagen för det antal timmar och minuter som motsvarar nedan angiven andel av hel frånvaro.

Sjukfrånvarons längd	Avdrag för
Högst 25 %	25 %
25,1 % - 50 %	50 %
50,1 % - 75 %	75 %
Mer än 75 %	100 %

i § 12 Sjuklön m.m. Mom. 4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

15 § 12 Sjuklön m.m. Mom. 4.2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Parterna är överens om skrivning enligt följande:

Sjuklön till timavlönade arbetstagare

1. Sjukfrånvaro dag 1–14

En timavlönad arbetstagare som uppfyller förutsättningarna för rätt till sjuklön enligt Lagen om sjuklön har rätt till sjuklön under sjuklöneperioden genom att ett avdrag görs enligt nedan från den lön och de lönetillägg som arbetstagaren gått miste om till följd av sjukdomen:

Sjukavdraget beräknas per timme med utgångspunkt i den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Avdrag med 100 % görs för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Därefter görs avdrag med 20 % för resterande timmar i sjuklöneperioden.

Om arbetstagaren enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön med 80 % under hela sjuklöneperioden betalas sjuklön enligt vad som gäller för kalenderdag 2–14.

16 § 13 Föräldraledighet

Parterna är överens om en ändring av avdrag vid tillfällig vård av barn, VAB.

Det innebär att nuvarande dagsavdrag (enligt § 13 Föräldraledighet, PostNordlokalt tilläggsavtal punkt 4) ersätts med avdrag per timme

(beräkning enligt § 12 Sjuklön m.m. Mom. 4.1). Ändringen träder i kraft den 1 februari 2021.

§ 17 Schemaändringstillägg

Parterna är överens om en höjning av schemaändringstillägget (§ 6 Arbetstid) från 178,69 kr till 270 kr fr o m den 1 februari 2021, dock ingen ytterligare höjning förrän den 1 augusti 2022 (lönerrevisionen 2022).

§ 18 80-90-100

Parterna är överens om att överenskommelse avseende arbetstidens förläggning vid ingången i 80-90-100 inte kan ändras ensidigt. (Detta läggs till på ansökningsblanketten)

§ 19 Milersättning egen bil

Parterna är överens om en höjning av milersättningen i de fall egen bil används som lämpligaste färdmedel till **34 kr per mil**. (Reseavtalet 4 § Resekostnadsersättning) Höjningen träder i kraft den 1 februari 2021.

§ 20 Förhandlingens avslutande

Förhandlingen avslutades den 5/1 2021.

Solna den 5 januari 2021

Vid protokollet



Anders Granelid

Justeras

PostNord Sverige AB



Martina Smedman

Justeras

Seko Posten



Johan Lindholm

Personalomställningsavtal

Kollektivavtal om personalomställning för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

1. Bakgrund

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och produktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förändrings- och förnyelsearbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och att aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. PostNord vill fortsätta med sitt framgångsrika arbete med att hantera personalomställningar som pågått sedan början av 2000-talet, med inriktning på en ansvarsfull avveckling. Vägledande och avgörande när en enhet inventerar verksamhetens kompetensbehov är PostNords framtida behov av kompetens och konkurrenskraft inom sina valda verksamhetsområden för att på lång sikt säkra PostNords verksamhet och möjlighet att erbjuda fortsatta anställningar.

2. Samverkan

Parterna är överens om att tillämpningen av detta avtal utgör en prioriterad samverkansfråga. Detta innebär att parterna är överens om att samverka kring frågor som omfattas av avtalet ska styras av behovet av smidighet, enkelhet, flexibilitet och respekt för både organisation och individ. Andemeningen är att parterna alltid ska söka bilägga uppkomna meningsskiljaktigheter. Uppnås inte enighet vid lokal samverkan i fråga som omfattas av detta avtal, hanteras frågan enligt gällande förhandlingsordning.

PostNord ska i normalfallet varsla om att övertalighet på en enhet/krets befaras minst två månader i förväg. Om PostNord kan påvisa särskilda skäl får varselperioden understiga två månader.

Från det datum övertalighetsförhandlingarna är avslutade, och berörda personer är personligt informerade, börjar den interna notifieringstiden vilken är en (1) kalendermånad. Under notifieringstiden ska den anställda ha 14 dagars betänketid för val mellan inträde i Novum eller arbetspliktig uppsägningstid.

Den interna notifieringstiden kan användas för överlämning eller avslutsarbete om arbetsgivaren bedömer att så ska ske.

3. Tillämpning

Avtalet äger tillämpning på samtliga tillsvidareanställda medarbetare i PostNord-koncernen, inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Sammanlagd anställningstid avser även situationer där en anställd de senaste åren har haft tidsbegränsade anställningar med däremellan kortare tidsperioder utan anställning. Kvalifikationstiden för Novum börjar om på noll den dagen en medarbetare lämnat en tillsvidareanställning i PostNordkoncernen. Punkterna 7 och 8 om förlängda uppsägningstider respektive särskilda åtgärder för uppsagda på grund av arbetsbrist gäller dock oavsett anställningstid, men med hänsyn till den kvalifikationstid som anges i respektive punkt.

Som huvudsaklig omställningsleverantör har parterna valt Trygghetsrådet (TRR) men i särskilda fall kan parterna avtala om annan omställningsleverantör i enlighet med gällande regelverk för TRR.

Medarbetare omfattas inte av detta avtal om han eller hon har tackat nej till ett skäligen omplaceringserbjudande eller avstått från att övergå till annan arbetsgivare vid övergång av verksamhet enligt 6 b § Lagen om anställningskydd (LAS).

4. Finansiering

PostNord ska säkerställa finansiering av innehållet i avtalet.

5. Omställningsverktyg

- Äldre medarbetare
- Novum
- Omstart

Principer, villkor och förutsättningar för respektive del framgår av avtalets bilagor.

Äldre medarbetare (Bilaga 1)

Parterna är överens om att omsorg ska riktas mot äldre medarbetare varvid möjligheten att använda verktygen enligt bilaga ska övervägas som ett medel för att begränsa övertaligheten.

Novum (Bilaga 2)

För medarbetare som uppfyller kraven om minst fyra års sammanlagd anställning, inte har fyllt 65 år samt med en anställning på minst 40 % av heltid erbjuds avgångslösningar enligt bilaga 2.

Omstart (Bilaga 3)

PostNords avsikt är att genom Omstart aktivt arbeta för att ge de medarbetare som varit sjukskrivna lång tid eller varit sjukskrivna upprepade långa perioder möjlighet att kvalificera sig för ett nytt jobb utanför PostNord. Innan Omstart kan bli aktuellt ska det framgå att återgång till arbete i PostNord inte är möjlig.

6. Förtida pension

Medarbetare som fyllt 60 år En medarbetare som sägs upp p.g.a. arbetsbrist och som vid uppsägningen fyllt 60 år och därvid väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pension vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, dock senast vid anställningens upphörande. Sådan pension motsvarar ålderspension utan minskning för förtida uttag och beräknas enligt PostNords pensionsplan ITP-P (förhandlingsprotokollet punkt 9 samt ITP- P-planen bilaga 2 punkt 5.2.1 fjärde - sjunde styckena).

Övergångsbestämmelse

För den som kvarstår i Tillämpningsavtalet till PA-91 (PA-91T) beräknas pensionen i stället enligt detta avtal med tillägg utgörande mellanskillnaden mellan nivån för pensionen enligt övergångsreglerna samt nivån vid avtalspensionering. Efterlevande till arbetstagare som vid dödsfallet har pension enligt ovan har rätt till familjepension enligt pensionsavtalet.

PostNord har rätt att samordna pensionen med inkomst av anställning.

7. Förlängda uppsägningstider

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs den uppsägningstid som annars gäller för arbetstagaren. Förlängningen är beroende av arbetstagarens sammanlagda anställningstid i PostNord vid uppsägningstillfället, enligt följande

Anställning år	PostNord	LAS
<2	2 månader	1 månad
2-3	4 månader	2 månader
3-4	5 månader	2 månader
4-6	6 månader	3 månader
6-8	8 månader	4 månader
8-10	10 månader	5 månader
>10	12 månader	6 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § Lagen om anställningsskydd (LAS).

8. Särskilda åtgärder för uppsagda på grund av arbetsbrist

Arbetstagare med en sammanlagd anställningstid om minst 12 månader som under avtalsperioden slutar sin anställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist, kan få avgångsersättning (TRR AGE) också i de fall Personalomställningsavtalet inte berättigar till detta, d v s då den uppsagda på avgångsdagen inte uppfyller kraven på fem års anställning och fyllt 40 år. I övrigt ska Omställningsavtalets (överenskommelse om Omställning mellan Svenskt Näringsliv och PTK) regler för avgångsersättning tillämpas.

9. Omplacering

I samband med övertalighetsförhandlingar och när möjligheten till frivillighet genomförts ska arbetsgivaren, innan konstaterad övertalighet, först titta på omplaceringsmöjligheter. Det innebär att medarbetare i LAS-ordning kan bli erbjudna annan vakant tjänst. Vid ett sådant omplaceringserbjudande ska samtliga anställningsvillkor vara kända och kommunicerade till den enskilde individen. När man fått erbjudandet har man sju (7) dagar på sig att återkoppla till arbetsgivaren.

Om inga villkor presenteras gäller fortsatt medarbetarens nuvarande anställningsvillkor.

Om medarbetare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande omfattas medarbetaren inte av villkoren i detta Personalomställningsavtal utan uppsägningstid enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller.

Om inga villkor presenteras gäller fortsatt medarbetarens nuvarande anställningsvillkor.

Om medarbetare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande omfattas medarbetaren inte av villkoren i detta Personalomställningsavtal utan uppsägningstid enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller.

10. Omstationering

10.1

Vid av arbetsgivaren aktualiserade omplaceringar i samband med arbetsbrist eller omorganisation kan medarbetare ha rätt till omstationeringstillägg, flyttningersättning och reskostnader på det sätt som anges nedan.

Stationeringsort

Arbetstagare är stationerad på den ort där han huvudsakligen fullgör sin tjänstgöring eller om sådan inte kan anges, enligt arbetsgivarens beslut. Kriterierna för vad som bestämmer stationeringsorten skall vara desamma som gäller för benämningen tjänsteställe i 12 kap 8 § Inkomstskattelagen (IL).

Verksamhetsort

Med verksamhetsort avses ett område inom 50 km från stationeringsorten respektive bostaden.

10.2

Ersättning på grund av omstationering

En arbetstagare som omstationeras till ort utanför verksamhetsorten har rätt till ersättning om villkoren i detta avtal är uppfyllda.

Om arbetstagaren avser att flytta till den nya orten har han/hon rätt till omstationeringstillägg och flyttningersättning på det sätt som anges i 10.3.

Om arbetstagaren inte avser att flytta har han/hon rätt till reskostnadsersättning på det sätt som anges i 10.4. För arbetstagare som har mindre än 3 år kvar till pensionering gäller särskilda bestämmelser, se 10.5.

10.3

Arbetstagare som avser att flytta - Omstationeringstillägg

Arbetstagare som avser att flytta till den nya stationeringsorten har rätt till lönetillägg i form av omstationeringstillägg till dess godtagbar bostad har kunnat anskaffas på den nya orten. Omstationeringstillägget utgår från och med den dagen då den nya tjänsten tillträds, dock under högst 12 månader.

Arbetstagaren är skyldig att vidta de åtgärder som kan anses nödvändiga för att få bostad på den nya orten eller i dess närhet för att få omstationeringstillägg.

Under de första tre månaderna är tillägget per dag då arbetstagaren vistas på den nya stationeringsorten 335 kronor och därefter 150 kronor per dag då arbetstagaren vistas på den nya stationeringsorten.

Omstationeringstillägget är skattepliktigt. Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Flyttningersättning och reskostnadsersättning Arbetstagare som omstationeras inom landet får ersättning för skäliga och styrkta kostnader för resor, flyttning m.m. enligt följande:

Reskostnadsersättning och omstationeringstillägg utbetalas vid resa i samband med flyttning. Resekostnadsersättning betalas också för medflyttande familjemedlem.

Transport av bohag betalas av arbetsgivaren upp till en vikt av 15 000 kg. Transporten ska göras av transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Ersättning kan också utbetalas när flyttningen sker med egen bil eller förhyrt fordon.

Rätt till högst tre fria resor för arbetstagaren och hans familjemedlemmar till den nya stationeringsorten för att söka bostad.

Förrättning under tid då omstationeringstillägg utgår Om den omstationerade arbetstagaren åker på förrättning med traktamente enligt Reseavtalet får han inte samtidigt omstationeringstillägg.

10.4 Arbetstagare som inte avser att flytta - resekostnadsersättning

Arbetstagare som inte har för avsikt att flytta till den nya stationeringsorten får ersättning för de ökade resekost-

nader som därigenom uppstår, dock under högst 12 månader. Ersättningen får inte överstiga kostnaderna för ett dagtraktamente enligt IL för förrättning som överstiger tre månader. Ersättningen är skattepliktig.

10.5 Särskild bestämmelse för personer som har fyllt 62 år

Arbetstagare som omstationeras och har fyllt 62 år har rätt till omstationeringsstillägg, trots att han/hon inte avser att flytta, till dess att han/hon har gått i pension, dock längst 3 år. Tillägget upphör om han/hon flyttar till den nya stationeringsorten eller dess närhet.

10.6 Bibehållen stationering

Arbetstagare som tillfälligt tjänstgör på annan ort behåller sin stationeringsort.

10.7 Ersättning enligt andra grunder

Arbetsgivaren kan besluta om ersättningar m m enligt andra grunder än som anges i denna punkt 10.

11. Turordningar och uppsägning på grund av arbetsbrist m.m.

Vid aktualiserad personalinskränkning (arbetsbrist) ska parterna iakttä 22 § Lagen om anställningsskydd (LAS) och vad som avtalats i 15 § 5 mom. Branschavtalet och PostNordlokalt tilläggsavtal till 15 § 3 mom. i Branschavtalet. Den slutliga turordningen ska fastställas i kollektivavtal mellan parterna på berörd enhet. Vid företrädesrätt till återanställning gäller den turordning som tillämpats vid uppsägningen om inget annat avtalats.

12. Giltighetstid m.m.

Avtalet med bilagor gäller från och med den 1 juni 2020. Avtalet löper sedan med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Uppsägning av avtalet påverkar inte beslutade eller pågående åtgärder i enlighet med detta avtal. Det innebär till exempel att den som erbjudits/antagits till omställningsverktyg enligt detta avtal alltid har rätt till den tid och villkor hans/hennes individuella avtal anger även om kollektivavtalet upphört att gälla eller villkoren i det förändrats.

Bilaga 1

Äldre medarbetare

Parterna är överens om att omsorg vid övertalighet ska riktas mot äldre medarbetare varvid möjligheten att använda verktygen enligt denna bilaga ska övervägas som ett medel för att begränsa övertaligheten.

- Delpension vid övertalighet

I samband med risk för övertalighet eller när övertalighet uppstår, och där verksamheten så medger, är delpension ett verktyg som ska användas för att underlätta processen. Delpension ska erbjudas till personer 60 år och äldre. Den består av en pensionsdel (partiell sk avtalspension) och en deltidsanställning och gäller fram till ålderspensioneringen vid 65 år.

Om t ex en heltidsanställd får 50% delpension blir pensionen plus den nya deltidslönen cirka 85% av den tidigare heltidslönen (50% + 35%).

En delpension påverkar inte ålderspensionen från PostNord men minskar den allmänna pensionen från Försäkringskassan.

- Övergångsregler enligt PA-91

I samband med risk för övertalighet eller när övertalighet uppstår, och där verksamheten så medger, kan personer med ÖB-rätt erbjudas tre månadslöner för att ta ut sin ÖB-pension.

Medarbetare som har möjlighet att lämna företaget med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91, erhåller ett tillägg, utgörande mellanskillnaden mellan nivån för pensionen enligt övergångsreglerna samt nivån vid avtalspensionering.

Bilaga 2

Villkor, principer och förutsättningar för Omställning, Novum

1 § Tillämpning

Novum ska öka anställningsbarheten för medarbetare som blir övertaliga samt tillförsäkra PostNord kom och konkurrenskraft för framtiden. När en enhet konstaterar övertalighet ska framtida verksamhet liksom vet av kompetens analyseras, beskrivas och fastställas.

Alla medarbetare som erbjuds Novum ska genom eget aktivt arbete, stöd, råd, vägledning, coaching och ning få personlig utveckling och förutsättningar till ett nytt arbete.

2 § Hantering av övertalighet och Novum

2.1 Frivillighet

Samtliga medarbetare med minst fyra (4) års sammanlagd anställningstid ska, innan faktisk övertalighet p vidnivå fastställts, ges en möjlighet att anmäla önskemål om att lämna sin anställning frivilligt med ett ningsfritt avgångsvederlag motsvarande sex (6) månadslöner som ej är semester- eller tjänstepensionsgrun

2.2 Övertalighet

Vid arbetsbrist fastställs vilka medarbetare som står i tur att sägas upp i enlighet med bestämmelserna om t ning i Lagen om anställningsskydd (LAS) samt tillämpliga regler i kollektivavtal. Dessa erbjuds omställning enligt Novum om de uppfyller villkoren härför. De medarbetare som har erbjudits omställning enligt Novu från dagen för erbjudandet rätt till en betänketid om 14 dagar.

2.3 Novum

Medarbetare som omfattas av villkoren för Novum erbjuds avgångsvederlag motsvarande:

4 - 6 års anställningstid	9 månadslöner
7 - 9 års anställningstid	10 månadslöner
10 - års anställningstid	12 månadslöner

Har medarbetare uppnått 55 års ålder vid tidpunkten för inträdet i Novum utgår ytterligare två (2) månad

Medarbetaren bestämmer hur utbetalningen kommer att ske.

De tre alternativ, samtliga arbetsbefriade, som är möjliga är:

1. En utbetalning, ingen avräkning eller
2. Två utbetalningar på två olika kalenderår, ingen avräkning eller
3. Månadsvis utbetalning med full avräkning mot andra inkomster

Avgångsvederlaget är tjänstepensionsgrundande men ej semesterlönegrundande.

Anställningen avslutas med uppsägning på grund av arbetsbrist och om Frivillighet eller Novum väljs har i betaren också avsgat sig företrädesrätt till återanställning.

2.2 Övertalighet

Medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist ska ges utrymme för en lämplig överlämningsperiod för att avsluta och överlämna sina tidigare arbetsuppgifter innan medarbetaren lämnar sitt arbete. Längden på denna överlämningsperiod är beroende av arbetets karaktär och bestäms i dialog mellan chef och medarbetare.

Villkor, principer och förutsättningar för Omstart

1 § Tillämpning

Om medarbetare inte bedöms ha möjlighet att återvända till arbete inom PostNord kan Omstart användas. PostNord ska ha fullgjort sin lagenliga rehabiliterings-skyldighet, sett över anpassning av den egna arbetsplatsen, arbetsträning ska prövas och möjlighet till omplacering ska ha klargjorts. Omplaceringsutredningen samt rehabiliteringsutredningen ska finnas dokumenterad. En viktig del i denna dokumentation är det medicinska utlåtandet från behandlande läkare. Arbetsgivaren ska informera medarbetare om rätten att ha stöd från facklig representant eller skyddsombud under hela rehabiliteringsprocessen samt vid eventuell överenskommelse om Omstart.

2 § Syftet med Omstart

PostNords avsikt är att genom Omstart aktivt arbeta för att ge de medarbetarna

- a) som varit sjukskrivna lång tid, eller
- b) som varit sjukskrivna upprepade långa perioder, eller
- c) som har blivit, eller riskerar att bli, utförsäkrade av Försäkringskassan möjligheter att hitta ett arbete utanför PostNord.

3 § Stöd under Omstart

Medarbetare som väljer att avsluta sin anställning genom överenskommelse om Omstart har rätt till stöd via TRR i upp till 12 månader.

4 § Ansökan till Omstart

Medarbetare kan proaktivt ansöka eller bli erbjuden Omstart under eller efter rehabiliteringsprocess. Vid överenskommelse om Omstart säger medarbetaren upp sig själv. Arbetsgivaren ska då skriftligen intyga att uppsägningen är på grund av sjukdom.

Omstart innebär att medarbetaren erhåller ett avräkningsfritt avgångsvederlag enligt nedan:

- 9 års anställningstid 4 månadslöner

10 - års anställningstid 6 månadslöner

Avgångsvederlaget kan utbetalas som ett engångsbelopp eller utbetalas månads-vis och är tjänstepensionsgrundande men inte semestergrundande. Utbetalningen motsvarar aktuell lön inklusive tillägg. Medarbetaren bestämmer hur utbetalningen kommer att ske.

Lokalt protokoll upprättas som beskriver överenskommelsen mellan medarbetaren och PostNord.

Protokoll PostNord

Beteckning PN 2020:3532

Närvarande

Anders Graneld (vid protokollet)
Martina Smedman
Carina Holm
PostNord Sverige AB (PostNord)
Sandra Svensk
Johan Lindholm
SEKO Posten (Seko)
Theresia Dissel
Mikael Olséen
ST inom PostNord (ST)
Per-Arne Lundberg
Ulf Ohlsson
Saco-Posten (Saco)

Datum 2020-05-27

Protokoll Personalomställningsavtal

Kollektivavtal om personalomställning för aktiebolag i PostNordkoncernen inom
Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation

Justerare Martina Smedman, Johan Lindholm, Theresia Dissel och
Per-Arne Lundberg

§ 1 Personalomställningsavtal med giltighetstid från och med 2020-06-01

Parterna träffar Kollektivavtal om personalomställning för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation från och med 2020-06-01. Parterna är överens om att detta personalomställningsavtal ska gälla nuvarande avtalsperiod samt därefter följande avtalsperiod för bransch Kommunikation.

§ 2 Pensionsinbetalningar

PostNord ansvarar för att pensionsinbetalningar blir rätt inbetalda, i enlighet med personalomställningsavtalet och gällande pensionsavtal, avd 1, för medarbetare vid övertalighet som omfattas avavtalet. Detta oavsett om medarbetaren har ITP 1, ITP 2 eller individuell lösning av pension t.ex. "tiotaggarlösning". I och med attanställningen har upphört, upphör också inbetalning av tjänstepension. Inbetalningen måste därför hantearas manuellt.

För anställda på ITP-P 1 sker engångsinsättning/-ar till Collectum enligt ordinarie pensionsplan.

4,5 % av kontant utbetald pensionsmedförande lön per månad upp till 7,5 inkomstbasbelopp, på lönedelar därutöver 30 %. Till detta kommer från tid till annan avtalad flexpension med nivå vid tillfället för övertalighet.

För anställda på ITP-P 2 eller med individuell lösning tillämpas samma modell som för ITP-P 1, d v s 4,5 % resp. 30 %, och insättning görs till ITPK-P försäkringen. Till detta kommer från tid till annan avtalad flexpension med nivå vid tillfället för övertalighet.

Beloppsgränser, procentsatser samt åldersgränser i detta omställningsavtal ska följa eventuella ändringar i kollektivavtal på central nivå.

Inbetalning för pension, sker antingen som en engångsbetalning i samband med sista anställningsdagen eller i anslutning till utbetalning av avgångsersättning enligt valt alternativ. Detta medför att vid månadsvis utbetalning enligt alternativ 3 så kan medarbetaren bli föremål för avräkning på pensionsmedel om andra inkomster medför avräkning på månadsutbetalningen.

Arbetsgivaren garanterar och har säkerställt att föreslagna pensionslösningar går att genomföra via Collectum.

År 2020 är 7,5 Inkomstbasbelopp = 41 750 kr/månad. I de fall pensionsinbetalning ska ske enligt Personalomställningsavtalet ska det uttryckligen anges i individuellt avtal.

§ 3 Överlämningsperiod

Oavsett vilket alternativ i Novum medarbetaren väljer ska överlämningsperioden vara avslutad innan övertalighets- alt frivillighetsperioden inleds. Detta innebär att vald omställning börjar först efter att överlämningsperioden är avslutad.

§ 4 Processbeskrivning/Checklista

Parterna är överens om en processbeskrivning och checklista för chefer som säkerställer att personalomställningsavtalet tillämpas korrekt. Bilaga 1 till detta protokoll.

§ 5 Tjänstledighet för att prova annat arbete

För att underlätta omställning förbinder sig arbetsgivaren att i största möjligaste mån bevilja tjänstledighet för medarbetare som önskar prova på annat arbete. Ledighetsperioden ska i normalfallet uppgå till max sex månader. Om tjänstledighet för att prova på annat arbete avslås ska detta meddelas och motiveras för de fackliga samverkansparterna.

§ 6 Ersättning i Omstart

Ersättning för Omstart är lön samt tillägg. Med tillägg menas samtliga tillägg med undantag för övertid. Tillägget beräknas utifrån den genomsnittliga inkomsten per månad före insjuknandeåret och upp räknas med löneutrymmet enligt gällande kollektivavtal för respektive kalenderår.

§ 7 Intern kompetensutveckling och intern rörlighet

Parterna är överens om att intern kompetensutveckling är en viktig del i arbetet för att säkerställa en ansvarsfull omställning. Medarbetare inom brevaffären ska erbjudas fortsatt arbete inom paketverksamheten när rekryteringsbehov föreligger. Även möjligheter för intern rörlighet inom paketverksamheten ska beaktas. Arbetsgivaren kan vid behov finansiera C- och C/E-körkort samt YKB-utbildning för att tillgodose såväl ansvarsfull omställning som rekryteringsbehov av chaufförer.

Vid protokollet 27 / 5 2020

Anders Graneld

Justeras 27 / 5 2020

Martina Smedman

Justeras 27 / 5 2020

Johan Lindholm

Justeras 27 / 5 2020

Theresia Dissel

Justeras 27 / 5 2020Per-

Arne Lundberg

Kollektivavtal om arbetstidsförkortning (80 procents arbetstid med 90 procents lön och 100 procents pensionsinbetalningar)

§ 1 Införande av arbetstidsförkortning – bakgrund och syfte

För att underlätta för äldre medarbetare att arbeta längre och uppnå så högt pensionsintjänande som det finns förutsättningar för har parterna kommit överens om nedanstående kollektivavtal om arbetstidsförkortning.

§ 2 Omfattning

Arbetstidsförkortningen enligt detta avtal omfattar

- Tillsvidareanställd produktionspersonal i PostNord Sverige AB (Distribution och Terminal),
- med heltidstjänst och
- en sammanhängande anställningstid i PostNordkoncernen om minst 20 år.

Medarbetare inom denna grupp har möjlighet att från och med att han/hon fyller 58 år erhålla arbetstidsförkortning enligt nedanstående villkor.

§ 3 Period för arbetstidsförkortning

Medarbetare och arbetsgivare kommer överens om från vilken tidpunkt arbetstidsförkortningen ska börja gälla. Tidigast möjliga tidpunkt är från och med den kalendermånad som medarbetaren fyller 58 år.

Om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om när medarbetaren ska omfattas av arbetstidsförkortningen har medarbetaren rätt att göra det tre månader efter det att han eller hon meddelat arbetsgivaren att han eller hon önskar en sådan arbetstidsförkortning, dock tidigast från kalendermånaden som medarbetaren fyller 58 år.

Överenskommelsen om arbetstidsförkortning gäller därefter till och med månaden innan medarbetaren fyller 65 år.

§ 4 Arbetstidsförkortningens innebörd

En överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt detta kollektivavtal innebär att medarbetaren under perioden enligt 3 § ovan arbetar 80 procent av en heltidstjänst men erhåller en månadslön motsvarande 90 procent av den fasta kontanta lönen och eventuella fasta lönetillägg. Pensionsinbetalningarna ska såvitt avser den fasta lönen bestämmas på 100 procent av heltidslön samt 100 procent av eventuella fasta tillägg.

§ 5 Arbetstidens förläggning

Chef och medarbetare ska komma överens om förläggningen av arbetstidsförkortningen. Om medarbetare och chef inte kommer överens hanteras frågan av de lokala parterna.

Medarbetare som har rätt att lämna PostNord med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91 (ÖB), är garanterad att få ta ut sin arbetstidsförkortning i form av en hel

dags ledighet per arbetsvecka om medarbetaren så önskar. Arbetsgivaren beslutar då till vilken kalenderdag under arbetsveckan som ledigheten ska förläggas.

§ 6 Konsekvenser av överenskommen arbetstidsförkortning

En medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse har inte företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

Medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse kan inte beordras till att arbeta övertid/mertid med mer än 25 h per kalenderår.

Medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse omfattas inte av bestämmelserna i Kollektivavtal om omställningsverktyg vid arbetsbrist för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation (Personalomställningsavtalet) under punkt 5 om äldre medarbetare och delpension samt särskilda villkor till personer som har möjlighet att gå i pension via övergångsreglerna i PA-91 respektive bestämmelserna i bilagan till Personalomställningsavtalet om äldre medarbetare (deltidspension och förstärkt ÖB).

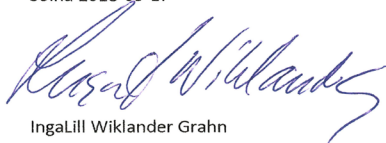
Medarbetare med rätt att lämna PostNord med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91 (ÖB) behåller fortsatt denna rätt när överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt avtal om 80-90-100 träffas mellan medarbetare och arbetsgivare. Medarbetare är dock förpliktigad att arbeta minst två år från det datum inträde i 80-90-100 sker. Väljer medarbetare att anta 80-90-100 före 60 års ålder är det möjligt att lämna enligt övergångsreglerna PA-91 först vid 62 års ålder.

Bifogade mall ska användas för överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt detta avtal.

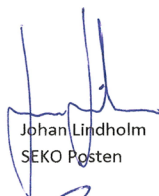
§ 7 Giltighets- och uppsägningstid

Avtalet gäller från och med den 1 oktober 2018 tillsvidare med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

Solna 2018-09-17



IngaLill Wiklander Grahn
Personalchef PostNord Sverige AB



Johan Lindholm
SEKO Posten



Theresia Dissel
ST inom PostNord



Eva Aronsson
Saco-Posten

Protokoll

Organisation	PostNord Sverige	Närvarande	IngaLill Wiklander Grahn Anders Granelid Johan Lindholm Ulrika Nilsson Theresia Dissel Eva Aronsson	19. september 2018 Sida 1/2
Mötesdatum	2018-09-17	Protokollförelse	Anders Granelid	Informationsklass Öppet
Ärendenr	PN 2018:2317			

Förhandling om nytt avtal Arbetstidsförkortning 80-90-100 för PostNord Sverige

§ 1. Inledning

PostNord Sverige och arbetstagarorganisationerna är överens om att göra vissa förändringar i avtalet Arbetstidsförkortning 80-90-100.

§ 2. Förändringens närmare innebörd

Från och med den 1 oktober 2018 tillförs ett nytt stycke i § 6 i avtalet 80-90-100 som innebär att medarbetare med rätt att lämna PostNord med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91 (ÖB) fortsatt behåller denna rätt när överenskommelse om arbetstidsförkortning 80-90-100 träffas. Medarbetaren är dock förpliktad att arbeta minst två år från det datum inträde i 80-90-100 sker. För medarbetare som väljer att anta 80-90-100 före 60 års ålder är det möjligt att lämna enligt övergångsreglerna i PA-91 först vid 62 års ålder.

Parterna är överens om att ovanstående endast gäller för medarbetare som träffat överenskommelse om arbetstidsförkortning 80-90-100 efter den 1 oktober 2018. För medarbetare som träffat sådan överenskommelse före den 1 oktober 2018 gäller det gamla avtalet alltså och det är sålunda inte möjligt att lämna med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91 för dessa medarbetare.

§ 3. Förhandlingens avslutande

Förhandlingen avslutades den 17 september 2018.

Vid protokollet



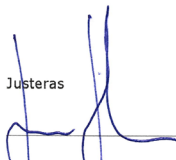
Anders Granelid

Justeras



IngaLill Wiklander Grahn
PostNord Sverige

Justeras




Johan Lindholm
SEKO Posten

Justeras



Theresia Dissel
ST inom PostNord

Justeras



Eva Aronsson
Saco-Posten

Reseavtal

1 § Tillämpningsområde

Avtalet gäller för alla bolag i PostNordkoncernen som är anslutna till arbetsgivarorganisationen Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation.

2 § Vissa definitioner

IL

Inkomstskattelagen (1999:1229)

Flerdygnsförrättning

Förrättning som medför överliggning utom bostaden.

Stationeringsort

Med stationeringsort avses detsamma som tjänsteställe enligt 12 kap 8 § IL.

Förrättning

Tjänstgöring som fullgörs på annat ställe i Sverige än tjänstestället.

Förrättningsort

Ort där förrättning fullgörs.

Förrättningsställe

Arbetsplats där förrättning fullgörs.

Tjänsteresa

Med tjänsteresa avses resa som arbetsgivaren beordrar, eller i efterhand godkänner, att arbetstagaren gör för att utföra arbete på annat ställe än tjänstestället.

Traktamente

Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten.

Vanliga verksamhetsorten

Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap 7 § IL.

3 § Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m m enligt §§ 4-10. När resekostnadsersättning skall utges utgår ersättning för de merkostnader som uppkommer för arbetstagaren.

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

Anmärkning

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

4 § Resekostnadsersättning

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand, i förekommande fall inom den beloppsram som anges i

skattelagstiftningen.

Om egen bil används vid tjänsteresa utan att vara det lämpligaste färdmedlet utbetalas ersättning härför med 18,50 kronor per mil.

Om egen bil används som lämpligaste färdmedel utbetalas ersättning med 33 kronor per mil. För varje passagerare tillkommer sex (6) kronor per mil.

Vad gäller ersättningar för körning med förmånsbil i tjänsten beslutar arbetsgivaren om ersättningsnivåerna efter förhandling. För varje passagerare tillkommer ersättning med 2 kronor per mil.

Ersättning för körning med MC eller moped beslutas av lokal chef.

Ovanstående ersättningar inkluderar semesterersättning.

5 § Resekostnadsersättning för produktionspersonal inom Distribution PostNord Sverige

Produktionspersonal inom Distribution PostNord Sverige har ej rätt till resekostnadsersättning för resor till olika tjänstgöringsställen (förrättningsställen) inom tjänstgöringsradien (fem mil från stationeringsorten (tjänstestället)). Detta gäller från och med att medarbetaren skriftligen meddelats beslut om stationering på HUB.

6 § Traktamente m m

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och belopp som anges i IL. Efter 30:e dygnet betalas dock logikostnad endast om arbetstagaren av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattractamentet.

Vid flerdygnsförrättning inom riket utanför den vanliga verksamhetsorten utbetalas traktamente enligt IL.

Beloppen nedan gäller för inkomståren 2016.

RESA TILL FÖRRÄTTNINGEN	Traktamente (belopp)
Resan påbörjad före kl 12.00	220 kr
Resan påbörjad kl 12.00 eller senare	110 kr
HEL DAG PÅ FÖRRÄTTNINGSORTEN	220 kr
RESA FRÅN FÖRRÄTTNINGSORTEN	
Resan avslutad efter kl 19.00	220 kr
Resan avslutad kl 19.00 eller tidigare	110 kr

Vid bortovaro i samband med kurs eller konferens (motsv) på internat utbetalas traktamente enligt ovan.

Resa och förrättning skall planeras i god tid vad gäller resväg, färd sätt, omfattning och logi.

För logi ersätts den verkliga kostnaden. Kan kostnaden inte verifieras utbetalas traktamente med 110 kr per dygn.

Efter tre månader är det andra traktamenten enligt IL.

7 § Undantag från vissa bestämmelser i avtalet

Bestämmelserna i 6 § gäller inte i den mån arbetstagaren får motsvarande förmåner av traktamentets natur enligt särskilda bestämmelser.

8§ Arbetskonflikt

1 mom

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

2 mom

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

3 mom

Om en lockoutad arbetstagare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av 1 och 2 mom.

9§ Förskott

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt detta avtal dock högst för en månad i taget.

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

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

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

10§ Reseräkning

1 mom

Anspraak på förmåner enligt detta kapitel anges i reseräkning som skall vara undertecknad av arbetstagaren. Arbetsgivaren får dock besluta om undantag från det som nu sagts.

2 mom

Reseräkning skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma vilka förmåner som ska betalas.

3 mom

Tillsammans med reseräkningen skall i förekommande fall ges in verifikationer i original över gjorda utlägg för färd- och logikostnader. Arbetsgivaren får dock besluta att färdbiljetter för resor i lokaltrafik inte behöver ges in tillsammans med reseräkningen.

4 mom

Förmåner enligt detta kapitel skall om möjligt betalas ut senast under kalendermånaden efter den då reseräkningen har getts in.

5 mom

Rätten till förmåner enligt detta kapitel för viss månad är förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden. Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren dock medge att ersättning utbetalas, även om reseräkning ges in senare än nu sagts.

11§ Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 augusti 2016 med samma giltighetstid och uppsägningstider som branschavtalet.

Timbank

Kollektivavtal om timbank för chefer och medarbetare i administrationen i PostNord Sverige AB och PostNord Group AB.

Avtalet gäller från den 1 augusti 2016.

§ 1 Införande av en timbank

Alla chefer samt medarbetare inom administrationen i PostNord Sverige AB och PostNord Group AB med tillsvidareanställning, arbetstid för heltidsmått på 40 h i veckan och månadslön ska från och med den 1 januari 2017 ha en årlig timbank. Syftet med timbanken är att ge medarbetare mer inflytande över arbetstidens förläggning.

§ 2 Timbank

Insättning och uttag i timbanken sker i form av timmar. Årssaldot i timbanken utgörs av 20 timmar. Saldot räknas ner i förhållande till medarbetarens tjänstgöringsomfattning. Insättning av årssaldot i timbanken för innevarande år sker i början av varje kalenderår men bygger på en princip om ett linjärt (månadsvis jämnt) intjänande av timmar under året. Intjänande och uttag av timmar sker under samma kalenderår. Vid årets slut nollställs saldot oaktat om det finns timmar kvar. Vid nyanställning i PostNord under kalenderåret sker en insättning av timmar i banken som motsvarar återstoden av året.

§ 3 Hantering av ledigheter

Ledighet utan lön ger inte rätt till timmar i timbanken för den tid ledigheten pågår annat än om det anges nedan.

Föräldraledighet med föräldrapenning med stöd av Föräldraledighetslagen ska dock inte anses som ledighet i detta sammanhang och reducerar således inte antalet timmar i banken.

Efter sammanhängande sjukledighet på 100 % under maximalt tre månader sker en reduktion av antalet timmar i timbanken för den återstående tid som sjukledigheten pågår med omfattningen 100 %. Tremånadersgränsen räknas även vid pågående sjukledighet över årsskifte.

§ 4 Rörlighet mellan bolagen under kalenderåret

Vid byte till annat bolag inom avtalsområdet nollställs den tidigare timbanken vid övergången och insättning av återstående timsaldo för resterande del av året sker i den nya anställningen.

§ 5 Ändring av tjänstgöringsomfattning

Om en medarbetare ändrar tjänstgöringsomfattning under kalenderåret anpassas timmarna i timbanken till den nya tjänstgöringsomfattningen.

§ 6 Uttag från arbetstidsbanken - förläggning

Chef och medarbetare ska i god tid samråda om förläggningen av tiden i timbanken och aktivt verka för att träffa en överenskommelse om förläggningen.

Uttag från timbanken kan endast ske om medarbetaren är i tjänst. Detta gäller dock inte för föräldralediga med föräldrapenning med stöd av Föräldraledighetslagen.

Uttag från timbanken får aldrig bryta en beviljad ledighet eller pågående sjukledighet. Vid partiell sjukledighet får uttag av timmar göras för den del som inte omfattas av sjukledigheten.

Utbetalning av timmar från timbanken kan inte ske i pengar.

§ 7 Återbetalning

Arbetsstagare som på eget initiativ slutar i PostNord under året är återbetalningsskyldig vid för mycket uttagen tid i timbanken motsvarande de timmar som återstår av året. I första hand ska tiden kvittas mot inestående semester eller kompensation för övertid och i andra hand mot inestående lön. Det återbetalningsskyldiga beloppet för var timme bestäms i enlighet med § 14 moment 3 i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor. Det innebär att återbetalningsskyldigheten per timme beräknas som månadslön (uppräknad till heltid) ./ 175. Begreppet månadslön bestäms enligt § 5, moment 2 Begreppet månadslön i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor.

Någon återbetalningsskyldighet föreligger inte om anställningen avslutas på grund av arbetsbrist eller vid övergång av verksamhet mellan bolag i PostNordkoncernen.

§ 8 Giltighets- och uppsägningstid

Avtalet gäller från och med den 1 augusti 2016 med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Uppsägning av avtalet ska vara skriftligt.

Protokoll

Organisation	PostNord Sverige AB PostNord Group AB	Närvarande	Frída Wennberg (PostNord Sverige) IngaLill Wiklander Grahn (PostNord Sverige) Ulrika Nilsson (Seko Posten) Eva Aronsson (Saco Posten) Theresia Dissel (ST inom PostNord)	Sida 1/2
Datum	21 december 2017			
Plats	Arken			

Överenskommelse om förändringar i lokal förhandlingsordning för PostNord

1 § Protokollförare och justeringsmän

Parterna är överens om att Frída Wennberg är protokollförare och att IngaLill Wiklander Grahn, Ulrika Nilsson, Eva Aronsson och Theresia Dissel är justeringsmän.

2 § Bakgrund

I samband med avtalsrörelsen 2017 kom parterna på Omega bransch Kommunikation överens om en ny förhandlingsordning för rättstvister. Mot bakgrund av denna nya förhandlingsordning på bransch har parterna sett över och kommit överens om ett antal förändringar av den lokala förhandlingsordningen för PostNord.

3 § Överenskommelsen

Parterna enas om att bifogat dokument (Bilaga 1) utgör parternas lokala förhandlingsordning.

Stockholm den 16 januari 2018

Vid protokollet



Frída Wennberg

Justeras

PostNord Sverige AB



IngaLill Wiklander
Grahn

Justeras

Seko Posten




Ulrika Nilsson

[Publiceringsdatum]
Sida 2/2

Justeras

Saco Posten



Eva Aronsson

Justeras

ST inom PostNord



Theresia Dissel

Förhandlingsordning

Kollektivavtal om förhandlingsordning för aktiebolag i PostNordkoncernen inom bransch Kommunikation.

Avtalet gäller fr o m den 1 januari 2018 tills vidare med samma giltighetstid som Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation.

Avtalet återges i de delar som är tillämpliga PostNordlokalt.

1. Förhandlingskyldighet enligt MBL ("beslutsförhandlingar")

Enligt 5 § i medinflytandeavtalet fullgörs arbetsgivarens förhandlingskyldighet enligt 11, 12, och 38 §§ MBL inom ramen för samverkansgruppen alternativt på sedvanligt sätt enligt MBL. Detta gäller även frågor om arbetstidens förläggning varvid särskilda regler finns i Arbetstidslagen ifråga om underrättelse till den enskilde arbetstagaren.

Vid oenighet kan den fackliga organisationen föra frågan vidare till central förhandling enligt 14 § MBL. Härvid gäller den förhandlingsordning som finns i 16 § Utvecklingsavtalet. Detta innebär att den fackliga organisationen skall begära central förhandling hos den arbetsgivare som beslutar i frågan så snart som möjligt och senast sju dagar efter det att frågan avslutats i samverkansgruppen alternativt den lokala förhandlingen avslutats.

Med avvikelse från 16 § 1 mom 2 st Utvecklingsavtalet fullgörs dock den centrala förhandlingen på arbetsgivarsidan av den arbetsgivare som avser att fatta beslutet medan motparten representeras av den som utses av den centrala fackliga organisationen.

2. Tvisteförhandlingar

Enligt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation skall part som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

För tvistefrågor som grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, gäller lagen om anställningsskydds tidsfrister i stället för fristerna i Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation.

Ifall parterna inte kunnat enas i den lokala tvisteförhandlingen åligger det part, som vill fullfölja ärendet, att enligt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation begära central förhandling senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Vid rättstvist som gäller ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare ska begäran om central förhandling göras inom två veckor från den dag då den lokala förhandlingen avslutats.¹

Av Avtal om förhandlingsordningen vid rättstvister för bransch Kommunikation framgår att part som vill föra rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal vidare till rättslig prövning skall hänskjuta tvisten till rättslig prövning inom tre månader från det att den centrala förhandlingen avslutats.

I lokal tvisteförhandling företräds arbetstagarparten av lokal facklig organisation medan arbetsgivaren företräds av utsedd arbetsgivarföreträdare. I central tvisteförhandling är Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation arbetsgivarpart och central facklig organisation arbetstagarpart. Respektive part äger rätten att utse representant på respektive nivå.

3. Övertalighetsförhandlingar.

Utöver huvudregeln i LAS och 15 § 5 mom. i branschavtalet finns i 5 § till

¹ Denna regel i avtalsreglering om förhandlingsordning för bransch Kommunikation träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

förhandlingsprotokoll 1995-06-02 möjlighet för parterna att träffa kollektivavtal om kretsning och turordning vid uppsägning p g a arbetsbrist enligt följande.

"Vid arbetsbrist som omfattar arbetstagare som tillhör en större grupp anställda med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter inom bolaget (tex kassapersonal, utdelningspersonal, sorteringspersonal eller produktionskontorister), bör arbetstagare med sådana i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter turordnas för sig. Vid sådan turordning skall anställningstid gälla om inte annat överenskomms.

Sådan turordning kan avse

- a) en driftsenhet eller en del därav på orten
- b) flera driftsenheter eller delar därav på en eller flera orter.

Det ankommer på arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna att förhandla och söka träffa avtal om turordning enligt ovan. Enas inte de lokala parterna kan postcentral förhandling påkallas i frågan på endera partens begäran."

Någon tidsfrist för begäran om central förhandling inom PostNord är inte föreskriven. Om parterna i den centrala förhandlingen inom PostNord inte kan enas får övertaligheten hanteras inom ramen för reglerna i LAS och 15 § mom 5 i branschavtalet om allmänna anställningsvillkor.

4. Tolkningstvister enligt 34 och 35 §§ MBL

Av Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation framgår att denna förhandlingsordning inte reglerar vad som behandlas i 34 och 35 §§ MBL. Dessa lagregler tar sikte på rättstvister om arbetsskyldighet (34 §) och rättstvister om lön eller annan ersättning (35 §). Av 34-37 §§ MBL framgår vad part har att iaktta beträffande tidsfrister för begäran om förhandling och väckande av talan vid domstol. Beträffande den fackliga organisationens tolkningsföreträdare i 34 § MBL är parterna i medinflytandeavtalet ense om att tolkningsföreträdet ska utövas av lokal facklig organisation och att det ska påkallas skriftligt.

5. Förhandlings avslutande

I Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation stadgas att förhandlingen normalt är avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna.

Parterna är härvid överens att om parterna vid en förhandling inte avtalat om när den skall anses slutförd, är förhandlingen avslutad när protokollet har justerats. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Facklig förtroendemans

Kollektivavtal om facklig förtroendemans ställning - FmA - för aktiebolag i postkoncernen inom bransch Kommunikation Show more.

Avtalet gäller fr o m den 1 oktober 2001 och tills vidare med en ömsesidig uppsägnings-tid på tre månader. Avtalet återges i de delar som är tillämpliga postlokalt.

1 § Avtalets tillämpningsområde

Avtalet gäller för alla bolag i postkoncernen som är anslutna till arbetsgivarorganisa-tionen Alliansen, bransch Kommunikation. Utöver vad som följer av lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FmL) och Utvecklingsavtalet skall följande gälla.

Detta avtal är likalydande för samtliga personalorganisationer inom postkoncernen.

2 § Gemensamma värderingar

En förtroendefull samverkan mellan parterna är en viktig förutsättning för en framgångsrik utveckling av postkoncernen. Samverkan sker företrädesvis genom det medinflytandeavtal som gäller mellan parterna. Genom att skapa sådana former för samverkan i företaget där de anställda och de fackliga organisationernas kompetens, erfarenhet och kreativitet tas tillvara skapar vi också förutsättningar för företagets utveckling så att alla kan bidra till att Posten når sina mål, engagerade medarbetare, kundnöjdhet och lönsamhet.

Facklig verksamhet bör ske så nära verksamhet, kund och medarbetare som möjligt. Personalorganisationerna kommer att arbeta efter samverkansavtalets intentioner. Det innebär att förhandlingar och avtal angående resurser för de fackliga organisationerna förs på tre nivåer i koncernen: 1. Koncernen, 2: Företagets centrala nivå inom respektive verksamhetsområde och 3. Lokal nivå. Detta gäller även arbetsmiljöarbetet.

Vidare skall de fackliga organisationerna verka för att de representeras i bolagsstyrelserna av anställda i respektive bolag enligt intentionerna i lagen (1987:1245) om styrel-serepresentation för de privatanställda.

Parterna har som gemensam uppfattning att det är angeläget att företrädare för de fackliga organisationerna upprätthåller sin yrkesmässiga kompetens. Ansvar för detta åvilar såväl den anställde som arbetsgivaren.

3 § Facklig förtroendemannatid

Omfattningen av facklig förtroendemannatid där den förtroendevalda har rätt till bibe-hållna anställningsförmåner enligt FmL får bestämmas i avtal på respektive samverkansnivå. Dessa förhandlingar skall utgå från parternas gemensamma värderingar och tidsmässigt samordnas med den årliga affärsplaneprocessen.

Formerna för och tillämpning av hur fackliga ledigheter skall anmälas och förläggas bestäms efter överläggningar på samverkansnivå.

4 § Intern facklig verksamhet

För sådan facklig verksamhet som inte avser förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare på samverkansnivå, sk internt fackligt arbete, gäller att förtroendemannen har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner under högst 7 dagar per kalenderår om inte annat överenskomts i postlokalt avtal. Sådana dagar kan utgå antingen som hela eller halva dagar.

5 § Koncernövergripande arbete

De fackliga avtalsparterna har möjlighet att utse fackligt förtroendevalda för koncernövergripande fackligt arbete med bibehållna anställningsförmåner. Sådant koncernövergripande fackligt arbete regleras i särskilt avtal. Omfattningen i tid överenskomts i årliga postcentrala förhandlingar med respektive facklig organisation. Dock bör uttaget stå i rimlig proportion till bl a organisationens storlek.

6 § Lokaler och utrustning

Arbetsgivaren tillhandahåller avgiftsfritt nödvändiga och lämpliga lokaler med kontorsutrustning och kontorsmaterial till de fackliga organisationerna. Utgångspunkten för detta är att arbetsgivaren skall tillhandahålla modern teknik som underlättar intern kommunikation och effektiviserar arbetet.

Det är av stort värde för bägge parter att kunna ha nära och snabba kontakter. Lokalerna skall därför i görligaste mån tillhandahållas inom eller i anslutning till sådana fastigheter där arbetstagarorganisationerna har sina medlemsgrupper och/eller där arbetsgivarfunktionerna finns lokaliserade.

7 § Kompetensutveckling

Det är viktigt för företaget att de fackliga företrädarna har en god kunskap och bereds möjlighet att följa med i företagets utveckling. Därav bör representanter för de fackliga organisationerna i möjligaste mån beredas möjlighet att delta i den kompetensutveckling som företaget anordnar.

8 § Facklig information

Parterna kan i anslutning till medinflytandeaftalet komma överens om resurser för facklig skriftlig information samt den tekniska utrustning som kan komma att behövas härför. Det bör ske i samband med den årliga affärsplaneprocessen.

9 § Facklig medverkan vid rekrytering

De fackliga organisationerna har inom medinflytandeaftalets ram möjlighet att medverka vid rekrytering. Om den fackliga organisationen så begär skall extern rekryteringsannons innehålla hänvisning till www.posten.se/fackliga. Organisationerna skall i rekryteringshänseende beredas tillfälle att intervjua aktuella sökande om de så önskar.

10 § Giltighetstid mm

Detta avtal gäller från och med den oktober 2001 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader. Om avtalet upphör att gälla upphör samtidigt de postlokala avtal att gälla som är tecknade med stöd av detta avtal.

Detta avtal ersätter tidigare avtal träffat 1999-01-11.- - -

Utdrag ur Vägarbetstidslagen

Begränsning av den sammanlagda arbetstiden

10 §

Med sammanlagd arbetstid avses summan av de timmar under vilka en arbetstagare har utfört arbete som denna lag är tillämplig på, oavsett om arbetet har utförts för en eller flera arbetsgivare.

12 §

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall till den läggas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Sådan tid när arbetstagaren skulle ha arbetat men i stället varit frånvarande på grund av semesterledighet eller sjukdom skall likställas med fullgjord arbetstid.

13 §

Med vecka avses vid tillämpningen av 12 § den period som börjar måndag kl. 0.00 och slutar söndag kl. 24.00.

Nattarbete

14 §

Med nattarbete avses arbete under någon del av perioden som börjar kl. 1.00 och slutar kl. 5.00.

15 §

Om det ingår nattarbete i en 24-timmarsperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel 8 eller 9 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006, artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 § arbetstidslagen (1982:673), får arbetstiden under den perioden inte överstiga tio timmar.

Vid tillämpningen av bestämmelserna i första stycket skall i arbetstiden inräknas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete.

Undantag från begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte hade kunnat förutses av arbetsgivaren.

Raster och pauser

18 §

Arbete får aldrig utföras längre tid än sex timmar i följd utan rast. Rasten skall uppgå till minst 30 minuter, om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar, skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera.

Raster under sådan körtid som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 och AETR skall förläggas i enlighet med förordningen eller överenskommelsen och räknas som rast även enligt denna lag.

Rast som tas under perioder av väntan, när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, räknas även som arbetstid.

19 §

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Registrering av arbetstid

20 §

Arbetsgivaren skall registrera all arbetstid som omfattas av denna lag. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter den tidsperiod som arbetet omfattar. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Även fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället har rätt att på begäran få en sådan kopia.

