

Anställningsvillkor

Lernia AB

Giltighetstid
1 april 2004 – 31 mars 2007



Fel! Okänt växelargument.



Läraryrket

Avtal som ej medtagits i avtalstrycket

Avtalen återfinns där annat inte anges i särskilda avtalstryck.

Avtal om ITP-S

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsöverenskommelse

Överenskommelse om trygghetsförsäkring

Utvecklingsavtal

Avtal om förslagsverksamhet

Avtal om rätt till arbetstagarens uppfinningar

Avtal om konkurrensklausuler

Huvudavtal (förhandlingsordning)

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Överenskommelse om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen

Härutöver föreligger ytterligare ett antal överenskommelser bl a av samarbets- och rekommendationskaraktär.

Innehållsförteckning

<u>1</u>	<u>OMFATTNING</u>	5
<u>2</u>	<u>ALLMÄNT</u>	5
<u>3</u>	<u>ANSTÄLLNINGSFORMER</u>	6
<u>4</u>	<u>ARBETSTID</u>	7
<u>5</u>	<u>SEMESTER</u>	12
<u>6</u>	<u>SJUKDOM</u>	13
<u>7</u>	<u>FÖRÄLDRALEDIGHET ENLIGT FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN SAMT FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG</u>	16
<u>8</u>	<u>PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET</u>	17
<u>9</u>	<u>UPPSÄGNING</u>	17
<u>10</u>	<u>GILTIGHETSTID</u>	19
	<u>Bilaga 1 Turordning vid personalinskränkning</u>	20
	<u>Bilaga 2 Avtal om arbetstidsbestämmelser</u>	21
	<u>Bilaga 3 Beredskapstjänst</u>	27
	<u>Bilaga 4 Jourtid</u>	29
	<u>Bilaga 5 Överenskommelse om ersättning för veckovila</u>	31

1 OMFATTNING

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i Lernia AB anslutna till Almega Tjänsteförbunden.

1:1 Företagsledare

För företagsledare samt personer i företagsledande ställning gäller inte detta avtal.

1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

Vid resa eller arbete utomlands ska villkoren regleras i särskild överenskommelse eller reglemente.

För social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller särskilt avtal. Saknas överenskommelse eller reglemente gäller reglerna i detta avtal i tillämpliga delar.

2 ALLMÄNT

2:1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal.

- **Månadslön** = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg
- **Rörliga lönedelar** = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen eller andra lönetillägg som inte är fasta.
- **Veckoarbetstid** = antal arbetstimmar i genomsnitt per helgfri vecka.
- **Dagslön** = månadslön x 12/365
- **Timlön** = månadslön x 12/52 x veckoarbetstiden
- **Lön för del av löneperiod** = Den som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

2:2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren och medarbetaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska iaktta diskretion rörande företagets

angelägenheter såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl.

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

Medarbetaren har rätt att åta sig statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

3 ANSTÄLLNINGSFORMER

Anställningen gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och medarbetaren inte har överenskommit om annat enligt nedan.

3:1 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning då:

- 1 arbetet är av särskild beskaffenhet eller
- 2 anställningen avser skolungdom och studerande under lov eller annat tillfälligt studieuppehåll eller
- 3 anställningen är för praktikarbete eller
- 4 anställningen avser ett vikariat under annans frånvaro eller högst sex månader i väntan på att befattning återbesätts eller
- 5 anställningen kan avse viss tid för att tillfredsställa utbildningsbranschens särskilda behov av utbildnings- eller projektrelaterade uppdrag. Anställningstiden får då omfatta högst 12 månader. Efter lokal överenskommelse kan tiden sträckas ut ytterligare.

Förlängningen av visstidsanställningar ska i möjligaste mån göras så att medarbetarens anställningstid blir sammanhängande eller

- 6 den som anställs har uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen eller

7 anställningen avser att avlasta tillfällig arbetstopp eller

8 anställningen är en provanställning i högst sex månader om

- * medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade
- * det föreligger särskilda skäl att pröva kvalifikationerna mot arbetsuppgifternas speciella krav.

3:1:1 Underrättelse

Arbetsgivaren bör underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation innan anställning för arbetstopp enligt punkt 7 ovan eller om anställning för viss tid enligt punkt 5 ovan sker.

Om detta inte är möjligt ska dock underrättelse alltid lämnas inom en vecka efter det att anställning skett.

3:1:2 Uppsägning av 3:1

Lokal arbetstagarorganisation eller förbund kan säga upp arbetsgivarens rätt att anställa för arbetstopp eller för anställning för viss tid enligt punkt 5 ovan. Uppsägningstiden är tre månader. Arbetsgivare som vill behålla rätten ska omgående påkalla förhandling i ärendet.

Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.

4 ARBETSTID

Enligt arbetstidsavtalet (se bilaga 2) får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor.

Midsommar- jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Anmärkning:

Rörande försöksverksamhet med årsarbetstid. Utdrag ur protokoll 1997-05-15 §5 "Parterna är överens om att genomföra försöksverksamhet med årsarbetstid utifrån lokala förutsättningar inom utbildningsföretagen." Lokal uppgörelse rörande försöksverksamheten skall godkännas av arbetsgrupp tillsatt av de centrala parterna.

4:1 Övertid

För arbete utöver medarbetarens ordinarie arbetstid utges ersättning enligt 4:1:1 - 4:1:3 om den beordrats i förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar. Övertidsarbete både före och efter ordinarie arbetstid sammanräknas.

4:1:1 Huvudregel

Ersättning utges i pengar eller, om medarbetaren vill och arbetsgivaren efter samråd finner att så kan ske med hänsyn till verksamheten, som ledighet. Vid samrådet bör största möjliga hänsyn tas till medarbetarens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

Ersättning i pengar:

För övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar är ersättningen per timme:

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

För övertidsarbete på annan tid är ersättningen per timme:

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Ersättning i ledig tid:

Kompensationsledighet för övertidsarbete kl 06-20 helgfri måndag till fredag utges med 1,5 timme för varje övertidstimme. För övertidsarbete övrig tid utges kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid utges kompensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 4:1:3 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

4:1:2 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Den deltidsanställda som arbetat fler timmar än sitt ordinarie arbetstidsmått, men ändå inte fler timmar än ordinarie arbetstiden som gäller för heltidsanställda, ersätts för varje överskjutande timme med: månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid utges dock övertidskompensation.

4:1:3 Ersättning för chefer med flera

Med den som är chef eller med medarbetare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan överenskommelse träffas om att övertidsersättning i stället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar.

Om inte annat avtalats gäller en sådan överenskommelse för ett semesterår i taget.

Om överenskommelse har träffats enligt detta skall arbetsgivaren underrätta vederbörandes lokala arbetstagarorganisation.

4:2 Restidersättning

Restidersättning utges inte till den som avses i 4:1:3 och som dessutom kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen från rätt till restidersättning. Förekomsten av restid kan i så fall beaktas vid fastställande av lönen.

Undantagen är även den i vars arbete ingår tjänsteresor av betydande omfattning som inte särskilt kommit överens om att reseersättning ska utges.

4:2:1 Förutsättningar för ersättning

För restid under ordinarie arbetstid utges ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid utges restidersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplats på tåg eller båt ska tid mellan 22 och 08 inte medräknas. Endast fulla halvtimmar ersätts. Restid före och efter den ordinarie arbetstiden sammanräknas.

4:2:2 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning inklusive semesterlön utges per timme med

månadslönen

240

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

månadslön

190

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

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

4:3 Ersättning för förskjuten arbetstid

Nedanstående gäller om särskilda skäl föreligger och de lokala parterna inte kommit överens om annat.

Med förskjuten arbetstid avses den del av medarbetarens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid medarbetarens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschema.

Anteckning

Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om medarbetaren i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid inte föreligger, kan arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.

Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter.

Meddelande om förskjutning av arbetstiden bör lämnas till medarbetaren senast 14 dagar i förväg. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt följande:

måndag-fredag

från kl 18 till kl 24

månadslönen

600

från kl 00 till kl 07

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 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

Med medarbetare i mer kvalificerad befattning kan överenskommelse träffas om att ersättningen utges i annan ordning.

Ersättning för förskjuten arbetstid och overtidsersättning kan inte utges samtidigt.

4:4 Ersättning för beredskap och jour

Se bilaga 3 och 4.

5 SEMESTER

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal. Enligt huvudregeln i semesterlagen har medarbetaren rätt till 25 dagar semester. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester eller andra regler enligt individuellt eller lokalt avtal.

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår.

5:1 Lön under semester

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges **semestertillägg** med 0,8% av månadslönen per semesterdag (för intermittert deltidsarbetande beräknat på antalet bruttodagar se 5:4)

Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

Om arbetsgivaren och medarbetaren uttryckligen överenskommit om att medarbetaren dagligen skall utföra egentligt förberedelse och avslutningsarbete och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill skall medarbetaren kompenseras för detta förhållande genom att medarbetaren får 3 extra semesterdagar.

För **rörliga lönedelar** (se 2:1) utges semesterlön med 0,5% av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön utbetalas senast en månad efter intjänandeårets utgång. Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Övertids- mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

5:2 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparade semesterdagar.

5:3 Semester för nyanställda m fl

Om den intjänade semestern inte räcker till full semester kan medarbetaren och arbetsgivaren komma överens om ledighet utan löneavdrag. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Om anställningen upphör inom fem år görs avdrag på inestående lön och/eller semesterersättning som för tjänstledighet räknat på den lön som gällde vid ledigheten.

Avdrag ska ej ske om anställningen upphör på grund av arbetsbrist, sjukdom eller hävs av medarbetaren enligt 4 § Lagen om anställningsskydd.

Om medarbetaren fått ut mer semester än som tjänats in och överenskommelse enligt ovan inte träffats, gäller § 29 semesterlagen.

5:4 Semester för intermittent deltidsanställd

För den som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas antalet nettodagar som genomsnittligt antal veckoarbetsdagar x antal semesterdagar / 5 avrundat uppåt till hel dag.

Exempel: Vid 25 dagars bruttosemester och 3 arbetsdagar/vecka blir nettosemestern 15 dagar.

Vid semester förbrukas en hel nettodag för varje dag medarbetaren annars skulle ha arbetat.

5:5 Outtagen semester

Outtagen semester som finns kvar när anställningen upphör ersätts med 5,4% av den aktuella månadslönen per semesterdag.

6 SJUKDOM

Medarbetaren har under de första 21 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 21 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan fr o m dag 22 enligt lagen om allmän försäkring. För dag 22-90/45 tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden utges ingen sjuklön.

6:1 Sjuklönetidens längd

Om medarbetare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 22:a kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till honom/henne.

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

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

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

Grupp 2 = övriga medarbetare

Sjuklön som från 22:a dagen, utges dock för högst 105 kalenderdagar per 12-månadersperiod.

Den som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För den som får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

6:2 Anmälan

Den som blir sjuk eller smittbärare ska underrätta arbetsgivaren snarast möjligt, eller om laga förfall hindran anmälan, så snart hindret upphört. Sjuklön utges endast för dagar då anmälan gjorts enligt ovan.

Arbetsgivaren ska snarast underrättas om när medarbetaren kan återgå i arbete.

6:3 Sjukförsäkrans och läkarintyg

Medarbetare ska lämna sjukförsäkrans som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsoförmåga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen skall läkarintyg alltid lämnas. Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkrans och intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

Det är av ömsesidigt intresse - i rehabiliteringssyfte - att sjukdomsorsaken klarläggs så tidigt som möjligt, särskilt vid återkommande sjukdom.

6:4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: (definition av timlön och dagslön se 2:1). Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag.

första sjukdagen	En timlön/timme
andra - tjugoförsta sjukdagen	0,2 x timlön/timme
tjugoandra sjukdagen:	
för lönedelar under 7,5 basbelopp	0,9 x dagslönen per kalenderdag
för lönedelar över 7,5 basbelopp	0,1 x dagslönen per kalenderdag

Om medarbetaren skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön fr o m andra sjukdagen med 80 % av annars utgående skift- eller OB-ersättning.

Återinsjuknar medarbetaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

Har medarbetaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar eller enligt försäkringskassans beslut har rätt till 80 % sjuklön redan från första dagen görs avdrag första dagen som för dag 2.

När lönen ändras görs avdrag utifrån den gamla månadslönen till den dag medarbetaren får reda på den nya lönen.

6:5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- Den som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 22:a dagen i sjuklöneperioden.
- Den som vid anställningens början inte talat om att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön fr o m 22:a dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.
- Om medarbetaren får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller är självförvårdad ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 22:a dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

7 FÖRÄLDRALEDIGHET ENLIGT FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN SAMT FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG

7:1 Föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen

Vid ledighet med föräldrapenning respektive tillfällig föräldrapenning dras en timlön för varje frånvarotimme. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med medarbetarens hela månadslön.

7:2 Föräldraledighetstillägg

Vid ledighet vid barns födelse eller adoption som medför rätt till föräldrapenning från försäkringskassan får medarbetare, som varit anställd minst ett år i följd och där anställningen fortsätter under minst tre månader efter ledigheten, föräldraledighetstillägg i:

- 30 dagar om anställningen varat i ett men inte två år i följd
- 60 dagar om anställningen varat i två men inte tre år i följd
- 90 dagar om anställningen varat i mer än tre år

Föräldraledighetstillägget är lika stort som sjuklönen från 22:a dagen.

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när ledigheten börjar och resterande hälft när medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter ledigheten.

Om föräldrapenningen nedsatts enligt lag om allmän försäkring minskas föräldraledighetstillägget i motsvarande mån.

8 PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren. Medarbetare har rätt till permission vid hastigt påkommande sjukdom i familjen samt i samband med nära anhörigs död.

Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och utges efter överenskommelse eller enligt lag. Tjänstledighet får ej påbörjas eller avslutas med sön- eller helgdag.

Avdraget är:

- * Om tjänstledigheten varar högst 5 arbetsdagar är avdraget en timlön per timme
- * Vid längre tjänstledighet är avdraget per kalenderdag (även arbetsfri) en dagslön.
- * Om tjänstledigheten varar en hel kalendermånad eller löneperiod dras hela månadslönen av.

9 UPPSÄGNING

Om en medarbetare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. Vid en visstidsanställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, när arbetet har slutförts eller när säsongen är slut om medarbetaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat. Under uppsägningstid har medarbetaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Medarbetaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstid.

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

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda framgår av följande tabeller. Arbetsgivaren och medarbetaren får komma överens om längre uppsägningstider.

Vid provanställning och för den som fyllt 65 år eller anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

9:1 Uppsägningstid från medarbetaren:

Om anställning skett före 1997 05 01:

Medarbetarens ålder och uppsägningstid i månader.

Ålder	< 25 år	> 25 år	> 30 år
Uppsägningstid månader	1	2	3

Om anställning skett 1997 05 01 eller senare:

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget (se 3 § LAS)	< 2 år	2 - 6 år	> 6 år
Uppsägningstid månader	1	2	3

9:2 Uppsägning från arbetsgivaren.

Om anställning skett före 1997 05 01:

Medarbetarens ålder och uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget (se 3 § LAS)	< 25 år	> 25 år	> 30 år	> 35 år	> 40 år	> 45 år
6 år - 9 år	2	3	4	5	5	6
9 år - 12 år		3	4	5	6	6
> 12 år		3	4	6	6	6

Om anställning skett 1997 05 01 eller senare:

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget (se 3 § LAS)	< 2 år	2 - 4 år	4 - 6 år	6 - 8 år	8 - 10 år	> 10 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3	4	5	6

För medarbetare som fyllt 55 år, dock längst till 65 års ålder, och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

9:3 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

9:4 Lön under uppsägningstid

För den som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden ska ersättningar för förskjuten arbetstid, skiftarbete, jour, beredskap eller provision beräknas enligt nedan.

- 1/365 av sådan inkomst under närmast föregående tolv månadersperiod per kalenderdag.

9:6 Pensionärer

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetaren rätten att kvarstanna i tjänst till 67 års ålder. Arbetsgivaren skall lämna underrättelse enligt 33 § i Lagen om anställningsskydd (LAS).

9:7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

Den som lämnar anställningen före uppsägningstidens utgång ska betala skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som vållas därav, lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

9:8 Betyg

Efter uppsägning ska arbetsgivaren lämna betyg som visar anställningstid, arbetsuppgifter och om medarbetaren så önskar vitsord och uppsägningsanledning.

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

10 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller from 1 april 2004 t om den 31 mars 2007. Därefter löper avtalet med sju dagars uppsägning.

Bilaga 1

Turordning vid personalinskränkning

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därvid 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 från 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla. Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke 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 behandling av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevanta faktaunderlag.

Anmärkning:

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

Bilaga 2

Avtal om arbetstidsbestämmelser

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga medarbetare anställda vid Lernia AB som är anslutna till Almega Tjänsteförbunden. Dessa medarbetare undantas från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-5 gäller ej beträffande

- a) medarbetare i företagsledande ställning
- b) arbete som medarbetaren 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 medarbetare som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 4:1:3 i avtalet om anställningsvillkor i Lernia AB kan träffa överenskommelse om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-5.

Detsamma gäller för arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation som träffat överenskommelse om att en medarbetare inte skall ha rätt till särskild övertidskompensation utan att förekomsten av övertidsarbete skall beaktas vid fastställande av lönen.

Anmärkning till mom 2 och 3:

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i §§ 2-5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation att kunna få en uppfattning om den totala arbets-tidens omfattning för dessa medarbetare. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling 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 medarbetare. Om lokal arbetstagarorganisation så begär ska arbetsgivaren och lokal arbetstagar-

organisation gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

Vissa medarbetare 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 påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss medarbetare eller grupp av medarbetare ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 i de fall medarbetarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroende-ställning 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 fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får dock begränsningsperiod i stället tillämpas kalender-månad.

Mom 2

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

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

Anmärkning:

Parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

§ 3 Övertid

Mom 1

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

- * övertidsarbete har beordrats på förhand eller
- * där beordran på förhand ej kunnat ske och övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra i medarbetarens 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, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning:

Beträffande deltidsanställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 4:1:2 i avtalet anställningsvillkor i Lernia AB avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Mom 2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttagas 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, ska kunna slutföras.

Mom 4

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

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensations-ledighet) enligt 4:1:1 i avtalet anställningsvillkor i Lernia AB återförs det antal "övertids-timmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

Exempel: En medarbetare utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2. Överenskommelse träffas om att medarbetaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensations-ledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 2 de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation enas om annat.

Anmärkning:

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kan träffa överenskommelse om att övertid som ersatts med kompensationsledighet ska, 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 lokal arbetstagarorganisation kan beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid.

Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas förbundsparten för godkännande.

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

Mom 6

Utöver vad som ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid uttas under kalenderåret enligt följande:

- högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

- ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan förbundsparterna eller, om dessa enas därom, mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart .

Mom 7

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska 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 medarbetaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utförs 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 medarbetaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mom 2

Mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare 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 ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. Medarbetaren, lokal arbetstagarorganisation eller central representant för förbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 6 Förhandlingsordning

Samma förhandlingsordning gäller som för avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 7 Giltighetstid

Mom 1

Avtalet har samma giltighetstid som avtalet Anställningsvillkor i Lernia AB, d v s 1 april 2004 – 31 mars 2007.

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 lokal arbetstagarorganisation att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 3 mom 6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, lokal arbetstagar-organisation eller av förbund.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelse-möjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att för-handlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbunds-parterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

Bilaga 3

Beredskapstjänst

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. De lokala parterna kan, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

Med beredskapstjänst avses tid då medarbetaren inte har arbetskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

Beredskapstjänst ersätts per timme med månadslönen
1400

dock gäller följande:

fredag-söndag

från fredag kl 18 till lördag kl 07 månadslönen
900

från lördag kl 07 till söndag kl 24 månadslönen
600

vid helger

från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag månadslönen
900

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

månadslönen
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

månadslönen
350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

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

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med medarbetare i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild medarbetare.

Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid.

Bilaga 4

Jourtid

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna kan, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

Med jourtid avses tid då medarbetaren inte har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

Jourtid ersätts per jourtimme med $\frac{\text{månadslönen}}{600}$

Dock gäller följande:

fredag-söndag

från fredag kl 18 till lördag kl 07 $\frac{\text{månadslönen}}{400}$

från lördag kl 07 till söndag kl 24 $\frac{\text{månadslönen}}{300}$

vid helger

från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag

$\frac{\text{månadslönen}}{400}$

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

$\frac{\text{månadslönen}}{300}$

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

$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Jourtid ersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med medarbetare i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild medarbetare.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Bilaga 5

Överenskommelse om ersättning för veckovila

§ 1

Parterna konstaterar att 145 § Arbetstidslagen innebär att arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila ska såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Lagen ger möjlighet till att avsteg från dessa regler kan göras i kollektivavtal.

Parterna är ense om att genom regleringen enligt § 2 nedan avvikelser har gjorts från vad som stadgas i 14 § Arbetstidslagen.

§ 2

Parterna är ense om att 36 timmars veckovila ska eftersträvas. I de fall arbetsmiljölagens regel om veckovila ändå inte kan innehållas (avbrott i veckovilan) erhåller medarbetaren kompensation enligt följande:

1. Ett tillägg om 1 % av tjänstemannens fasta kontanta månadslön utges per avbrott.
2. Härutöver erhåller medarbetaren ledighet enligt någon av följande två alternativ:

Alternativ 1

Antal avbrott i veckovilan	Ledighet med lön
1	–
2	–
3	–
4	2
5	2,5
6	3
7	3,5
8	4
9	4,5
10	5

Varje avbrott i veckovilan utöver 10 kompenseras med en betald ledig dag per avbrott.

Alternativ 2

I stället för de i alternativ 1 upptagna ledigheterna med lön äger medarbetaren erhålla en hel ledig dag för varje avbrott under förutsättning att lön för denna ledighet inte ska utges.

Varje avbrott i veckovilan utöver 10 kompenseras med en betald ledig dag per avbrott.

Gemensamt för båda alternativen:

Avbrott i veckovilan respektive betalda lediga dagar beräknas per kalenderår. För innevarande år tillgodoräknas medarbetarens avbrott före överenskommelsens ikraftträdande.

För varje kalenderår träffas överenskommelse antingen mellan medarbetaren och arbetsgivaren eller kollektivt för arbetsplatsen mellan de lokala parterna om vilket alternativ som ska tillämpas.

Ledighet utan lön uttages efter medarbetarens önskemål.

Beträffande förläggningen av all ledighet träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren. Normalt bör ledigheten förläggas inom fem dagar efter senaste avbrott i veckovilan och såvitt möjligt i anslutning till veckoslut.

Parterna är ense om att beredskapstjänstgöring eller jourtid med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller personalresursmässiga skäl.

§ 3

För att övertidsarbete (vid sidan av jour- och beredskapstjänst) ska kompenseras enligt § 2 förutsätts att arbetet uttryckligen är beordrat före tjänstgöringen.

Best.nr 6086 0410