

# Tjänstemannaavtal



1 maj 2017 – 30 april 2020

Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund  
Unionen  
Ledarna  
Sveriges Ingenjörer

# TJÄNSTEMANNAAVTAL

## Parter

- Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund
- Unionen
- Ledarna
- Sveriges Ingenjörer

## Avtalsområde

Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom petroleumbranschen.

## Giltighetstid

1 maj 2017 – 30 april 2020

## **Nyheter 2017**

### **Ny förhandlingsordning - § 12 samt Bilaga K**

Den tidigare förhandlingsordningen har i sin helhet ersatts av en ny förhandlingsordning, se bilaga K.

Som en följd av detta har § 13 i de allmänna villkoren ändrats.

### **Löneavtalen – Bilaga A och B**

1. Löneprinciper      I löneavtalen med Unionen respektive Sveriges Ingenjörer  
Stycke 5                har införts skrivningar om transparens gällande löneprinciper.

### **Bilaga H:C p 4**

Nytt andra stycke      Ny regel om ersättning vid beredskapsarbete på distans

### **Bilaga I - Båtlossning**

Nya belopp.

### **Bilaga J - Timavlöning**

Nya lägsta timlönebelopp.

## Innehållsförteckning

<b>§ 1</b>	<b>Avtalets omfattning .....</b>	<b>1</b>
	Mom 1	1
	Mom 2	1
	Mom 3	1
	Mom 4	1
	Mom 5	1
	Mom 6	1
	Mom 7	2
	Mom 8	2
<b>§ 2</b>	<b>Anställning .....</b>	<b>2</b>
	Mom 1 Anställning tillsvidare	2
	Mom 2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete	2
	Mom 3	4
	Mom 4 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	4
<b>§ 3</b>	<b>Allmänna förhållningsregler .....</b>	<b>6</b>
	Mom 1	6
	Mom 2	6
	Mom 3	6
<b>§ 4</b>	<b>Semester .....</b>	<b>6</b>
	Mom 1 Allmänna bestämmelser	6
	Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår	7
	Mom 3 Semesterns längd m m	7
	Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m	8
	Mom 5 Sparande av semester	10
	Mom 6 Semester för nyanställda m fl	11
	Mom 7 Intyg om uttagen semester	11
	Mom 8 Semester för intermittert deltidsarbetande	11
<b>§ 5</b>	<b>Sjuklön m m .....</b>	<b>13</b>
	Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan	13
	Mom 2 Försäkran och läkarintyg	13
	Mom 3 Sjuklönens storlek	14
	Mom 4 Vissa samordningsregler	17
	Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	18
	Mom 6 Föräldralön	19
	Mom 7 Övriga bestämmelser	21
	Mom 8 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	21
	Mom 9 Smittbärare	21

<b>§ 6</b>	<b>Övertidskompensation</b> .....	<b>22</b>
	Mom 1 Rätten till särskild övertidskompensation	22
	Mom 2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation	23
	Mom 3 Övertidskompensationens storlek	24
	Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)	25
<b>§ 7</b>	<b>Restidsersättning</b> .....	<b>26</b>
	Mom 1 Rätten till restidsersättning	26
	Mom 2 Förutsättning för restidsersättning	26
	Mom 3 Restidsersättningens storlek	27
<b>§ 8</b>	<b>Lön för del av löneperiod</b> .....	<b>27</b>
<b>§ 9</b>	<b>Permission, tjänstledighet, annan ledighet</b> .....	<b>28</b>
	Mom 1 Permission	28
	Mom 2 Tjänstledighet	28
	Mom 3 Annan ledighet	30
	Mom 4	30
<b>§ 10</b>	<b>Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare</b> .....	<b>31</b>
	Mom 1	31
	Mom 2	31
	Mom 3	32
	Mom 4	32
	Mom 5	32
<b>§ 11</b>	<b>Uppsägning</b> .....	<b>32</b>
	Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida	32
	Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida	33
	Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning	35
<b>§ 12</b>	<b>Förhandlingsordning</b> .....	<b>37</b>
<b>§ 13</b>	<b>Giltighetstid</b> .....	<b>38</b>
	<b>Bilaga A Löneavtal PAF-Unionen</b> .....	<b>40</b>
	<b>Bilaga B Löneavtal PAF-Sveriges Ingenjörer</b> .....	<b>46</b>
	<b>Bilaga C Tekniska anvisningar PAF-Unionen/Sveriges Ingenjörer</b> ..	<b>50</b>
	<b>Bilaga D Huvudavtal om lönebildning i företagen mellan PAF och Ledarna</b> .....	<b>53</b>
	<b>Bilaga E 2004-års regler rörande arbetstid</b> .....	<b>57</b>
	<b>Bilaga F 2001-års regler rörande arbetstid</b> .....	<b>58</b>

<b>Bilaga G Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän .....</b>	<b>59</b>
<b>Bilaga H Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst .....</b>	<b>65</b>
Bilaga H:A Riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid	66
Bilaga H:B Riktlinjer rörande ersättning för jourtid	67
Bilaga H:C Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst	68
<b>Bilaga I Kompletterande regler avseende ersättning för övertidsarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt jämte vilotidsregel .....</b>	<b>70</b>
<b>Bilaga J Regler för timavlöning.....</b>	<b>72</b>
<b>Bilaga K Förhandlingsordning mellan PAF och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna .....</b>	<b>73</b>
<b>Bilaga L Förteckning över gällande överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket.....</b>	<b>78</b>
<b>Bilaga M Kommentar till reglerna om deltidspension .....</b>	<b>80</b>
<b>Protokollsanteckningar.....</b>	<b>87</b>



## **Avtal**

mellan Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund (PAF) och Unionen, Ledarna samt Sveriges Ingenjörer rörande allmänna anställningsvillkor för tjänstemän.

### **§ 1 Avtalets omfattning**

#### **Mom 1**

För tjänstemän, som är anställda vid företag anslutna till Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund, gäller avtalet med i mom 2–7 angivna tillägg och undantag. Begreppet ”tjänsteman” i detta avtal innefattar ”arbetsledare”.

#### **Mom 2**

För tjänsteman i företagsledande eller därmed jämförbar ställning gäller ej avtalet.

#### **Mom 3**

För tjänsteman, som med tillämpning av § 2 har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete, gäller avtalet omedelbart med undantag dels enligt § 1 mom 4 och mom 6, dels av § 11 mom 1–2. Rätten till sjuklön enligt § 5 under de första 14 kalenderdagarna är dock enligt § 3 lagen om sjuklön begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad.

#### **Mom 4**

För tjänsteman som har anställts på prov gäller avtalet omedelbart. Beträffande uppsägningstidens längd under provanställningen, se § 11 mom 3:3.

#### **Mom 5**

För tjänsteman som innehar anställning utgörande bisyssla gäller ej avtalet utom § 5 i den del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjuklöneperiod.

#### **Mom 6**

För tjänsteman som fyllt 67 år eller anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- § 5 i den del som avser sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i en sjuklöneperiod gäller endast om särskild överenskommelse härom har träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.



- uppsägningstiden framgår av § 11 mom 3:4.

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid företaget.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

## Mom 7

Om en tjänsteman på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom särskilt utlandsresereglemente eller liknande vid företaget.

Vid utlandstjänstgöring gäller ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” för de tjänstemän som anges i nämnda avtal.

## Mom 8

Arbetsgivaren har rätt att kräva, att tjänsteman som tillhör företagsledningen inte får vara medlem i tjänstemannaorganisation, för vars medlemmar detta avtal tillämpas.

Till företagsledningen räknas

- företagsledare
- privatsekreterare till företagsledare
- tjänstemän i vilkas tjänsteåligganden ingår att företräda företaget i förhållande till tjänstemännen i frågor rörande dessas arbetsvillkor.

Twister rörande omfattningen av detta moment skall avgöras av förtroenderådet.

## § 2 Anställning

### Mom 1 Anställning tillsvidare

Anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

### Mom 2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

Tidsbegränsad anställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

## **Mom 2:1**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid vid kortsiktigt behov av extra arbetskraft, såsom t.ex. eventpersonal.

Denna anställningsform får inte användas för att täcka ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Tjänsteman som fyllt 67 år eller som anställts vid företaget efter det att ha uppnått den för tjänstemannen ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Samma gäller om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget.

## **Mom 2:2**

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser praktikarbete eller vikariat.

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet

eller

- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Om en tjänsteman är anställd som vikarie, och under den senaste femårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning, om tjänstemannen så begär.

## **Mom 2:3**

För att avlasta tillfällig arbetstopp vid företaget får arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om anställning för viss tid.

## **Mom 2:4**

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen om tjänstemannens kvalifikationer i befattningen är oprövade i företaget.

Provanställning får omfatta högst sex månader. Om tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

## **Mom 2:5**

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en tjänsteman enligt mom 2:3 eller mom 2:4 bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse skall dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningsöverenskommelse har träffats.

## **Mom 2:6**

Arbetsgivarens rätt att anställa tjänstemän för att avlasta arbetstoppar enligt mom 2:3 respektive provanställa tjänstemän enligt mom 2:4 kan sägas upp av den lokala tjänstemannapartnern eller av PTK-förbund. Uppsägningstiden är tre månader. Om arbetsgivaren önskar att nämnda rätt skall bestå, skall han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden utlöper. I sista hand kan frågan huruvida rätten skall bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

## **Mom 3**

Vid återanställning av tjänsteman/tjänstemän, som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller som inte har fått en tidsbegränsad anställning förnyad, kan de lokala parterna, vid uppsägningstillfället eller inför återanställning med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ Lagen om anställningsskydd, träffa överenskommelse om turordning vid återanställning i enlighet med vad som anges i §11 mom 2.

## **Mom 4 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte**

### **Mom 4:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)**

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

### **Anmärkning**

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

### **Mom. 4:2 Ansökan och underrättelse**

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

### **Mom. 4:3 Förhandling och tvist**

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen PAF – Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

### **§ 3 Allmänna förhållningsregler**

#### **Mom 1**

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänsteman skall iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl.

#### **Mom 2**

En tjänsteman får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

#### **Mom 3**

En tjänsteman har rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag

### **§ 4 Semester**

#### **Mom 1 Allmänna bestämmelser**

Semester utgår enligt lag med i mom 2, 3, 5:1–5:2, 6 och 7 angivna tillägg, och i mom 4 och 5:3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Vid tidsbegränsade anställningar om högst tre månader ska semesterledighet inte läggas ut. Istället betalas semesterersättning med 12,5 procent.

## **Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår**

Arbetsgivaren och enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaparten kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

## **Mom 3 Semesterns längd m m**

### **Mom 3:1**

Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen enligt § 6 mom 1 kan tjänstemannen i stället för 25 semesterdagar erhålla 28 eller 30 dagars semester.

#### **Anmärkning**

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För tjänstemän med flera semesterdagar än 25 fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i § 7 semesterlagen.

### **Mom 3:2**

Semester, som i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt arbetsavtal kommit att utgå med större antal dagar än detta avtal stadgar, skall ej röna försämring genom detta avtal.

Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en tjänsteman enligt § 6 mom 1:1 andra stycket i stället för särskild övertidskompensation erhållit längre semester eller inte längre har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete enligt bestämmelsen i § 6 mom 1:2.

Om vid något företag enligt före avtalets tillkomst gällande tjänstemannareglemente längre semester räknat i dagar per år utgår än här föreskrivs, må avtalets ikraftträdande i och för sig icke föranleda rubbning av reglementets semesterbestämmelser.

Uppstår vid något företag fråga om ändring av semesterbestämmelser i gällande reglemente, skall meddelande härom lämnas tjänstemannaparten och, innan avgörande träffas, förhandlingar äga rum, därest tjänstemannaparten så önskar.

### **Mom 3:3**

För vid företaget befordrad eller nyanställd tjänsteman skall i intjänandeåret enligt semesterlagen även inräknas tid, varunder tjänstemannen i denna eller annan egenskap varit anställd i företaget eller, i fråga om koncern, i annat till koncernen hörande företag.

## Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

### Mom 4:1

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av tjänstemannens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang

- provision, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön
- skift , jour , beredskaps och ob ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och ob ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning ej skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

### Anmärkningar

1. Semestertillägget 0,5 % förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras

genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har intjänat.

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

3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltids-anställning och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 6 mom 3:2 och 4:1 respektive § 7 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

#### **Mom 4:2**

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

#### **Mom 4:3**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från tjänstemannens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 4:1.

#### **Mom 4:4**

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 4:1.

#### **Mom 4:5**

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

##### **Huvudregel**

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % utbetalas senast vid semesterårets slut.



## Undantag 1

Om tjänstemannens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:1.

## Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår skall sammanfalla kan arbetsgivaren utbetala s k resterande semesterlön avseende rörlig lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

## Mom 5 Sparande av semester

### Mom 5:1

Om en tjänsteman har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen skall överenskomma om hur ovannämnda sparade semesterdagar skall utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

### Mom 5:2

Sparade semesterdagar skall uttas i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag skall uttas före semesterdag som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

### Mom 5:3

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 (exkl anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exkl ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se mom 4:4.

## Mom 6 Semester för nyanställda m fl

Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar ej täcker tiden för företagets huvudsemester eller om tjänstemannen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om tjänstemannens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag skall ej göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,

eller

2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd (1982:80)

eller

3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

### **Anmärkning**

Om tjänstemannen har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29a § tredje stycket semesterlagen.

## Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande – se § 11 mom 3:9.

## Mom 8 Semester för intermittent deltidsarbetande

Om en tjänsteman är deltidsanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda tjänstemän i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles

(nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för tjänstemannen.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar skall utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande

$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar som skall utläggas}}{5}$
= antal semesterdagar som skall förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antalet arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt för tjänstemannen gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan tjänsteman konsumeras en hel semesterdag även för den dag tjänstemannen endast skulle ha arbetat del av dagen.

### Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om tjänstemannens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras skall antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

## **§ 5 Sjuklön m m**

### **Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan**

#### **Mom 1:1**

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2:2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3–6.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

För tjänsteman, som visstidsanställts för kortare tid än en månad, inträder rätten till sjuklön först sedan tjänsteman tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

#### **Mom 1:2**

När en tjänsteman blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om tjänstemannen blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

### **Mom 2 Försäkran och läkarintyg**

#### **Mom 2:1**

Tjänstemannen skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar tjänstemannen skulle ha arbetat (9 § SjLL).

## Mom 2:2

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om tjänstemannen styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren begär det, skall tjänstemannen för rätt till sjuklön lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

### Protokollsanteckning

Parterna är överens om att de anställda skall anmäla till arbetsgivaren när Försäkringskassan har fattat ett beslut som påverkar rehabiliteringsprocessen, exempelvis om den anställde beviljas sjukersättning.

## Mom 3 Sjuklönens storlek

### Mom 3:1

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

### Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod:

### Mom 3:2

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$  för den första sjukfrånvarodagen (karensdagen)

Respektive med

$20 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$  fr o m den andra sjukfrånvarodagen

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön fr o m den andra frånvarodagen med 80 % av den skift- eller ob ersättning som tjänstemannen gått miste om.

### Anmärkning 1

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.

## **Anmärkning 2**

Om tjänstemannen under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuk-löneperiodens början, haft tio karensdagar enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön den första sjukfrånvarodagen efter vad som gäller fr o m den andra sjuk-frånvarodagen.

## **Anmärkning 3**

För tjänsteman, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under den första sjukdagen, görs sjukavdrag under denna enligt vad som gäller fr o m den andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

## **Definition av månadslön och veckoarbetstid**

Månadslön = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen nedan. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment

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

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Om tjänstemannen har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs 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.

## **Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen:**

### **Mom 3:3**

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 3:2 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt RSVs anvisningar.

För tjänsteman med månadslön om högst  $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}^*}{12}$

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

För tjänsteman med månadslön över  $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}^*}{12}$

Sjukavdrag görs per dag med

90 % x  $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365}$  + 10% x  $\frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

\*) Anmärkning: Den ovan angivna lönegränsen som utgör 7,5 x gällande prisbasbelopp/12 är för år 2017:

28 000 kr/mån =  $\frac{7,5 \times 44\,800}{12}$

### Begränsningsregel

Sjukavdraget per dag får ej överstiga  $\frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$

### Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad tjänstemannen fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Månadslönen = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av ovanstående begränsningsregel

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

### **Mom 3:4 Sjuklönetidens längd**

#### Huvudregel

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden skall arbetsgivaren utge sådan till honom

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

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Tjänstemannen tillhör grupp 1

- om han varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- eller om han övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Tjänstemannen tillhör grupp 2 i övriga fall.

#### **Undantag 1**

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

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

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

#### **Undantag 2**

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till tjänstemannen upphör rätten till sjuklön.

### **Mom 4 Vissa samordningsregler**

#### **Mom 4:1**

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



#### **Mom 4:2**

Om tjänstemannen får ersättning från annan försäkring än ITP eller arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring skall sjuklönen minskas med ersättningen.

#### **Mom 4:3**

Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller socialförsäkringsbalken kapitel 43, Personskadeskydd, skall sjuklönen minskas med ersättningen.

### **Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

#### **Mom 5:1**

Om tjänstemannen har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och han överenskomma att han inte skall ha rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats skall arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaparten.

#### **Mom 5:2**

Om en tjänsteman vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

#### **Mom 5:3**

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

#### **Mom 5:4**

Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

#### **Mom 5:5**

Om tjänsteman har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – tjänstemannen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

## **Mom 5:6**

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

## **Mom 5:7**

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

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken,

eller

- om tjänstemannens arbetsoförmåga är självförvållad,

eller

- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

### **Anmärkningar**

1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension – se mom 3:4 undantag 2.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för tjänsteman som uppnått pensionsåldern – se § 1.
3. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 4.

## **Mom 6 Föräldralön**

### **Anmärkning**

Ansökan om föräldraledighet för perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges i samband med semesteransökan till arbetsgivaren, det vill säga normalt senast den 1 mars.

## **Mom 6:1**

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till graviditetspenning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

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

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

### **Mom 6:2**

Föräldralön utgörs av

- 2 månadslöner minus 60 dagsavdrag beräknat enligt nedan, om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren i ett men ej två år i följd vid barnets födelse eller vid mottagande av adoptivbarn
- 6 månadslöner minus 180 dagsavdrag beräknat enligt nedan, om tjänstemannen har varit anställd i två år i följd eller mer.

För varje kalenderdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag enligt följande:

För tjänsteman med månadslön om högst  $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

För tjänsteman med månadslön över  $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

Beträffande begreppet månadslön – se mom 3:3.

### **Mom 6:3**

Utbetalning av föräldralön sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid föräldralön utges.

#### **Mom 6:4**

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

#### **Mom 6:5**

Under tjänstledighet för föräldraledighet görs avdrag enligt § 9 mom 2:2. Detta gäller både när tjänstemannen har rätt till föräldralön enligt ovan och när tjänstemannen saknar sådan rätt.

#### **Mom 7 Övriga bestämmelser**

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt socialförsäkringsbalkens 43 kap Personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

#### **Mom 8 Ledighet med tillfällig föräldrapenning**

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader skall tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpningen av denna bestämmelse byta begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön – se mom 3:2 respektive mom 3:3.

#### **Mom 9 Smittbärare**

Om tjänsteman måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning gäller följande:

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en tjänsteman är frånvarande görs avdrag med

Månadslönen x 12  
52 x veckoarbetstid

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön - se mom 3:2 respektive mom 3:3.

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3:3.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön - se mom 3:2 respektive mom 3:3.

## **§ 6 Övertidskompensation**

### **Mom 1 Rätten till särskild övertidskompensation**

#### **Mom 1:1**

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta mom, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser skall gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall skall särskilda skäl föreligga.

Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

#### **Anmärkning**

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t ex därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser. Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.

## **Mom 1:2**

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen överenskommit om att tjänstemannen dagligen skall utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill skall tjänstemannen kompenseras för detta förhållande genom att tjänstemannen får tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

## **Mom 1:3**

Om överenskommelse har träffats enligt mom 1:1 andra stycket eller mom 1:2 skall arbetsgivaren underrätta vederbörande tjänstemannaklubb.

Efter underrättelse enligt ovan, skall arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

## **Mom 2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation**

### **Mom 2:1**

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand

eller

- där beordrandet på förhand ej kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Om annat inte överenskommit skall övertidsberättigad tjänsteman med okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning varje månad upprätta och till arbetsgivaren överlämna en förteckning över arbetade övertidstimmar. Företaget är inte skyldigt att i efterhand utge övertidsersättning för arbetad övertid som inte löpande redovisats på detta sätt.

Beträffande deltidarbete, se mom 4.

### **Mom 2:2**

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

### **Mom 2:3**

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

#### **Mom 2:4**

Om en tjänsteman beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

#### **Mom 2:5**

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt mom 2:4 och reskostnader därvid uppstår för honom skall arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för tjänsteman som enligt mom 1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

#### **Mom 2:6**

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t ex sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande. Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

### **Mom 3 Övertidskompensationens storlek**

#### **Mom 3:1**

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

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

Om en tjänstemans kompensationsledighet till följd av övertidsarbete från ett kalenderår kvarstår outtagen den 31 januari påföljande kalenderår skall, om inte överenskommelse om annat träffas med tjänstemannen, den tid som överstiger 40 timmar ersättas genom kontant betalning.

Om en tjänstemans kompensationsledighet till följd av övertidsarbete från ett kalenderår kvarstår outtagen den 30 april påföljande kalenderår äger arbetsgivaren rätt att ersätta tiden genom kontant betalning.

### **Mom 3:2**

Övertidsersättning per timme utges enligt följande

- a) för övertidsarbete kl 06–20 helgfria måndagar – fredagar

**Månadslönen\***  
94

- b) för övertidsarbete på annan tid

**Månadslönen\***  
72

\*) Semesterlön ingår i angiven ersättning

Beträffande semesterlön - se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

#### **Anmärkning**

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar, jul och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a), utges med 1 ½ timme och för övertidsarbete, som avses under b), med 2 timmar för varje övertidstimme.

### **Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)**

#### **Mom 4:1**

Om en deltidsanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

**Månadslönen\***  
3,5 x veckoarbetstiden

\*) Semesterlön ingår i angiven ersättning

Beträffande semesterlön - se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid på helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad. Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.



Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

#### **Mom 4:2**

Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt mom 1–3.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 3 skall tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

## **§ 7 Restidsersättning**

### **Mom 1 Rätten till restidsersättning**

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

#### **Huvudregel**

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

#### **Undantag**

- Arbetsgivaren och en tjänsteman kan överenskomma om att kompensation för restid skall utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid skall beaktas vid fastställandet av lönen.
- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex såsom resande försäljare, servicetekniker och liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om sådan.

### **Mom 2 Förutsättning för restidsersättning**

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

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

Vid beräkning av restid skall endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

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

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

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

### **Mom 3 Restidsersättningens storlek**

Restidsersättning utges per timme med

$$\frac{\text{Månadslönen}^*}{240}$$

utom när resan har företagits under tiden från kl 18 fredag till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, då ersättningen är

$$\frac{\text{Månadslönen}^*}{190}$$

\*) Semesterlön ingår i angiven ersättning

Beträffande semesterlön - se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

Beträffande begreppet månadslön - se § 6 mom 3:2.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

## **§ 8 Lön för del av löneperiod**

Om en tjänsteman börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön. Beträffande begreppet dagslön (och månadslön) se § 9 mom 2:2.

## § 9 Permission, tjänstledighet, annan ledighet

### Mom 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemans familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Där påsk, midsommar, jul och nyårsafton ej är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

### Mom 2 Tjänstledighet

#### Mom 2:1

Tjänstledighet (=ledighet minst en dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för tjänstemannen ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen. För tjänsteman som har veckovila förlagd till annan dag än söndag skall motsvarande regel tillämpas.

#### Mom 2:2

När en tjänsteman är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om tjänstemannen är tjänstledig

- under en period om högst 5 (6)\* arbetsdagar skall för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med

$$\frac{1}{21 (25)*} \text{ av månadslönen}$$

- under en period längre än 5 (6)\* arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde tjänstemannen arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med dagslönen

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

\*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

Månadslön = den aktuella månadslönen (för tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med fast kontant månadslön jämförs i detta sammanhang

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

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna.

Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

### Mom 2:3

Om tjänstemannen är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittert deltidsarbete) skall tjänstledighetsavdrag göras enligt följande

$$\text{Månadslönen dividerad med } \frac{\text{Antalet arbetsdagar/vecka}}{190} \times 21(25)^*$$

\*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

### Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	Avdrag
4	<u>Månadslönen</u> 16,8
3,5	<u>Månadslönen</u> 14,7
3	<u>Månadslönen</u> 12,6
2,5	<u>Månadslönen</u> 10,5
2	<u>Månadslönen</u> 8,4

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

Avdrag enligt ovan skall göras för varje dag under vilken tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag för honom.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 2:2.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

### Mom 3 Annan ledighet

#### Mom 3:1

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

#### Mom 3:2

När en tjänsteman är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

$$\text{Avdraget per timmer} = \frac{1}{175} \text{ av månadslönen}$$

Beträffande begreppet månadslön - se mom 2:2.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd tjänsteman skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

### Mom 4

Beträffande ledighet i samband med föräldralön respektive med tillfällig föräldrapenning se § 5 mom 6 respektive 8.

## **§ 10 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare**

### **Mom 1**

Under konflikt (strejk, lockout, blockad eller bojkott) tillkommer det tjänsteman

- att på vanligt sätt utföra de uppdrag och åligganden, som är med tjänsten förenade
- att utföra sådant arbete, vilket i övrigt faller inom tjänstemännens vid företaget arbetsområde
- att utföra arbeten, som möjliggör eller underlättar driftens återupptagande vid konfliktens slut

samt

- att utföra underhållsarbeten och reparationer av maskiner, verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk, vilka arbetsuppgifter i första hand skall anförtros tjänstemän som normalt är knutna till underhålls- och reparationsarbeten eller arbetsledande arbete inom berörd verksamhet.

I den mån arbetsgivaren med egen arbetskraft verkställer lossning av gods för företagets eget bruk och vid inträffat varsel om arbetskonflikt avbeställning av godsleveranser icke kunnat ske, åligger det tjänsteman att vid order härom delta i jämväl sådant arbete.

### **Mom 2**

Utöver vad i föregående moment nämns åligger det tjänsteman att vid behov delta i skyddsarbeten.

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete, som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager, vilket ej under konflikten tas i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

### Mom 3

Skulle arbetsgivaren under konflikt ifrågasätta utförandet av visst i denna paragraf ej omnämnt arbete skall överläggning därom föras med den eller dem som är avsedda att utföra arbetet eller ock med av tjänstemännen utsedda representanter. Har respektive arbetsgivarförbund och tjänstemannapart gemensamt fattat beslut rörande här åsyftat arbete, är tjänstemännen skyldiga att ställa sig detta till efterrättelse. Kan organisationerna icke enas, skall frågan på endera organisationens begäran hänskjutas till Förtroenderådet. Rådets beslut är bindande.

### Mom 4

Vid konflikt, som icke är tillåten enligt lag eller kollektivavtal, är tjänsteman, om arbetsgivaren så påfordrar, skyldig att i den utsträckning så skäligen – mot bakgrund av rådande förhållanden - kan ske utföra allt ifrågakommande arbete.

### Mom 5

Uppsägning av tjänsteman må icke företas i anledning av befarad eller pågående konflikt med mindre sannolika skäl talar för att ändrade förhållanden kommer att göra det omöjligt att vid driftens återupptagande bereda tjänsteman sysselsättning.

Har konflikt pågått under minst 3 månader och kan tjänstemännen icke beredas full sysselsättning, må däremot, med motsvarande genomsnittliga förkortning av tjänstgöringstiden, lönen kunna minskas med 10 %, efter en månad med ytterligare 10 % osv intill dess lönen nedgått till 60 % av ursprungligt belopp.

Den reducering av lön, som medges enligt föregående stycke, må ej föranleda minskning av avgift till pensions- eller annan på grund av tjänsten tecknad försäkring.

## **§ 11 Uppsägning**

### Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

#### **Mom 1:1 Uppsägningstid**

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1–5.

Tjänstemannens anställning påbörjad före den 1 maj 2016	
Anställningstid vid företaget*	Tjänstemannens uppsägningstid
Mindre än 3 år	1 månad
3 år men ej 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Tjänstemannens anställning påbörjad den 1 maj 2016 eller senare	
Anställningstid vid företaget*	Tjänstemannens uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
2 år men ej 4 år	2 månader
Fr o m 4 år	3 månader

\*) Anmärkning: Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § Lagen om anställningsskydd.

### **Mom 1:2 Formen för uppsägning**

För att det inte skall uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller ej, bör tjänstemannen göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör tjänstemannen så snart möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

### **Mom 1:3 Övrigt**

I övrigt gäller bestämmelserna i mom 3.

## **Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida**

### **Turordning vid driftsinskränkning och återanställning**

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

De lokala parterna skall 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.



De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ Lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall 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 förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten 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.

### **Protokollsanteckning**

PAF och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer noterar att samtliga berörda PTK-förbund har enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK området kan beträffande omställningsavtalet och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK L. Detta organ skall anses vara ”den lokala tjänstemannaparten” i de nämnda avtalen. PTK L skall även anses vara ”den lokala arbetstagarorganisationen” enligt Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK L skall företagen kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.

### **Mom 2:1 Uppsägningstid**

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1–5.

<b>Anställningstid vid företaget*</b>	<b>Arbetsgivarens uppsägningstid</b>
Mindre än 2 år	1 månad
2 år men ej 4 år	2 månader
4 år men ej 6 år	3 månader
6 år men ej 8 år	4 månader
8 år men ej 10 år	5 månader
Fr o m 10 år	6 månader
*) Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § Lagen om anställningsskydd	

## **Anmärkning**

Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader. Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

## **Mom 2:2 Varsel**

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd skall ge lokalt till arbetstagarorganisation skall anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive tjänstemannaförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid, då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

## **Mom 2:3 Lön under uppsägningstid**

I anslutning till § 12 Lagen om anställningsskydd gäller följande för tjänstemän som ej kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För tjänstemän som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats, gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete skall inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod.

Motsvarande gäller tjänstemän med tantiem, produktionspremie el dyl.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till tjänstemannen gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete skall sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den under närmast föregående tolv månadersperiod erhållna ersättningen.

## **Mom 2:4 Övrigt**

I övrigt gäller bestämmelserna i mom 3.

## **Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

### **Mom 3:1 Uppsägningstid per den 30 juni 1974**

Om uppsägningstiden per den 30 juni 1974 från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt avtal är

längre än den enligt mom 1–2 ovan skall den längre uppsägningstiden fortfarande gälla, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommer om annat.

### **Mom 3:2 Överenskommelse om annan uppsägningstid**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga vad som anges ovan om arbetsgivarens uppsägningstid.

### **Mom 3:3 Provanställning och andra anställningar för viss tid**

Anställning för viss tid om högst sex månader kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivare eller tjänsteman lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör två veckor efter det att tjänstemannen lämnat skriftlig underrättelse till arbetsgivaren. Motsvarande tid för arbetsgivaren är en månad.

### **Mom 3:4 Pensionärer**

För tjänsteman som fyllt 67 år eller anställts vid företaget efter att ha uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen. Samma gäller om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne har uppnått den ordinarie pensionsåldern vid företaget.

### **Mom 3:5 Uppnådd pensionsålder**

Anställningen upphör utan uppsägning vid utgången av den månad som tjänstemannen fyller 67 år om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § Lagen om anställningsskydd.

#### **Anmärkning**

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilken är den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, begära besked om tjänstemannen vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen fyller 67 år.

### **Mom 3:6 Förkortning av uppsägningstid för tjänstemannen**

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

### **Mom 3:7 Skadestånd då tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden**

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

### **Mom 3:8 Tjänstgöringsbetyg och arbetsgivarintyg**

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som tjänstemannen har varit anställd
- de arbetsuppgifter han har haft att utföra

samt

- om tjänstemannen så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få betyget.

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida ska arbetsgivaren, om arbetstagaren så begär, lämna arbetsgivarintyg. Arbetsgivarintyget ska lämnas utan oskäligt dröjsmål.

### **Mom 3:9 Intyg om uttagen semester**

När tjänstemannens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren skall lämna intyget till tjänstemannen senast inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få intyget.

Om tjänstemannen har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

## **§ 12 Förhandlingsordning**

Mellan parterna gäller förhandlingsordning enligt avtalsbilaga K.

## § 13 Giltighetstid

### **PAF-Unionen:**

Om part senast den 31 oktober 2018 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 30 april 2019. Sådan uppsägning får endast ske om motsvarande uppsägning skett av Industriavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt ovan inte sker, för tiden från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020. Om överenskommelsen inte sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras den för ett år åt gången

Stockholm den 12 april 2017

**Petroleumbranschens  
Arbetsgivareförbund**

*Ari Kirvesniemi*

**Unionen**

*Jimmi Hall*

### **PAF-Ledarna:**

Om part senast den 31 oktober 2018 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 30 april 2019.

Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt ovan inte sker, för tiden från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 månader

Stockholm den 2 maj 2017

**Petroleumbranschens  
Arbetsgivareförbund**

*Johan Grauers*

**Ledarna**

*Peder Bertilsson*

**PAF-Sveriges Ingenjörer:**

Om part senast den 31 oktober 2018 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 30 april 2019. Sådan uppsägning får endast ske om motsvarande uppsägning skett av Tjänstemannaavtalet mellan PAF och Unionen.

Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt ovan inte sker, för tiden från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020. Om överenskommelsen inte sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras den för ett år åt gången

Stockholm den 27 april 2017

**Petroleumbranschens  
Arbetsgivareförbund**  
*Johan Grauers*

**Sveriges Ingenjörer**  
*Mats Rosén*

## **Bilaga A Löneavtal PAF-Unionen**

### **1. Löneprinciper**

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen satts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Det leder till sakligt väl motiverade löneskillnader. Transparens gentemot facklig motpart avseende de löneprinciper företaget använder vid lönesättningen ska tillämpas.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

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

Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla för samtliga arbetstagare. Framgår det att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer skall dessa elimineras.

Anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerrevisionen. Lönerrevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets löneprinciper samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställde inte varit tjänstledig

### **2. Riktlinjer vid den lokala löneprocessen**

Utöver det ovan sagda skall följande utgångspunkter och riktlinjer gälla vid den lokala löneprocessen.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett

aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sin kunskap från verksamheten.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledning och de fackliga företrädarna skall därför komma överens om uppläggnings och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner m m).

En dialog mellan chef och medarbetare om såväl företagets utvecklingsplaner som medarbetarens arbetsuppgifter, prestation och utveckling är en naturlig del av löneprocessen. Dialog skall även föras om hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildning.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling skall parterna, på endera parts begäran, pröva vad som kan förändras, t ex med stöd av kompetensutvecklings-insatser, för att tjänstemannen i fråga skall ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden.

### 3. Lönehöjning 2017-05-01, 2018-05-01 och 2019-05-01

#### **Allmän pott för lokala förhandlingar**

Den 1 maj 2017 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2017 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Den 1 maj 2018 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2018 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Den 1 maj 2019 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2019 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.



Vid lönesättningen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

Lönepotterna skall fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och grundas på systematisk och motiverad bedömning.

### **Förstärkt löneprocess**

Vid det årliga målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras.

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerrevision i enlighet med de löneprinciper som parterna angivit i detta avtal. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

Lönesamtal hålls årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Utgångspunkt för dessa samtal ska vara löneprinciperna enligt detta avtal och, i förekommande fall, företagets lönesättningsprinciper.

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan enstaka år få ingen löneutveckling eller en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars.

- Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som får ingen löneutveckling eller en löneutveckling som väsentligt understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.

- För dessa medlemmar ska arbetsgivaren kalla den lokala fackliga organisationen till särskilda överläggningar om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.

- De lokala parterna ska samråda om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i lönerrevision om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

För att samma medlem två år i rad ska få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmar vid företaget krävs lokal överenskommelse.

### **Anmärkning**

1. I företag utan klubb kan tjänstemän som upplever att arbetsgivaren inte följt den förstärkta löneprocessen ovan begära ett särskilt samtal med lönesättande chef. I fall enighet om tillämpningen av avtalet inte kan nås vid dessa samtal har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling enligt förhandlingsordningen (punkt 5 nedan).
2. Vad som avses med en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars avgörs vid oenighet slutligt av de centrala parterna.
3. Mål- och lönesamtal kan hållas vid samma tillfälle.

### **4. Lägsta lön 2017-05-01, 2018-05-01 respektive 2019-05-01**

Efter lönehöjningen 2017-05-01, 2018-05-01 respektive 2019-05-01 skall månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst följande belopp.

- Tjänsteman med mindre än ett års sammanhängande anställning 17 444 kr, 17 793 kr respektive 18 149 kr.
- Tjänsteman med mer än ett års sammanhängande anställning: 18 679 kr, 19 053 kr respektive 19 434 kr.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader. Genom överenskommelse med lokal facklig organisation kan lägre lön tillämpas under ytterligare sex månader.

### **Introduktionslön**

De lokala parterna bör överenskomma om introduktionslön för nyanställda som vid tillträdet inte har fyllt 21 år och som skall genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen för sådan tjänsteman skall under de första 12 månaderna av anställningen uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år.

### **Praktikantlön**

Lönen för praktikant som fyllt 18 år skall lägst uppgå till 75 % av gällande löneavtals lägsta lön för tjänstemän.

## 5. Förhandlingsordning

### Lokal förhandling

Arbetsgivaren skall, så snart som möjligt, kalla till lokal förhandling om lönerna.

### Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

### Lönenämnd

Kan vid central förhandling enighet inte uppnås, kan endera parten påkalla prövning av frågan i Lönenämnden PAF-Unionen.

Lönenämnden består av två representanter för PAF och två representanter för Unionen. En av representanterna för PAF skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

## 6. Lokal lönebildning

### Inledning

Vid de företag där de lokala parterna blir överens kan en lokal löneprocess användas. Denna gäller då istället för de regler som anges i p 1-5 ovan.

Den lokala löneprocessen innebär följande:

Lönebildningen ska ske lokalt i företagen.

Lönesättningen skall ske enligt samma principer som anges i p 1.

Lön sätts genom en löpande process där mål- och lönedialoger hålls mellan lönesättande chef och respektive tjänsteman. Tjänsteman som inte blir överens om ny lön med sin närmaste chef har rätt att begära stöd av sin lokala företrädare.

För tjänsteman som haft ingen eller en ringa löneutveckling ska en åtgärdsplan gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra utvecklingsinsatser. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision.

### Förhandlingsordning för lokal lönebildning

Senast den 15 maj 2017, den 15 maj 2018 respektive den 15 maj 2019 skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.

Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart

- informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
- gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.

De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.

Om de lokala parterna senast den 15 juni respektive år inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall istället p 1-5 tillämpas.

Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna avbrytas och istället p 1-5 tillämpas.

Det är arbetsgivaren och Unionens klubb som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, lönerevisionsdatum och löneutrymme. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om parterna inte kan enas om den individuella fördelningen fastställs ny lön i de delar oenighet föreligger enligt arbetsgivarens förslag. Unionen har rätt att vid sådan oenighet avbryta förhandlingarna och i stället ska p 1-5 tillämpas.

### **Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

## **Bilaga B Löneavtal PAF-Sveriges Ingenjörer**

### **1. Löneprinciper**

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen satts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Det leder till sakligt väl motiverade löneskillnader. Transparens gentemot facklig motpart avseende de löneprinciper företaget använder vid lönesättningen ska tillämpas.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

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

Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla för samtliga arbetstagare. Framgår det att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer skall dessa elimineras.

Anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerrevisionen. Lönerrevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets löneprinciper samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.”

### **2. Riktlinjer vid den lokala löneprocessen**

Utöver det ovan sagda skall följande utgångspunkter och riktlinjer gälla vid den lokala löneprocessen.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sin kunskap från verksamheten.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledning och de fackliga företrädarna skall därför komma överens om uppläggnings och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitet, utveckling, investeringsplaner m m).

En dialog mellan chef och medarbetare om såväl företagets utvecklingsplaner som medarbetarens arbetsuppgifter, prestation och utveckling är en naturlig del av löneprocessen. Dialog skall även föras om hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildning.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling skall parterna, på endera parts begäran, pröva vad som kan förändras, t ex med stöd av kompetensutvecklingsinsatser, för att tjänstemannen i fråga skall ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden.

### 3. Lönehöjning 2017-05-01, 2018-05-01 och 2019-05-01

#### **Allmän pott för lokala förhandlingar**

Den 1 maj 2017 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2017 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Den 1 maj 2018 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2018 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Den 1 maj 2019 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2019 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Löneavtalets storlek på lönepott är enbart en rekommendation i de företag där Sveriges Ingenjörer har färre än tre medlemmar.

Vid lönesättningen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

Lönepotterna skall fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och grundas på systematisk och motiverad bedömning.

#### **4. Förhandlingsordning**

##### **Lokal förhandling**

Arbetsgivaren skall, så snart som möjligt, kalla till lokal förhandling om lönerna.

##### **Central förhandling**

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

#### **5. Lokal lönebildning**

##### **Inledning**

Vid de företag där de lokala parterna blir överens kan en lokal löneprocess användas. Denna gäller då istället för de regler som anges i p 1-3 ovan.

Den lokala löneprocessen innebär följande:

Lönebildningen ska ske lokalt i företagen.

Lönesättningen skall ske enligt samma principer som anges i p 1.

Lön sätts genom en löpande process där mål- och lönedialoger hålls mellan lönesättande chef och respektive tjänsteman. Tjänsteman som inte blir överens om ny lön med sin närmaste chef har rätt att begära stöd av sin lokala företrädare.

För tjänsteman som haft ingen eller en ringa löneutveckling ska en åtgärdsplan gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra utvecklingsinsatser. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision.

##### **Förhandlingsordning för lokal lönebildning**

Senast den 15 maj 2017, den 15 maj 2018 respektive den 15 maj 2019 skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.

Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart

- informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
- gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.

De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.

Om de lokala parterna senast den 15 juni respektive år inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall istället p 1-3 tillämpas.

Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna avbrytas och istället p 1-3 tillämpas.

Det är arbetsgivaren och Sveriges Ingenjörers klubb som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, lönerevisionsdatum och löneutrymme. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om parterna inte kan enas om den individuella fördelningen fastställs ny lön i de delar oenighet föreligger enligt arbetsgivarens förslag. Sveriges Ingenjörer har rätt att vid sådan oenighet avbryta förhandlingarna och i stället ska p 1-3 tillämpas.

### **Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.



## **Bilaga C Tekniska anvisningar PAF-Unionen/Sveriges Ingenjörer**

### **1. Löneavtalets omfattning**

#### **a) Löneavtalets tillämpningsområde**

Löneavtalet gäller endast Unionens/Sveriges Ingenjörers medlemmar i PAFs medlemsföretag.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 2017-04-30, 2018-04-30 respektive 2019-04-30.

#### **b) Undantag**

Avtalet gäller ej för tjänsteman som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter uppnådd pensionsålder
- är tjänstledig under minst tre månader räknat från 2017-04-30, 2018-04-30 respektive 2019-04-30 av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

#### **c) Anställningsavtal träffat den 1 september eller senare 2016, 2017 respektive 2018**

Om ett anställningsavtal har träffats den 1 september eller senare 2016, 2017 respektive 2018 och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen skall gälla oberoende av 2017, 2018 respektive 2019 års löneavtal skall tjänstemannen ej omfattas av lönerevisionen.

#### **d) Redan genomförd lönerevision**

Har i avvaktan på 2017, 2018 respektive 2019 års löneavtal lönehöjningar utgetts skall detta beaktas om ej de lokala parterna överenskommit om annat.

#### **e) Kontraktslön**

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

#### **f) Tjänstemän som slutat**

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

#### **g) Företag med verksamhet vid skilda enheter**

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget skall tillämpa bestämmelserna i avtalet på företaget som helhet, om detta varit ”klar praxis” vid tidigare lönerevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.
- I övriga fall skall företaget tillämpa löneavtalet för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

## **2. Retroaktiva omräkningar m m**

Då löneavtalet för 2017, 2018 respektive 2019 skall tillämpas fr o m den 1 maj respektive år måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från detta datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen skall ske individuellt skall en ”schablonmetod” tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för de Unionen-/Sveriges Ingenjörer-organiserade tjänstemännen.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de Unionen-/Sveriges Ingenjörer-organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt. Schablonmetod är ej tillåten.

Sjukavdrag skall omräknas enligt följande.

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

### 3. Provision och premielön

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är i princip oförändrade sedan tidigare år.

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

### 4. Vissa pensionsfrågor

#### **a) Avtalets tillämpning vid pensionsfall**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning 2017-05-01, 2018-05-01 respektive 2019-05-02 eller senare och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

#### **b) Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget skall till Alecta som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

## **Bilaga D Huvudavtal om lönebildning i företagen mellan PAF och Ledarna**

### **1. Gemensamma utgångspunkter**

PAF och Ledarna vill med detta avtal bidra till ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för löneutveckling i företagen.

Ökad produktivitet utgör en grundläggande förutsättning för ökad konkurrenskraft och tillväxt i företaget. Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som kräver tydliga mål för företagets verksamhet och där ledarskapet är av avgörande betydelse för hur resurserna utnyttjas. Detta förutsätter ett utvecklat och effektivt ledarskap i alla funktioner i företaget.

Arbetsledare och övriga chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Detta förutsätter att dessa är delaktiga i och kan kommunicera företagets affärsidéer, framgångsfaktorer och mål.

Ledarskapet och företrädarskapet grundas på engagemang, ömsesidig lojalitet, ömsesidigt ansvar och förtroende.

Arbetsledares och övriga chefers kompetensutveckling är betydelsefull för företagets produktivitetsutveckling samt utgör ett led i utvecklingen av arbetsprocesser, medarbetare och ledningsformer. Det är därför angeläget att arbetsledare och övriga chefer erhåller stöd, utbildning och utveckling i sin chefsroll.

### **2. Grundläggande principer för lönebildning i företagen**

#### **2:1**

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och arbetsledarnas och övriga chefers bidrag härtill.

#### **2:2**

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

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

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten.

Avgörande för den individuella lönesättningen är hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår med beaktande av rådande förutsättningar.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, förmåga att utveckla medarbetare samt initiativ, idériakedom och innovationskraft, betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

### 3. Löner och löneutveckling

#### 3:1

En genomgång sker årligen av varje Ledarmedlems lön med utgångspunkt från riktlinjerna i punkt 2 ovan. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd individ om bedömningen. Inriktningen är att skapa en process där individens resultat och löneutveckling knyts samman.

#### 3:2

Vid befordran sker en översyn av lönen.

#### 3:3

De lokala parterna har ansvaret för lönebildningen i företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden skall de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka till en väl avvägd lönebildning.

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. De centrala parternas uppgift är att ge stöd och råd beträffande principerna för lönebildningen.

### 4. Förhandlingsordning

#### 4:1

De lokala parterna överenskommer om datum för årlig lönerrevision. Arbetsgivaren överlämnar förslag till individuella löner på sätt som de lokala parterna överenskommer. Påkallande av lokal förhandling skall ske senast 7 dagar efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag. Förhandling skall upptas senast 3 veckor efter påkallandet.

För individ som inte erbjuds löneökning, skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Saknas Ledarklubb vid företaget lämnas förslag till och förs förhandling med de representanter vid företaget som Ledarmedlemmarna utsett.

#### **4:2**

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att nå lokal överenskommelse. Vid oenighet bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktningen skall vara att centrala förhandlingar inte skall behöva tillgripas.

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

Central förhandling skall påkallas senast 3 veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

#### **4:3**

Kan parterna ej enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta skall ske senast 3 veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

#### **4:4**

Part som ej iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 4:1–4:3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätt att fastställa lönerna.

### **5. Fredsplikt**

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

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling enligt punkt 4:2, äger Ledarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande arbetsplats. Besked härom skall omgående lämnas till PAF. Part får ej varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande arbetsplats innan frågan har hänskjutits till Nämnden för Lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna. Varsel om konfliktåtgärder skall för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av PAFs styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

### **6. Nämnden för lönefrågor**

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varvid PAF-förbunden respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare varsin sekreterare. Om

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

## 7. Uppsägning

Föreliggande avtal träder i kraft fr o m den 1 januari 1995 och gäller därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 månader.

## Bilaga E 2004-års regler rörande arbetstid

1. Parterna är ense om att arbetstidsfrågan skall hanteras av de lokala parterna.
2. Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan därvid träffa överenskommelse om arbetstider enligt nedan. Saknas tjänstemannaklubb kan överenskommelse träffas med den enskilde tjänstemannen.
  - 2.1. Fr om den 1 januari 2007 förkortas arbetstiden med en dag, utöver tidigare överenskommelser.

Ledigheten tas ut som hel dag eller efter överenskommelse del av dag. Arbetstidsförkortningen görs i proportion till anställningstiden under året.
  - 2.2. Om det under avtalsperioden sker förändringar i lag eller annan författning rörande arbetstid äger part rätt säga upp vid företaget träffade överenskommelser rörande arbetstidsförkortning eller ledighet med tre månaders uppsägningstid. Skulle så ske skall värdet av arbetstidsförkortningen eller ledigheten istället ersättas med en generell löneökning.
3. Träffas ej överenskommelse höjs månadslönen generellt med 0,5 % per den 1 maj 2006.
4. Parterna är överens om att arbetstidsförkortning är de avtalsslutande parternas ansvar att hantera. Därför är nu parterna överens om en modell till arbetstids-förkortning som täcker behovet av förändringar i arbetstidsfrågan.



## **Bilaga F 2001-års regler rörande arbetstid**

Arbetstidsförkortning genomförs motsvarande en dag per avtalsår enligt nedan.

Fr o m den 1 januari 2002 förkortas arbetstiden med en dag. Fr o m den 1 januari 2003 förkortas arbetstiden med ytterligare en dag d v s totalt två dagar. Fr o m den 1 januari 2004 förkortas arbetstiden med ytterligare en dag d v s totalt tre dagar och därefter med tre dagar per år.

Ledigheten tas ut som hel dag eller efter överenskommelse del av dag. Arbetstidsförkortningen görs i proportion till anställningstiden under året.

Parterna är dock ense om att frågan i första hand bör hanteras av de lokala parterna genom överenskommelse. Härvid har de lokala parterna möjlighet att i stället för arbetstidsförkortning t ex tillföra potten 0,5 procent vid varje lönerrevisionstillfälle eller utge en generell löneökning med 0,5 procent.

Om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse gäller att arbetstidsförkortning skall göras enligt ovan.

## **Bilaga G Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän**

### **§ 1 Avtalets omfattning**

#### **Mom 1**

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Petroleumbansens Arbetsgivareförbund. Dessa tjänstemän undantas från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.\*

Begreppet ”tjänsteman” respektive ”tjänstemannaklubb” i detta avtal innefattar ”arbetsledare” respektive ”arbetsledarklubb”.

\*) Observera dock att arbetstidslagens bestämmelser om raster, pauser, natt och veckovila gäller.

#### **Mom 2**

Bestämmelserna i §§ 2–5 gäller ej beträffande

- a) tjänstemän i företagsledande ställning
- b) arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

#### **Mom 3**

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation skall ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 6 mom 1:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen skall vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2–5.

#### **Anmärkning till mom 2 och 3**

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i §§ 2–5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär skall arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Vissa av de tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2–5 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkades inte genom det nu träffade avtalet.

## Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skall vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2–5 i de fall tjänstemannen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

## § 2 Ordinarie arbetstid\*

### Mom 1

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om 4 månader.

För tjänsteman i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

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

\*) Särskild överenskommelse finns mellan PAF Unionen/SALF/CF för arbetstagare i traditionellt intermittert tvåskiftsarbete. Sådan arbetstidsförkortning skall lösas lokalt på samma sätt som för arbetstagare som sorterar under depåavtalet PAF Transport.

### Anmärkning

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

### Mom 2

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

## **Anmärkning**

SAF och PTK är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året skall kunna tillämpas.

### **Mom 3**

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

Lokal överenskommelse kan träffas om när och hur avvikelse får göras, samt på vilket sätt kompensation sker.

Utan lokal överenskommelse får avvikelse från dygnsvilan göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. En sådan avvikelse från dygnsvilan förutsätter att medarbetaren ges motsvarande förlängd viloperiod, d v s timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska kompensationsledigheten läggas ut inom 7 dagar från det att dygnsvilan avbrutits. I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Avvikelse från dygnsvila får även ske i samband med beredskap. De lokala parterna ska här träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker

## **§ 3 Övertid**

### **Mom 1**

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

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

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

### **Anmärkning**

Beträffande deltidanställda tjänstemän skall arbete som ersätts enligt § 6 mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

### **Mom 2**

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per kalenderår.

### **Mom 3**

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timtal får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, skall kunna slutföras.

### **Mom 4**

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, skall avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 6 mom 3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

### **Exempel**

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen skall kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 2 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

### **Anmärkning**

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersätts med kompensationsledighet skall, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Beträffande giltighetstid – se § 7 mom 2.

### **Mom 5**

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning

eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid skall underställas förbundsparterna för godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

## **Mom 6**

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, högst 150 timmar extra övertid uttas under kalenderåret, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. Beträffande giltighetstid – se § 7 mom 2.

## **Mom 7**

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförbar omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, skall övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 2 ovan.

## **§ 4 Jourtid**

### **Mom 1**

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning.

### **Mom 2**

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

## **§ 5 Anteckning av övertid och jourtid**

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

## **§ 6 Förhandlingsordning**

Samma förhandlingsordning gäller som för avtalet om allmänna anställningsvillkor.\*

\*) Se Bilaga K.

## **§ 7 Giltighetstid**

### **Mom 1**

Detta avtal gäller mellan PAF–Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer from 1 april 1995 med samma giltighetstid och uppsägningstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor mellan parterna.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

### **Mom 2**

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 2, § 3 mom 4–6, § 4 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 3 mom 6 skall gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av PTK-förbund.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet skall bestå, skall han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör. I sista hand kan frågan huruvida avtalet skall bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

## **Bilaga H Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst**

Utdrag ur förhandlingsprotokoll 1973-04-27 mellan PAF, SIF, SALF och CF. Bilagorna A, B och C har reviderats genom överenskommelse mellan PAF och SIF den 5 april 1988.

### **§ 1**

Parterna träffade överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid (bilaga A), jourtid (bilaga B) samt beredskapstjänst (bilaga C) för tjänstemän med undantag för befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen.

### **§ 2**

Parterna var ense om att meddelande om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst förutom till berörda arbetstagare skall lämnas till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

Parterna var vidare ense om att, i de avseenden överenskommelsen innebär medverkan av den lokala tjänstemannaorganisationen, SIF, SALF respektive CF kan föra talan endast om angelägenheten avser medlem i vederbörande tjänstemannaorganisation.

### **§ 3**

Parterna konstaterade, att frågor rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt Petroleumbranschens tjänstemannaavtal § 6, mom 2:2 inte berörs av denna överenskommelse.

### **§ 4**

Parterna enades om att i informationen rörande överenskommelsen erinra om bestämmelserna i arbetsmiljölagen om ledighet för nattvila och veckovila.

### **§ 5**

Parterna noterade följande:

Enligt nuvarande semester , sjuklöne , overtids , restids och pensionsbestämmelser gäller följande beträffande ersättning för förskjuten arbetstid:

För ersättning utbetalas semesterlön enligt allmänna villkorsavtalet § 4, mom 4. Motsvarande tillämpning gäller semesterersättning. Ersättningen medtages ej vid beräkning av sjuklön, overtidsersättning eller restidsersättning. För tjänsteman



med regelmässigt förskjuten arbetstid inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalet.

Ersättning för beredskapstjänst och jourtid skall inräknas i underlaget för semesterlön och semesterersättning. För tjänsteman med regelmässig jourtid eller beredskapstjänst inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalet. Ersättningen beaktas ej vid tillämpning av övriga ovannämnda bestämmelser.

## Bilaga H:A Riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått, som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

### **Protokollsanteckningar**

- a) Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid ej föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar, som kan komma att begäras.
  - b) Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas, utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, d v s inom den s k bandbredden.
3. Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden.  
Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

4. Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

**måndag–fredag:**

från kl 18 till 24

månadslönen

600

från klockan 00 till kl 07 (även lördag)

månadslönen

400

**lördag–söndag:**

från lördag kl 07 till söndag kl 24

månadslönen

300

**vid helger gäller dock följande:**

från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi  
Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla  
Helgons dag till kl 00 första vardagen efter  
respektive helger

månadslönen

300

från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt  
från kl 07 på pingst-, midsommar- och julafton  
till kl 00 första vardagen efter respektive helger

månadslönen

150

**Anmärkning:** Annandag pingst är numera vardag.

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Ersättning för förskjuten arbetstid och overtidsersättning kan ej utges samtidigt.
7. Ersättning för förskjuten arbetstid skall inte utges om arbetstiden förlagts i enlighet med tjänstemannens önskemål.

## Bilaga H:B Riktlinjer rörande ersättning för jourtid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid.  
De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med jourtid avses tid då tjänstemannen ej har arbetskyldighet, men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

Jourtid ersätts per jourtimme med: månadslönen  
600

**Dock gäller följande:**

**fredag–söndag:**

från fredag kl 18 till lördag kl 07 månadslönen  
400

från lördag kl 07 till söndag kl 24 månadslönen  
300

**vid helger:**

från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, månadslönen  
1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen 400  
och Alla helgons dag

från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi månadslönen  
Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla 300  
Helgons dag till kl 00 första vardagen efter  
respektive helger

från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton månadslönen  
samt från kl 07 på pingst-, midsommar- och 150  
julafton till kl 00 första vardagen efter  
respektive helger

**Anmärkning:** Annandag pingst är numera vardag.

Jourersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

3. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
4. Jourtid skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.  
Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

## Bilaga H:C Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2. Med beredskapstjänst avses tid då tjänstemannen ej har arbetskyldighet, men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

3. Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med: månadslönen  
1400

**Dock gäller följande:**

**fredag–söndag:**

från fredag kl 18 till lördag kl 07	<u>månadslönen</u> 900
från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 600

**vid helger:**

från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 900
---	---------------------------

från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 600
--	---------------------------

från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 350
---	---------------------------

**Anmärkning:** Annandag pingst är numera vardag.

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

4. Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst 3 timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse utbetalas.

I de fall inställelse inte krävs utan arbete under beredskapstjänst kan utföras på distans, utgår övertidsersättning för faktiskt arbetad tid, dock minst en timme om arbetet utförts under beredskapspasset.

**Anmärkning**

I beredskapstjänstgöring ingår att motta telefonsamtal, felmeddelande el. dyl. När sådana kontakter föranleder åtgärder utöver att ta del av meddelande ska dessa åtgärder vad gäller ersättning betraktas som arbete.

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Beredskapstjänst skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

## Bilaga I Kompletterande regler avseende ersättning för övertidsarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt jämte vilotidsregel

Å ena sidan PAF och å andra sidan Unionen har överenskommit om följande regler beträffande ersättning och vilotid i samband med lossning eller lastning av tankbåt.

Dessa regler gäller för samma tid som kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor och med samma uppsägnings- och prolongationsbestämmelser, som däri anges.

### Ersättningar

1. När arbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt utförs nattetid skall den för respektive natt gällande övertidsdivisorn fortsätta att tillämpas ända till kl 07.00 i förekommande fall av övertidsersättning.
2. Arbetsgivarsidan förklarar sig införstådd med att hittillsvarande vid det enskilda företaget tillämpade bestämmelser om beklädnadsförmåner skall bestå.
3. Därest tjänsteman (arbetsledare) som, enligt kollektivavtalet § 6 eller i enlighet med därmed träffad överenskommelse icke åtnjuter övertidsersättning, utför övertidsarbete i samband med lastning eller lossning av tankbåt skall ersättning per övertidstillfälle utges enligt nedanstående tabell för respektive avtalsår:

fr o m	1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
övertidsarbetets omfattning			
högst 3 tim	418 kr	426 kr	435 kr
över 3 men ej 6 tim	840 kr	857 kr	874 kr
över 6 men ej 9 tim	1 683 kr	1 717 kr	1 751 kr
över 9 men ej 12 tim	2 525 kr	2 576 kr	2 628 kr
över 12 tim	3 384 kr	3 452 kr	3 521 kr

I övertidsarbete ingår restid (dock maximalt en timme totalt tur och retur), förberedelsearbete samt avslutningsarbete.

Därest sådan tjänstgöring till minst hälften infaller mellan kl 00.00 eljest arbetsfri dag och kl 07.00 närmast följande arbetsdag, höjs ovannämnda ersättningsbelopp med 40 %. Såsom ett övertidstillfälle räknas all tid efter ordinarie arbetstidens slut ena dagen intill ordinarie arbetstidens början nästkommande dag. Om denna dag är söndag, helgdag eller annan eljest

arbetsfri dag skall ”overtidstillfället” anses vara slut kl 07.00. Fortsatt tjänstgöring längst intill kl 07.00 närmast därpå följande dag räknas som nytt ”overtidstillfälle” etc. De i punkt 3 angivna beloppen justeras efter överenskommelse mellan de centrala parterna. Höjning av ersättningsbeloppen skall följa gällande avtalsperiod.

4. Riktlinjerna rörande ersättning för beredskapstjänst skall tillämpas när tjänsteman under tid som annars är tjänstemannens fritid har att stå till förfogande för att samordna arbetet inför tankbåts ankomst för lossning eller lastning. Detta gäller även om tjänstemannen avtalat med sin arbetsgivare att tjänstemannen inte skall ha rätt till beredskapstjänstersättning i andra fall av beredskapstjänst.

Båtlossningsersättningarna inkluderar semesterlön.

### Vilotidsrekommendation

Det bör eftersträvas att tjänsteman (arbetsledare), vare sig han är berättigad till övertidsersättning eller ej, bereds tid för vila, om han i samband med lossning eller lastning av tankbåt deltagit i nattarbete, d v s mellan kl 23.00 och 05.00.

I förekommande fall skall ledigheten för vila förläggas i omedelbar anslutning till arbetets slut efter ifrågavarande natt och bör motsvara minst den tid tjänstemannen deltagit i nattarbete.

Innebörden av rekommendationens uttryck ”i omedelbar anslutning till arbetets slut efter ifrågavarande natt” är att båtlossningsarbetet omedelbart kan följas av t ex igångsättande av arbetet på depån under begränsad tid på morgonen, varvid tjänstemannen (arbetsledaren) kan tänkas delta i sådant arbete och först därefter komma i åtnjutande av viloperioden. Ett sådant fortsatt arbete skall dock endast utföras i undantagsfall och enbart då annan arbetskraft ej kan komma i fråga.

Det står klart mellan parterna att för sådan vila enligt ovanstående regel, som kan infalla under ordinarie arbetstid, något avdrag från månadslönen ej skall göras.

## **Bilaga J Regler för timavlöning**

### **Lägsta lön**

Lägsta lön för tjänsteman som fyllt 18 år skall uppgå till lägst 104 kr/tim fr o m 1 maj 2017, 107 kr/tim fr o m 1 maj 2018 respektive 109 kr/tim fr o m 1 maj 2019.

### **Semesterersättning**

Semesterersättning utges med 12,5 % av intjänad lön och utbetalas samtidigt med denna.

## **Bilaga K Förhandlingsordning mellan PAF och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna**

### **§ 1 Samförstånd till undvikande av tvist<sup>1</sup>**

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framledes upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i PAF.<sup>2</sup>

### **§ 2 Fredsplikt**

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan PAF och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna<sup>3</sup>.

#### **Anmärkning**

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt 41§ medbestämmandelagen.

### **§ 3 Förhandlingsskyldighet**

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

---

<sup>1</sup> Om en förhandling mellan ett medlemsföretag och arbetarparten vid företaget gäller en eller flera tjänstemäns sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller förhålla sig till arbetarna, har Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna rätt att begära närvaro vid förhandlingen i syfte att ta del av uppgifter som kan vara av betydelse för att ta tillvara den enskilda medlemmens intressen. Detta överensstämmer med vad som gällt enligt tidigare förhandlingsordning och innebär inte att tjänstemannapartens kan ha anspråk på att det inte i förhandlingen sker enskilda överläggningar mellan medlemsföretaget och arbetarparten.

<sup>2</sup> Parterna är överens om att utanförstående fackliga organisationer inte kan åberopa förhandlingsordningen mot medlemmar i PAF.

<sup>3</sup> För PAF-Ledarna avses avtal om allmänna anställningsvillkor.



### **Anmärkning**

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

Enskild tjänsteman som utan stöd av Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

### **Anmärkning**

I kollektivavtal finns regler som hindrar talan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.

Tjänstemän som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter vartill yrkandet hänför sig och senast två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristen för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

## **§ 4 Förhandlingar på lokal och central nivå**

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

## **§ 5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet**

Vad som i §§ 6 - 8 och 11 - 12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

### **Anmärkning**

I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna i 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

## **§ 6 Begäran om lokal förhandling**

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har tjänstemannen inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en (1) månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

### **Anmärkning**

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

## **§ 7 Begäran om central förhandling**

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Denna regel om två (2) veckor träder i kraft den 1 april 2018. Fram till dess gäller en frist om två (2) månader.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra, tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

### **§ 8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas**

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom två (2) veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

### **§ 9 Förhandlingsprotokoll**

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

### **§ 10 Hur förhandlingar avslutas**

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

### **§ 11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt**

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

### **§ 12 Väckande av talan**

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

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

### **§ 13 Övrigt**

Vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar.

### **§ 14 Giltighetstid**

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader.

Om det mellan PAF och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna gäller kollektivavtal om löner eller allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt, då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals upphörande.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> För PAF-Ledarna avses avtal om allmänna anställningsvillkor

## **Bilaga L Förteckning över gällande överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket**

### **Asbestexponering**

Uppgörelsen mellan SAF/LO/PTK om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering.

### **Beredskapsavtal**

Beredskapsavtal av den 20 april 1989 mellan SAF/LO/PTK.

### **Flexibel arbetstid**

Överenskommelsen av den 22 oktober 1979 mellan SAF och PTK om riktlinjer för flexibel arbetstid.

### **Förslagsverksamhet**

Avtalet om förslagsverksamhet av den 9 september 1985 mellan SAF/LO/PTK .

### **Interlokal förhandlingsordning**

Överenskommelsen om interlokal förhandlingsordning av den 15 september 1976 mellan PAF och Sif.

### **Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal**

Träffat den 2 juli 2015 mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

### **Omställningsavtal**

Överenskommelsen av den 10 december 1997 mellan SAF och PTK om omställningsavtal.

### **Pension och gruppliv**

Uppgörelsen om ITP av den 30 september 1976 samt avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) av den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK med senare vidtagna ändringar.

### **Premielön**

Avtalet av den 18 januari 1969 mellan SAF och Sif om allmänna villkor och löneredovisningsfrågor vid premielön.

## **Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar**

Träffat den 2 juli 2015 mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

## **Trygghetsförsäkring – arbetsskada (TFA)**

Avtalet om trygghetsförsäkring vid arbetsskada av den 1 januari 1979 mellan SAF och LO/PTK med senare vidtagna ändringar.

## **Utbildning i arbetsmiljöfrågor**

Överenskommelsen av den 1 juni 1982 mellan SAF/LO/PTK.

## **Utbildning och utveckling i företagen**

Överenskommelsen om utbildning och utveckling av den 30 november 1988.

## **Utlandstjänstgöring**

Uppgårelsen av den 24 juni 1985 mellan SAF och PTK angående ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring”, ”Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring” och Nämnden SAF-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring”.

## **Utvecklingsavtal**

Branschavtal mellan PAF och Sif/SALF/CF gäller från mars 1984.

## **Vissa arbetstidsfrågor**

Överenskommelsen mellan PAF och Sif/SALF/CF om att arbetstidsfrågor beträffande tjänstemän i traditionellt intermittent tvåskiftsarbete löses lokalt på samma sätt som för arbetstagare, vilka sorterar under det s k Depåavtalet PAF-Transport, 1986-05-01.

## **Bilaga M   Kommentar till reglerna om deltidspension**

### **§ 2 Anställning**

#### **Mom. 4 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte**

##### **Mom. 4:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)**

*Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.*

*Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.*

*Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.*

*Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.*

##### *Anmärkning*

*Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.*

### **Syftet med avtal om deltidspensionering**

Parternas utgångspunkt är att tjänstemännen i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättnings-graden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för tjänstemannen att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att tjänstemannen efter deltidspensioneringen arbetar övertid på

ett sätt som fyller upp tid så att tjänstemannens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att tjänstemannen arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Tjänstemannen kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av tjänstemannens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelseerna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

## Mom. 4:2 Ansökan och underrättelse

*Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.*

*Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.*

*Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad.*

*Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.*

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

## Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.



I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör tjänstemannen uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att tjänstemannen är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan tjänsteman som ansökt om deltidspensionering. Har tjänstemannen förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att tjänstemannen och företaget kommer överens om att tjänstemannen omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att tjänstemannen innehar en chefsbefattning men det inte är lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera tjänstemannen till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och tjänstemannen då också komma överens om en lön som är anpassad till att tjänstemannen inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om deltidspension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom provision, inte längre ska utgå. Istället kan tjänstemannen och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent (jfr mom. 4:3). Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal tjänstemannapart vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger tjänstemannen besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle tjänstemannen inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit tjänstemannens ansökan.

## Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att tjänstemannen beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en tjänsteman till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en tjänsteman stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att tjänstemän ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

## Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

## Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

## Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal tjänstemannapart har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

## Mom. 4:3 Förhandling och tvist

*Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla*

*deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen PAF – Unionen enligt följande.*

*Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.*

*Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.*

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och tjänstemannen vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till tjänstemannens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att tjänstemannen då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och tjänstemännen ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss tjänsteman ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal tjänstemannapart om ett sådant ”missbruk”. Parterna utgår då från att lokal tjänstemannapart kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande tjänsteman endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal tjänstemannapart.

## **Protokollsanteckningar**

### **Nationaldagen**

Om inte lokal överenskommelse om annat träffats ska tjänstemannen de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag. Arbetsgivaren skall samråda med tjänstemannen vid förläggning av den lediga dagen.

### **Facklig medverkan vid introduktion av nyanställd personal**

Parterna noterar att det är av vikt att det lokala facket ges möjlighet att medverka vid introduktion av nyanställd personal. Parterna rekommenderar därför företagen att ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt medverka vid introduktion av nyanställd personal.

**Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund**

Box 5384, 102 49 STOCKHOLM

tel 08 762 71 00

[paf@transportforetagen.se](mailto:paf@transportforetagen.se)

[transportforetagen.se/paf](http://transportforetagen.se/paf)

**Unionen**

105 32 STOCKHOLM

tel 08 504 150 00

[kontakt@unionen.se](mailto:kontakt@unionen.se)

[unionen.se](http://unionen.se)

**Ledarna**

Box 12069, 102 22 STOCKHOLM

tel 08 598 990 00

[info@ledarna.se](mailto:info@ledarna.se)

[ledarna.se](http://ledarna.se)

**Sveriges Ingenjörer**

Box 1419, 111 84 STOCKHOLM

tel 08 613 80 00

[info@sverigesingenjorerer.se](mailto:info@sverigesingenjorerer.se)

[sverigesingenjorerer.se](http://sverigesingenjorerer.se)