

04

## ENERGIAVTALET

2004-04-01 – 2007-03-31

07

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS  
Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal  
Facket för Service och Kommunikation, SEKO  
SKTF  
Ledarna  
Civilingenjörsförbundet, CF/Civilekonomerna, CR  
Förtecknade SACO-förbund



# **ENERGIAVTALET**

2004-04-01 – 2007-03-31

# INNEHÅLL

Innehåll .....	4
Definitioner och förkortningar .....	5
Förkortningar i avtalstexten .....	6
§ 1 Avtalets omfattning .....	7
Annan reglering av avtalsinnehåll .....	7
§ 2 Anställningsform mm .....	8
§ 3 Arbetstid .....	9
Övertidsersättning .....	11
Färdtidsersättning .....	12
Tillägg för obekväma arbetstid .....	13
Beredskapstjänstgöring .....	14
Jourtjänstgöring .....	15
§ 4 Skriftlig varning .....	16
§ 5 Anställningens upphörande och uppsägningstid .....	17
§ 6 Lönebestämmelser .....	19
Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad .....	20
§ 7 Semester .....	23
§ 8 Ledighet .....	27
Ledighet och förmåner vid sjukdom mm .....	27
Ledighet för vård av barn mm .....	31
Ledighet för enskilda angelägenheter av vikt mm .....	32
Ledighet och förmåner vid utbildning .....	32
Samordningsbestämmelser .....	32
§ 9 Tjänste- och personalbostad .....	34
§ 10 Pensionsförmåner, avtalsförsäkringar och trygghetsavtal .....	35
§ 11 Korrigering av preliminär lön .....	36
Bilaga 1 Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön .....	37
Bilaga 2 Förteckning över övriga avtal inom KFS-området .....	39
Protokollsanteckningar .....	40
Lönebilaga .....	42
Tabell över kalenderdagsfaktorer .....	43
Tabell över semesterkoefficienter .....	46
Bilaga till Trakt-91 – KFS avseende resor och traktamente vid särskilda tillfällen .....	50
FO-F 03 –Förhandlingsordning för företag anslutna till KFS .....	53
Förhandlingsprotokoll FO-F 03 2002-12-04 .....	59

## DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

---

<b>ARBETSGIVAR-ORGANISATION</b>	Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
<b>ARBETSGIVARE</b>	Företag/organisation som tillhör KFS
<b>CENTRAL ARBETSTAGAR-ORGANISATION</b>	Facklig riksorganisation
<b>LOKAL ARBETSTAGAR-ORGANISATION</b>	Lokal arbetstagarorganisation tillhörande central organisation
<b>CENTRAL PART</b>	KFS samt facklig riksorganisation
<b>LOKAL PART</b>	Arbetsgivare och arbetstagarorganisation. För SKTF och Ledarna avser "Lokal part" arbetstagarorganisation vid företaget
<b>CENTRAL FÖRHANDLING</b>	Förhandling mellan centrala parter
<b>LOKAL FÖRHANDLING</b>	Förhandling mellan lokala parter
<b>KOLLEKTIVAVTAL</b>	Kollektivavtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbets- tagarparten
<b>LOKALT KOLLEKTIVAVTAL</b>	Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas mellan lokala parter, i frågor reglerade i detta avtal  Lokalt kollektivavtal tecknat med SEKO och Kommunal; se särskild förklaring till annan reglering av avtalsinnehåll § 1 moment 2a
<b>ENSKILD ÖVERENS- KOMMELSE</b>	Överenskommelse som kan tecknas med tjänsteman om frågor reglerade i detta avtal i enlighet med § 1 moment 2b
<b>FASTSTÄLLELSE</b>	Då avtal eller överenskommelse/avtal inte träffas och reglerna styrs av avtal, lag, förordning eller föreskrift. Fastställelse avser ensidigt beslut av arbetsgivaren.

## FÖRKORTNINGAR I AVTALSTEXTEN

---

<b>AFL</b>	Lag om allmän försäkring
<b>AGS – KL/AGS</b>	Avtalsgruppsjukförsäkring
<b>ATL</b>	Arbetstidslag
<b>BIL 01</b>	Avtal om bilersättning
<b>FO – F 03</b>	Förhandlingsordning för företag inom KFS-området
<b>LAF</b>	Lag om arbetsskadeförsäkring
<b>LAS</b>	Lag om anställningsskydd
<b>MBL</b>	Lag om medbestämmande i arbetslivet
<b>PA – KFS</b>	Pensionsavtal inom KFS
<b>SJLL</b>	Lag om sjuklön
<b>SEML</b>	Semesterlag
<b>TFA – KL/TFA</b>	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
<b>TGL – KL/TGL</b>	Tjänstegrupplivförsäkring
<b>TRAKT 91 – KFS</b>	Avtal om traktamentsersättning

## § 1 AVTALETS OMFATTNING

---

### TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

**Moment 1a** Avtalet gäller arbetstagare, som är anställd vid företag anslutet till Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) inom företagens verksamhetsområde, om inte annat avtal gäller.

## § 1 Moment 2 Annan reglering av avtalsinnehåll

---

### LOKALT KOLLEKTIVAVTAL

**Moment 2a** Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter.

För **Kommunal** och **SEKO** gäller följande.

Lokalt kollektivavtal som träffats med stöd av denna paragraf har, oberoende av vad som föreskrivs av det lokala avtalet, samma giltighetstid och uppsägningstid som det centrala avtalet. Upphör det centrala avtalet att gälla efter uppsägning från endera parten, upphör lokalt kollektivavtal, som träffats med stöd av det centrala avtalet, att gälla från samma tidpunkt utan särskild uppsägning.

#### *Anmärkning*

Innebörden av paragrafens båda sista stycken är att om en lokal part önskar att ett lokalt kollektivavtal ska upphöra att gälla, kräver detta i normalfallet en särskild avtalsuppsägning från partens sida med samma giltighets- och uppsägningstider som för det centrala avtalet.

Skulle däremot det centrala avtalet upphöra att gälla efter uppsägning från någon av de centrala parternas sida, upphör de lokala kollektivavtal, som träffats med stöd av det centrala avtalet, automatiskt att gälla från samma tidpunkt. När det centrala avtalet senare, efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, ”återinkopplas” de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om inte de centrala parterna föreskrivit annat. Detta innebär att de lokala avtalen får förnyad giltighet med samma giltighetstid och uppsägningstid som det nytecknade centrala avtalet.

### ENSKILDA

### ÖVERENSKOMMELSER

**Moment 2b (gäller inte Kommunal och SEKO)** Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om annan reglering avseende branschavtalets allmänna anställningsvillkor där så anges. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ska ses över årligen.

## § 2 ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

---

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

### ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

**Moment 1** Arbetstagare anställs tillsvidare eller tidsbegränsat med följande avvikelser.

### PROVANSTÄLLNING

**Moment 2** Provanställning kan ske enligt LAS 6 §. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

### VIKARIE

**Moment 3** Vikarie är också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställts för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts.

### FERIEANSTÄLLNING

**Moment 4** Skolungdom och andra studerande får under ferier anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, under en sammanhängande tid av högst tre månader.

### FÖRETRÄDESRÄTT

**Moment 5** Prov- och ferieanställning kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

**Moment 6** Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som bedöms bli högst 14 dagar.

**Moment 7** Företrädesrätt till återanställning gäller inte till anställning, som behöver disponeras för omplacering.

### SKRIFTLIGT ANSPRÅK

**Moment 8** För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande.

### BISYSSLOR

**Moment 9** Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs, för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer är inte bisyssla.



## § 3 ARBETSTID

---

Arbetstidslagen (ATL) gäller med nedan angivna avvikelser.

Arbetstidens förläggning anpassas till verksamhetens förutsättningar och därigenom ökas möjligheterna till flexiblare arbetstider för respektive anställd.

Årsarbetstid, arbetstidsutrymme inom olika begränsningsperioder och flexiblare arbetstider, som möjliggör andra anställningsvillkor är aktiva verktyg i arbetstidsanpassningen.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

### GENOMSnittlig ARBETSTID

**Moment 1:1** Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får istället kalendermånad tillämpas som begränsningsperiod.

Om helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (så kallad lätthelgdag) minskas arbetstiden sådan vecka med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle fullgjorts sådan dag.

Helgdag enligt ovan är också Påsk-, Pingst-, Midsommar-, Jul- och Nyårsafton.

### ARBETSTID FÖRLAGD TILL HELGER

**Moment 1:2** Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag är för heltidsanställd i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Omfattar den ordinarie arbetstiden inte samtliga lätthelger, ska denna fastställas i proportion till antalet sådana dagar under kalenderåret.

### TRESKIFTSARBETE

**Moment 1:3** Vid kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter och vid intermittert treskiftsarbete 36 timmar och 20 minuter.

### ENSKILDA ÖVERENSKOMMELSER

**Moment 1:4** Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning. En sådan överenskommelse ska bygga på de regler som framgår av 3 § Arbetstidslagen, ATL.

För medlemmar i Kommunal och SEKO ska sådan överenskommelse godkännas av berörd facklig organisation på företaget.

### ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING

**Moment 1:5** Förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap bör vid behov anges i schema eller dylikt, som överenskommets med företrädare för lokal arbetstagarorganisation.

Förläggning av arbetstid i schema kan behandlas vid lokal förhandling. Skriftlig begäran om förhandling ska ske hos arbets-

givaren inom tio dagar från det att arbetstagarorganisationen fått arbetsgivarens schemaförslag. Om inte detta sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden, med iakttagande av bestämmelser för arbetstid och förläggning.

Förhandling om arbetstid, enligt momenten 1:4 och 1:5, kan endast föras som lokal förhandling.

#### DELTIDSANSTÄLLD

**Moment 1:6** Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagar ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.

#### AVVIKELSE

**Moment 1:7** Oavsett vad som sägs i ATL gäller följande:

- a) rast får under nattjänstgöring utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) studieledighet anses inte som arbetad tid,
- c) förlängd arbetstid på grund av vikariat anses inte som mertid,
- d) förskjuten arbetstid eller byte av schema anses inte som mer- eller övertid,
- e) ordinarie arbets-, jour-, över- och mertid kan beräknas per kalendermånad.

#### AVVIKELSE GENOM KOLLEKTIVAVTAL

**Moment 1:8** Lokalt kollektivavtal får träffas

- a) om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid, 8 § ATL,
- b) om annat uttag av mertid, 10 § andra stycket ATL,
- c) om undantag från reglerna om nattvila, 13 § första stycket ATL,
- d) om annan reglering av bestämmelserna om veckovila, 14 § första stycket ATL.

#### ANNAN REGLERING

**Moment 1:9** Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras

- a) om annat än att likställa kompensationsledighet med arbetad tid, 7 § andra stycket ATL,
- b) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- c) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL.

**Moment 1:10** Efter lokalt kollektivavtal kan, där så erfordras, ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 48 timmar per helgfri vecka. Längre arbetstid än 40 timmar får inte läggas ut mer än 4 månader i följd. Vid deltidсанställning ska 48 timmar omräknas i proportion till förhållandet mellan heltidsanställds och deltidсанställlds arbetstid.

## § 3 Moment 2 Övertidsersättning

---

### ÖVERTIDSARBETE

**Moment 2:1** Heltidsanställd arbetstagarare, som enligt detta avtal har fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, äger rätt till ersättning för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbetet beordrats på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan ersättning utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

#### *Anmärkning*

Beordran att utföra övertidsarbete ska så långt möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagarare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagarare inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. Överenskommelse kan i stället träffas om kompensation i annan form.

### ENSKILD

### ÖVERENSKOMMELSE

**Moment 2:2** Enskild överenskommelse, enligt ovan, ska främst gälla för arbetstagarare i chefsställning eller arbetstagarare som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ses över årligen.

### BERÄKNING AV TID

**Moment 2:3** För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid – enkel övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår av lönebilaga för enkel övertid.

För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår av lönebilaga.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Då övertidsarbete påbörjas före klockan 05.00 ska, oberoende av vad som ovan sägs, ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstidens början. Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden.

**KOMPENSATIONSLEDIGHET** **Moment 2:4** Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att övertidskompensation ska tas ut i form av ledig tid, ska arbetsgivaren, efter skäligen varseltid, särskilt beakta även arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

Kompensationsledighet ska tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt. Ledigheten tas ut senast fyra månader från dess intjänande. Från och med 2006-01-01 får kompensationsledighet sparas med högst 40 timmar.

Vid anställningens avslutande betalas sparad kompensationsledighet ut med motsvarande fyllnadslön per sparad timme.

#### **DELTIDSANSTÄLLD**

**Moment 2:5** Deltidsanställda arbetstagare, som arbetar mer än den avtalade tjänstgöringstiden, får med nedan angivet undantag, fyllnadslön härför enligt bestämmelserna i lönebilaga. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstjänstgöring i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mer än tjänstgöringsmåtten för motsvarande heltidsanställning, får kompensation för detta under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd. Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte ska följande gälla.

- a) tjänstgöring på lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid samt
- b) arbetstid som överstiger åtta timmar per dag – eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid – utgöra arbete på övertid.

### **§ 3 Moment 3 Färdtidsersättning**

---

#### **FÄRDTIDSERSÄTTNING**

**Moment 3:1** Arbetstagare som under inrikes tjänsteresa utom den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte utgör ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt vad som nedan anges och med belopp som framgår av lönebilaga. Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, för vilken fyllnadslön, ersättning för övertidsarbete eller annan ersättning än traktamentsersättning utges.

Med tjänsteresa och den vanliga verksamhetsorten avses det samma som i traktamentsavtalet (Trakt-91).

<b>ORDINARIE ARBETSTID</b>	<b>Moment 3:2</b> Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag–fredag, såvida tiden inte infaller under helgdag, Midsommar-, Jul- eller Nyårsafton.
<b>NATTRESA</b>	<b>Moment 3:3</b> Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.
<b>VÄNTETID</b>	<b>Moment 3:4</b> Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.
<b>OMFATTNING</b>	<b>Moment 3:5</b> Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar minst 30 minuter.  Färdtidsersättning utges för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.  Med månadslön avses i momenten 4, 5 och 6 nedan arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön, uppräknad till heltidslön.

### **§ 3 Moment 4 Tillägg för obekväm arbetstid**

---

<b>OBEKVÄM ARBETSTID</b>	<b>Moment 4:1</b> Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmättet som tillsvidare eller för begränsad tid förläggs utanför det som normalt gäller som ordinarie arbetstid vid arbetsstället. Arbetstid mellan kl 07.00 och kl 18.00 under månad till fredag ska inte räknas som obekväm.  Lördag som sammanfaller med storhelg jämföras med helgdag.
<b>ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID (OB-ERSÄTTNING)</b>	<b>Moment 4:2</b> För obekväm arbetstid utges ersättning per timme enligt följande:  Måndag 18.00 – fredag 07.00:  <u>månadslönen</u> 540  Tid från kl 18.00 fredag–måndag 07.00 och tid från 18.00 trettondagsafton samt dag före 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla helgons dag till kl 07.00 påföljande vardag samt från kl 18.00 dag före Pingst-, Midsommar- och Julafton till kl 07.00 respektive helgdagsafton:

månadslönen

314

Tid från 07.00 Pingst-, Midsommar-, Jul- och Nyårsafton samt från kl 18.00 Skärtorsdag till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg:

månadslönen

150

**ÖVRIGA BESTÄMMELSER**

**Moment 4:3** OB-ersättning kan inte utges samtidigt med övertids- eller färdtidsersättning.

### **§ 3 Moment 5 Beredskapstjänstgöring**

---

**BEREDSKAPS-  
TJÄNSTGÖRING**

**Moment 5:1** Med beredskapstjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara tillgänglig för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete.

**ERSÄTTNING FÖR BERED-  
SKAPTJÄNSTGÖRING**

**Moment 5:2** Ersättning per beredskapstimme utges med:

månadslönen

1400

Följande gäller:

Tid från kl 19.00 dag före arbetsfri dag till kl 07.00 nästkommande arbetsdag:

månadslönen

700

Tid från kl 19.00 på Skärtorsdagen och Nyårsafton samt från kl 07.00 på Pingst-, Midsommar- och Julafton till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg:

månadslönen

350

**ÖVRIGA BESTÄMMELSER**

**Moment 5:3** Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle.

Beredskapsersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

Vid inställelse till arbetet i samband med beredskapstjänstgöring utges ersättning för reskostnad.

### § 3 Moment 6 Jourtjänstgöring

---

#### JOURTJÄNSTGÖRING

**Moment 6:1** Med jourtjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete.

#### ERSÄTTNING FÖR JOURTJÄNSTGÖRING

**Moment 6:2** Ersättning per jourtimme utges med:

månadslönen

600

Följande gäller:

Tid från kl 19.00 dag före arbetsfri dag till kl 07.00 nästkommande arbetsdag:

månadslönen

300

Tid från kl 19.00 på Skärtorsdagen och Nyårsafton samt från kl 07.00 på Pingst-, Midsommar- och Julafton till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg:

månadslönen

150

#### ÖVRIGA BESTÄMMELSER

**Moment 6:3** Ersättning utges för lägst åtta timmar per jourtillfälle.

Jourersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

## § 4 SKRIFTLIG VARNING

---

### FEL ELLER FÖRSUMMELSE

**Moment 1** Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan tilldelas skriftlig varning.

Innan varning meddelas ska den anställdes lokala fackliga organisation varslas och den anställde underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning, som ska påkallas senast sju kalenderdagar efter underrättelsens mottagande.

Beslut om skriftlig varning ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledning till och innebörd av åtgärden.



## § 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

---

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller, med följande avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

### UPPSÄGNINGSTID

**Moment 1** Uppsägningstider följer av LAS, om inte annat anges.

### SÄRSKILD

### UPPSÄGNINGSTID

**Moment 2** Gäller endast anställda med anställningsavtal enligt detta avtal som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott.

Tillsvidareanställd med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader, enligt detta avtal, har följande uppsägningstider

a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader,

b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader.

Arbetsgivare får för särskilt fall besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla även för arbetstagare med kortare anställningstid.

För arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år, eller fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år, är uppsägningstiden 12 månader, om uppsägningen beror på ändrad arbetsorganisation, att arbetsuppgifterna har upphört, att arbetstagaren är färdigrehabiliterad eller arbetstagarens sjukdom.

Uppsägning ska vara skriftlig.

### ANNAN UPPSÄGNINGSTID

**Moment 3** Arbetstagare vid företag som blir medlemmar i KFS bibehåller de uppsägningstider som gällde före övergången till detta avtal, om inte annan överenskommelse träffas i samband med inrangeringsförhandlingar.

### UPPSÄGNINGSTID VID

### TIDSBEGRÄNSADE

### ANSTÄLLNINGAR

**Moment 4** För tidsbegränsade anställningar, överstigande 6 månader, gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

### LÄMNAD ANSTÄLLNING

**Moment 5** Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iaktta stadgad uppsägningstid, samt arbetstagare som bryter sin visstidsanställning, mister inestående anställningsförmåner, högst med belopp motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

### PENSIONSavgång

**Moment 6** Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av kalendermånaden under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

**OMREGLERING AV  
ANSTÄLLNINGEN**

**Moment 7** Får arbetstagaren rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan arbetsgivaren besluta om omreglering av anställningen i förhållande till graden av sjukersättning. Omregleringen ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Om sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt ska arbetsgivaren pröva om ny omreglering av anställningsvillkoren är möjlig.

**ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER  
UNDER UPSÄGNINGSTID**

**Moment 8** Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden beräknas anställningsförmåner enligt följande:

Till vad som enligt 12 § LAS anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska räknas samtliga i kollektivavtal eller enskilda överenskommelser upptagna löne- och anställningsförmåner, varvid:

- a) jour- och beredskapsersättning samt tillägg för obekväma arbetstid beräknas till vad arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema eller jour- och beredskapslista skulle ha erhållit,
- b) ackordslön beräknas till vad arbetstagare genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit,
- c) tantiem beräknas till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

## § 6 LÖNEBESTÄMMELSER

---

### *Inledande löneprinciper*

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

#### LÖNEPRINCIPER

**Moment 1:1** Lönesättningen är individuell och differentierad. Lönen bestäms med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifter och den enskildes sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft beaktas vid lönesättningen. Lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det är ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisation att få bort könsrelaterade orättvisor på arbetsplatserna.

Det finns ett naturligt samband mellan arbetstagarens kompetensutveckling och löneutveckling.

#### LOKALA GRUNDER/ LÖNEBILDNING

**Moment 1:2** Parterna utgår från att alla arbetstagare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet i företaget är en värdefull och engagerad insats av arbetstagare på alla nivåer i företaget.

#### AVLÖNINGSFÖRMÅNER

**Moment 1:3** Avlöningsförmåner är de ersättningar som arbetsgivare har att utge enligt kollektivavtal och enskilda överenskommelser.

Avlöningsförmåner utges från och med den dag arbetstagare, enligt anställningsbevis, tillträder anställningen till och med den dag anställningen upphör.

#### FAST KONTANT LÖN/ MÅNADSLÖN

**Moment 1:4** Arbetstagare, anställd för tre månader eller mer, får lön och eventuella fasta lönetillägg för kalendermånad om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare.

#### LÖN TILL ANSTÄLLD DEL AV MÅNAD

**Moment 1:5** Vid daglöneberäkning, Alternativ A, § 6 moment 2:2: Lön för del av kalendermånad, beräknas för månadsavlönad arbetstagare per kalenderdag och är månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Vid timlöneberäkning, Alternativ B, § 6 moment 2:3: Lön för del av kalendermånad, beräknas för månadsavlönad per kalenderdag enligt formeln månadslönen x 12

LÖN VID PARTIELL  
LEDIGHET ELLER  
FÖR DELTIDANSSTÄLLD

**Moment 1:6** Månadslön till arbetstagare som är partiellt ledig hel kalendermånad, eller har deltidansställning, utges med så stor del av lönen som svarar mot arbetstidens omfattning i förhållande till normalarbetstiden för heltidsanställd.

TIMLÖN

**Moment 1:7** Arbetstagare med kortare anställningstid än tre månader får lön per timme, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lönen per timme är månadslönen  
165

UTBETALNING

**Moment 1:8** Avräkningsperiod för avlöningsförmåner är kalendermånad. Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden.

## § 6 Moment 2 Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad

---

BERÄKNING AV LÖN  
I VISSA FALL

**Moment 2:1** Beräkning av lön och/eller löneavdrag vid ledighet del av månad sker antingen genom ”daglöneberäkning” (Alternativ A) eller efter lokalt kollektivavtal ”timlöneberäkning” (Alternativ B).

ALTERNATIV A  
DAGLÖNERÄKNING

**Moment 2:2:1** Löneavdrag enligt så kallade 1,4-regeln görs för samtliga arbetsdagar i frånvaroperioden, enligt nedan:

Sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månaden omfattar det antal kalenderdagar som motsvarar antalet arbetsdagar under ledigheten. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom att multiplicera antalet arbetsdagar med:

- 1) 1,4 för arbetstagare vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan begränsningsperiod – till genomsnittligt fem dagar per vecka.
- 2) För annan arbetstagare den faktor som framräknas genom att dividera antalet kalenderdagar i begränsningsperioden med antalet arbetsdagar. Kalenderdagsfaktorer framgår av lönebilaga. Avrundning görs inte.

månadslönen x 1,4 (eller annan kalenderdagsfaktor)  
kalenderdagar  
i månaden

Reglerna enligt ovan gäller vid:

- a) ledighet utan rätt till lön om inte annat gäller,
- b) ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada enligt § 8 moment 1:4 första stycket för tid som ingår i en sjuklöneperiod då arbetsgivaren ska betala sjuklön enligt sjuklönelagen,
- c) då dagberäknad sjukpenning utges.

**Moment 2:2:2** Löneavdrag enligt den så kallade 1,0-regeln görs för samtliga kalenderdagar i frånvaroperioden i följande fall:

- a) då kalenderdagsberäkning sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges,
- b) vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande regler. Sammanlagd sådan ledighet under del av månaden ska omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning, enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,0}{\text{kalenderdagar i månaden}}$$

**Moment 2:2:3** Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen som heltidslön}}{165}$$

Vid ledighet del av enstaka dag på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt moment 2:2:1 (1,4-regeln).

**ALTERNATIV B  
TIMLÖNEBERÄKNING**

**Moment 2:3** Månadslönen = den fasta kontanta lönen (för arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för arbetstagare. Om arbetstagare har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

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.

**Moment 2:3:1** Löneavdrag görs för varje frånvarotimme, enligt formeln:

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

Reglerna enligt ovan gäller i fallen a–c enligt moment 2:2:1.

**Moment 2:3:2** Löneavdrag görs för varje kalenderdag enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Reglerna enligt ovan gäller i fallen a–b enligt moment 2:2:2.

**Moment 2:3:3** Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

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

Regeln ovan gäller i fall motsvarande moment 2:2:3.

## § 7 SEMESTER

---

Semesterförmåner utges enligt SemL och lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, med nedan angivna avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

### UNDANTAG FRÅN SEMESTERLEDIGHET

**Moment 1** Arbetstagare som anställts för en tid av högst tre månader och som inte tidigare under semesteråret haft anställning hos arbetsgivaren, har inte rätt till semesterledighet. Arbetstagare anställd för viss tid under högst sex månader får avstå rätten till semesterledighet.

### INTJÄNANDEÅR

**Moment 2** Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår.

### AVBRUTEN SEMESTER

**Moment 3** Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester för att arbeta, om synnerliga skäl föreligger. Vistas han på annan ort, ersätts de skäliga kostnader som avbrottet förorsakat.

### FÖRLÄGGNING AV LEDIGHET

**Moment 4** Om annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fridag och slutar dag före fridag.

**Moment 4:1** Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Arbetsgivaren ska avseende semesteruttag särskilt beakta behovet av planering för hela semesteråret, då arbetstagare kan vara berättigad till fler semesterdagar än huvudsemester eller riskera överskridande av antalet tillåtna sparade dagar.

Vid utläggning av semesterledighet, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

### EXTRA SEMESTERDAG

**Moment 5** Om semesterledighet enligt 12 § SemL på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti, får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

### *Anmärkning*

Ovanstående gäller om arbetstagare är berättigad till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret. Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om annan kompensation.

#### **SEMESTERLÖNE-GRUNDANDE FRÅNVARO**

**Moment 6** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande då frånvaron grundas på:

- a) ledighet med anledning och omfattning som sägs i 17 § SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön enligt § 8 moment 3 samt § 8 moment 4:1,
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

#### **ANTAL SEMESTERDAGAR**

**Moment 7** Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stor del av årssemestern som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren har anställning hos arbetsgivaren eller är frånvarande av anledning och omfattning enligt moment 6.

#### **SEMESTERNS LÄNGD**

**Moment 8:1** För arbetstagare med anställningsavtal enligt detta avtal, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyller 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 semesterdagar.

**Moment 8:2** Arbetstagare vid företag som blir medlemmar i KFS bibehåller de semestervillkor som gällde före övergången till detta avtal, om inte annan överenskommelse träffas i samband med inrangeringsförhandlingar.

#### **BYTE MOT KONTANTERSÄTTNING**

**Moment 9** Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om att byta ut betald semesterdag – som överstiger vad som följer enligt lag – mot kontant ersättning med semesterlön. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

I detta sammanhang värderas varje semesterdag till 0,5 % av den fasta kontanta lönen per månad multiplicerad med tolv.

#### **SPARANDE AV SEMESTERDAGAR**

**Moment 10** Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara fem till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt – från och med 2006-01-01 – inte överstiga 25.

#### **OUTTAGNA SEMESTERDAGAR**

**Moment 11** Om det beror på arbetsgivaren att betald semesterdag inte kunnat utläggas under semesteråret, överförs sådan dag till nästa semesterår som sparad semesterdag.



Sparade semesterdagar överstigande 25 ska tas ut i ledighet, senast under kommande kalenderår.

#### BERÄKNING AV SEMESTERDAGAR

**Moment 12** För heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag är varje under semester-tiden infallande ordinarie arbetsdag en semesterdag. För övriga arbetstagare beräknas antalet semesterdagar, som ingår i semesterledigheten enligt formeln:

$$\sum_a x b = c \text{ varvid}$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagare enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske vid semesterårets slut till närmast lägre dagantal. Tabell över semesterkoefficienter framgår av lönebilaga.

#### *Anmärkning*

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till så kallad lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, Midsommar-, Jul- eller Nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledigheten minskas semesterledigheten med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton, under förutsättning av att ledigheten omfattar minst en vecka.

#### BERÄKNING AV SEMESTERLÖN

**Moment 13** Semesterlön för månadsavlönad arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

#### SEMESTERTILLÄGG

**Moment 14:1** Semestertillägg för varje betald semesterdag är 0,8 % av arbetstagarens fasta kontanta lön vid utbetalnings-tillfället. Semestertillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

#### SEMESTERTILLÄGG FÖR UTBETALD OB-, JOUR- OCH BEREDSKAPSERSÄTTNING

**Moment 14:2** Semestertillägg, för varje betald semesterdag, för rörliga lönedelarna OB-, jour- och beredskapsersättning utges med: 0,5 % av summan som har utbetalats under närmast föregående 12-månadersperiod.

Intjänat semestertillägg för de rörliga lönedelarna utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt och/eller eventuell annan periodisering, som lokalt överenskommes.

Till summan som ska utbetalas ska, för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro, läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under beräkningsperioden utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

#### *Anmärkning*

Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetstagaren har tjänat in fullbetald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.

#### ÅTERBETALNING

**Moment 15** Arbetstagare som tagit ut fler betalda semesterdagar än arbetstagaren är berättigad till under året, eller för hög ersättning som avses i moment 8, 9, 13 och 14, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Avliden arbetstagares dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

#### ANNAN ARBETSTAGARE

**Moment 16** För annan arbetstagare än månadsavlönad arbetstagare gäller följande:

Semesterlön utges för varje betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget – beräknat enligt 16 § SemL – dividerat med det antal betalda semesterdagar – ej sparade – arbetstagaren är berättigad till.

För arbetstagare som enligt moment 8 ovan är berättigad till längre årssemester än 25 semesterdagar höjs procentsatsen med 0,48 % för varje sådan ytterligare dag.

#### SEMESTERERSÄTTNING

**Moment 17** Semesterersättning utgörs av semesterlön (4,6 %) och semestertillägg (0,8 %) av den aktuella fasta kontanta lönen per semesterdag, som inte utgivits i samband med semesterledighet. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas på detta sätt oberoende av när semesterdagen intjänades.

#### OBETALD SEMESTER

**Moment 18** För varje uttagen semesterdag utan semesterlön görs löneavdrag, med beräkning enligt § 6 moment 2:1.

## § 8 LEDIGHET

---

### § 8 Moment 1 Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera

---

#### LEDIGHET

**Moment 1:1** Arbetstagare, som till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada inte kan arbeta, är ledig så länge arbetsförmågan kvarstår. Arbetstagare, som på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering inte kan arbeta, är ledig då sjukpenning enligt AFL utges.

#### ANMÄLAN

**Moment 1:2** Arbetstagare ska, för att vara berättigad till sjuklön enligt SjLL/detta avtal, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagare ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade. Sjuklön utges som huvudregel inte för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om arbetstagare varit förhindrad att göra sjukansökan men sådan görs omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas även för tid före sjukanmälan.

Arbetstagare – som inte har sjuklönerätt enligt SjLL – ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till allmän försäkringskassa samt uppgift om arbetstagaren får dagberäknad eller kalenderdagsberäknad sjukpenning.

#### INTYG

**Moment 1:3** Från och med sjunde dagen efter sjukanmälan utges sjuklön endast om arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd genom läkarintyg. Sådant intyg ska inlämnas till arbetsgivaren snarast möjligt.

Arbetsgivare kan, för att utge sjuklön, kräva sådant intyg även vid kortare ledighet samt alltid begära att arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare, som anvisas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget till den del av kostnaden som inte ersätts eller borde ha ersatts av allmän försäkringskassa eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

**Dag- eller Timlöneberäkning frånvaro på grund av sjukdom med mera**

*Alternativ A Daglöneberäkning*

#### SJUKAVDRAG

**Moment 1:4** Sjukavdrag för 1a till 21a dagen i sjuklöneperioden görs för varje **arbetsdag** enligt § 6 moment 2:2:1.

Sjukavdrag från och med 22a dagen i sjukperioden görs för samtliga **kalenderdagar** enligt § 6 moment 2:2:2.

**SJKLÖN** För första sjukdagen (karensdagen) utges ingen sjuklön. För dag 2–21 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80 % av lönebortfallet. Från och med 22a dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.

Vid tillämpning av 7 § SjLL – sjuklöneperiod – ska utlagd jour och beredskap anses utgöra ”arbete åt arbetsgivaren”.

**KOMPLETTERANDE  
SJKLÖN**

**Moment 1:5:1** Arbetstagare får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:12 – under tid då sjukpenning enligt AFL eller LAF eller rehabiliteringsersättning enligt AFL utges – sjuklön med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, längst för tid till och med den 90e kalenderdagen i sjukperioden.

**Moment 1:5:2** Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom sjuklön med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt AFL, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning

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

*Anmärkning*

Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt AFL.

*Alternativ B Timplöneberäkning*

**Moment 1:6** Efter lokalt avtal kan frånvaroavdrag göras genom timplöneberäkning.

**SJUKAVDRAG**

Sjukavdrag 1a till 21a dagen i sjuklöneperioden görs för varje **arbetstimme** enligt § 6 moment 2:3:1.

Sjukavdrag från och med 22a dagen i sjukperioden görs för varje **kalenderdag** enligt § 6 moment 2:3:2.

**SJKLÖN**

För första sjukdagen (karensdagen) utges ingen sjuklön. För dag 2–21 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80 % av lönebortfallet. Från och med 22a dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.

**Moment 1:7–1:12** gäller såväl daglöneberäknat som timplöneberäknat avdrag.

**Moment 1:7** Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande. Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas endast följande anställningsförmå-

ner, nämligen lön enligt § 6, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapsersättning.

Till vad som arbetstagare gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, räknas:

- a) timlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande avtal skulle ha fått,
- d) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- f) ackordslön; till vad arbetstagare för perioden genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit, om arbetstagaren inte varit ledig från arbete åt arbetsgivaren, samt
- g) tantiem; till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

#### UNDANTAG

**Moment 1:8** Kompletterande sjuklön enligt moment 1:5 utges inte:

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har ett svar för sjuklön enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagare undantas från sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt AFL eller LAF,
- c) för tid då arbetstagare uppbär sjukbidrag eller förtidspension enligt AFL.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt AFL eller LAF ska sjuklönen enligt § 8 moment 1:5 reduceras i motsvarande grad.

#### UTBETALNING UPPHÖR

**Moment 1:9** Arbetstagare med månadslön, vars utbetalning av sjukpenning upphör enligt 3 kap 7 § AFL eller motsvarande bestämmelse i LAF på grund av försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:12 då sjukpenning enligt AFL eller LAF eller rehabiliteringsersättning annars skulle ha utgetts sjuklön för tid i sjukperioden med belopp motsvarande:

- 80 % av lönebortfallet för arbetsdag 2–14,
- 90 % av lönebortfallet för tid därefter t o m dag 90 samt
- 80% av lönebortfallet för tid därefter.

**HEL DAG ELLER DEL AV DAG** **Moment 1:10** Arbetstagare med månadslön, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 sjuklön beräknad enligt moment 1:9 ovan, för sådan del av dagen som allmän försäkringskassa inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap 7 § AFL medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

**BESÖK HOS LÄKARE ELLER TANDLÄKARE** **Moment 1:11** Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, äger arbetstagare besöka läkare eller sjukhus för efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning och under ledigheten behålla 100 % av lönen.

Samma rätt föreligger vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

*Anmärkning*

Bestämmelserna i momenten ska inte tillämpas vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 för tid då sjuklön utges enligt SjLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF.

**REHABILITERING** **Moment 1:12** Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt AFL utges.

Arbetstagare med månadslön, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp enligt AFL, får vid ledighet som avses i momentet rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning enligt AFL. Har rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt AFL ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

*Anmärkning*

Där LAF anges, avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

**SMITTORISK** **Moment 1:13** Arbetstagare kan för att förhindra att smitta sprids förbjudas att arbeta i väntan på resultatet av beordrad läkarundersökning eller efter läkares utlåtande. Arbetstagare behåller samtliga sina avlöningsförmåner under förbudet.

## § 8 Moment 2 Ledighet för vård av barn med mera

---

### FÖRÄLDRAPENNING

**Moment 2:1** Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg vid föräldraledighet enligt nedan.

Föräldrapenningtillägg utges endast till arbetstagare, som enligt AFL är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningtillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar maximalt 90 dagar.

**Moment 2:2** Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp enligt AFL, och som uppfyller villkoren enligt moment 2:1, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp – beräknat per kalenderdag. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av föräldrapenning enligt AFL, det vill säga vid kalenderdagberäknad föräldrapenning

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

### UTBETALNING/ ERSÄTTNING

**Moment 2:3** Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid ledighetens början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Ersättningen enligt moment 2:2 utges månadsvis och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

### BESÖK VID MÖDRAVÅRDSCENTRAL

**Moment 2:4** Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid högst två tillfällen under havandeskapet besöka mödravårdscentral och då behålla 100 % av lönen.

### AVVIKELSE FRÅN LAG

**Moment 2:5** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 13 § första stycket och 15 § andra stycket samt om den närmare tillämpningen av 11 och 12 §§ i föräldraledighetslagen.

## § 8 Moment 3 Ledighet för enskilda angelägenheter av vikt med mera

---

**ENSKILD ANGELÄGENHET** **Moment 3** Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl föreligger, medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

## § 8 Moment 4 Ledighet och förmåner vid utbildning

---

**LÖN VID UTBILDNING** **Moment 4:1** Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges rätt till att behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges rätt till fyllnadslön eller del därav. Arbetsgivare kan föreskriva särskilda villkor för att arbetstagare ska uppbära och behålla lön, som beviljats för här avsedd ledighet.

**BIBEHÅLLNA  
LÖNEFÖRMÅNER** **Moment 4:2** Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser och dylikt, som fullgöres i anställningen, får arbetstagare förutom bibehållen lön – om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar – behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter.

**TIMME FÖR TIMME** **Moment 4:3** Kompensation för övertidsarbete enligt § 3 utges inte i fall som avses i detta moment. Istället får arbetstagare för varje fullgjord utbildningstimme på dag som enligt ordinarie arbetstidsförläggning skulle varit fridag eller på del av dag som inte utgör ordinarie arbetstid kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges ersättning per timme med fyllnadslön enligt lönebilaga.

## § 8 Moment 5 Samordningsbestämmelser

---

**INTJÄNAD LÖN** **Moment 5:1** Intjänande avlöningsförmåner ska, där inte ledighetsavdrag gjorts, eller inte annat sägs i moment 5:2 nedan, minskas (samordnas) med belopp motsvarande den ersättning som arbetstagaren har rätt till enligt:

- socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande med bestämmelser om ersättning av motsvarande slag,
- försäkring som bekostats av arbetsgivare,



- c) pensionsrätt enligt kommunala pensionsbestämmelser på grund av annan anställning eller uppdrag,
- d) pensionsrätt enligt andra tjänstepensionsbestämmelser förutsatt att tidssamordning ska ske med kommunala pensionsbestämmelser, samt
- e) sin rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.
- f) Samordning ska göras även om ersättning inte utbetalas på grund av arbetstagares egen förskyllan eller underlåtenhet att vidta åtgärd.

**UNDANTAG**

**Moment 5:2** Arbetsgivare kan besluta att ersättning/förmån helt eller delvis undantas från samordning. Samordning ska inte göras med:

- a) ersättning som är avsedd att utgöra kostnadsersättning, arbetsskadelivränta enligt LAF, eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- b) ersättning enligt avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL), trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA-KL) eller motsvarande försäkring,
- c) pensionsförmån som enligt gällande pensionsbestämmelser minskas med förvärvsinkomster.

**ANMÄLAN TILL  
ARBETSGIVARE**

Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivare anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt moment 5:1 i denna paragraf.

## § 9 TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD

---

TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD	<b>Moment 1</b> Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.
DEFINITION	<b>Moment 2</b> Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivare anvisar arbetstagare såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagare i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.  Med personalbostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivare upplåter till arbetstagare i samband med anställning.
HYRA	<b>Moment 3</b> Hyra för tjänste- och personalbostad fastställs av arbetsgivare till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänste- och personalbostad och dess belägenhet.
FÖRBEHÅLL	<b>Moment 4</b> Utan arbetsgivares medgivande får inte: a) hyresrätt till tjänste- och personalbostad överlåtas, b) hyresgäst upplåta tjänste- och personalbostad i andra hand.
UPPSÄGNING AV HYRESAVTAL	<b>Moment 5</b> Hyresavtal för tjänste- och personalbostad kan av arbetsgivare sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall: a) då arbetstagares anställning ska upphöra, b) då arbetstagare inte erlagt hyra, c) då arbetstagare vidtagit åtgärd i strid mot ovan angivna förbehåll.  Då arbetstagarens anställning ska upphöra gäller: a) att om arbetstagare, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivare iakttä motvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande, b) att om anställning upphör på grund av att arbetstagare avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider, c) uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid. Om arbetsgivare har sagt upp hyresavtalet för tjänste-/personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgäst eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

## § 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

---

ALLMÄNT	Lokalt kollektivavtal ska träffas om pensionsförmåner och avtalsförsäkringar.
PENSIONSAVTAL PA-KFS	<b>Moment 1</b> Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner – PA-KFS – att tillämpas efter tecknande av lokalt kollektivavtal.
ANNAN PENSIONSPLAN	Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan.
ARBETSSKADEFÖRSÄKRING	<b>Moment 2</b> Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om TFA-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.  Arbetstagare äger inte att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.
AVTALSGRUPP-SJUKFÖRSÄKRING	<b>Moment 3</b> Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om AGS-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.
TJÄNSTEGRUPPLIV-FÖRSÄKRING OCH BEGRAVNINGSHJÄLP	<b>Moment 4</b> Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om TGL-KL eller annan Tjänstegrupplivförsäkring. Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.
TRYGGHETSAVTAL	<b>Moment 5</b> Arbetsgivare, som omfattas av det centralt tecknade kollektivavtalet Trygghetsavtal KFS, ska följa centralt kollektivavtal om årlig avsättning till kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond.

## § 11 KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

---

KORRIGERING AV  
PRELIMINÄR LÖN

Moment 1 Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön gäller enligt bilaga 1.

## BILAGA 1 KOLLEKTIVAVTAL OM KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

---

**§ 1 PARTERNA KONSTATERAR** Parterna konstaterar att lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagares frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkan omständigheter under perioden är kända. I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser ska gälla:

**§ 2 PRELIMINÄR LÖN** **Moment 1** Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt ska utges för avräkningsperioden, är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från de inestående avlöningsförmånerna (korrigering av preliminär lön), eller att återbetala.

**Moment 2** Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades, meddelar arbetsgivare inom ytterligare en månad därefter arbetstagare om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske.

Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

**Moment 3** Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om hur återbetalning av skulden ska ske, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt att förhandla. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke, kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

**Moment 4** Har arbetsgivare inte iakttagit vad som sägs i moment 2 och 3 ovan, ska fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

**§ 3 FÖRHANDLINGS-  
ORDNING MED MERA VID  
FELAKTIGT UTBETALD LÖN**

Har arbetstagare, i annat fall än som avses i § 1 första stycket, erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivare arbetstagare om förhållandet.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivare vill kräva sådan, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader, efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet, har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill. För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i parternas förhandlingsordning/huvudavtal och i MBL.

**§ 4 GILTIGHET**

Detta kollektivavtal gäller mellan parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Uppsägningen ska, för att vara giltig, ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## BILAGA 2 FÖRTECKNING ÖVER ÖVRIGA AVTAL INOM KFS-OMRÅDET

---

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)  
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)  
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)  
Svenska Transportarbetareförbundet, Transport  
SKTF  
Tjänstemannaförbundet HTF  
Ledarna  
Vårdförbundet  
Civilingenjörsförbundet (CF)/Civilekonomerna (CR) samt  
Förtecknade SACO-förbund

- Förhandlingsordning för företag inom KFS-området
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) eller motsvarande försäkring
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) eller motsvarande försäkring
- Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande försäkring
- Pensionsavtal (PA-KFS)
- Avtal om bilersättning (Bil 01)
- Avtal om traktamentsersättning (Trakt 91-KFS)
- Trygghetsavtal KFS
- Avtal om kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond samt avtal om avsättning till KFS-företagens Trygghetsfond

## PROTOKOLLSANTECKNINGAR

---

- 1 Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och har framöver det värde som gällde per den 31 mars 2004. Reglerna för arbetstidskonton är desamma som gällde för föregående avtalsperiod. Möjligheten till avsättning för pensionspremie gäller dock inte från och med den 1 januari 2005.

Lokala överenskommelser om tillämpningen av bestämmelserna förekommer. Om inte lokal överenskommelse träffats om andra arbetstidsåtgärder ska individuella arbetstidskonton gälla.

- 2 Vid förflyttning av månadsavlönad arbetstagare, av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom, anser de centrala parterna det angeläget att lönesättningen härvid sker i samstämmighet mellan de lokala parterna, samt att intentionerna med bestämmelserna enligt AB 89 § 19 per 1989-06-30 ska beaktas. (AB 89 tecknat mellan Svenska Kommunförbundet och arbetstagarorganisationerna.)
- 3 Parterna är överens om att följande regler gäller:

Det ligger inom ramen för det enskilda anställningsavtalet att arbetstagare är skyldig att, där så erfordras, uppvisa intyg av läkare om tjänstbarhet, underkasta sig drogtest, genomgå läkarundersökning om arbetstagare har visat sig inte kunna utföra sina arbetsuppgifter och detta kan antagas bero på drog eller sjukdom. Arbetsgivare är skyldig att, där så erfordras, göra rehabiliteringsutredning, rehabilitera och/eller omplacera arbetstagare.

Arbetsgivaren har inom ramen för sin arbetsledningsrätt möjlighet att tillfälligt försätta arbetstagare ur tjänstgöring.

Arbetstagare som blivit försatt ur tjänstgöring (avstängts) på grund av påverkan av alkohol eller annan drog och därför har utgjort säkerhetsrisk, ska avstå samtliga avlöningsförmåner under avstängningen.

Regler om drogfri arbetsmiljö och hantering av drogfrågor anknyter till arbetsmiljölagens regler om säker arbetsmiljö och kan hanteras/beslutas i skydds-kommitté eller motsvarande eller i lokalt avtal.



- 4 Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom KFS och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i KFS ska branschtillhörighet(er) anges. I företag/koncerner ska branschtillhörighet(er) avtalas lokalt. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt förhandlas/avtalas.
- 5 De centrala parterna är ense om att uppta förhandlingar om ändringar görs i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning. Förhandlingarna ska resultera i att ändringar i ersättningsnivån eller villkoren för socialförsäkringen ska medföra att motsvarande anpassningar görs i branschavtalen.
- 6 Arbetsgivare kan ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 8 moment 1:7, som medfört sjukfrånvaro, beroende på personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.
- 7 Parterna inom EFAs område har tillsatt en arbetsgrupp för att bland annat diskutera arbetstidsfrågan. Parterna är överens om att i en egen arbetsgrupp beakta utgången av arbetet i EFAs arbetsgrupp och vidta erforderliga anpassningar inom KFS branschavtal Energi samt att behandla frågan om vila efter utfört övertidsarbete under nattetid och frågan om förändringar i schemalagd beredskap/arbete.
- 8 Arbetstagare anställd 2004-03-31 och på vilken § 8 moment 3 då var tillämpligt omfattas även framgent av bestämmelsen i oförändrad lydelse. En förutsättning för rätt till ersättning enligt bestämmelsen är dock att arbetstagaren före aktuell tjänstgöring anmäler anspråk på ersättning till arbetsgivaren.
- 9 Lokalt kollektivavtal om pensionsplan tecknas av Kommunal centralt.
- 10 Förhandling om distansarbete ska vid behov tas upp senare.

## LÖNEBILAGA

---

Gäller från och med 2004-04-01, förändringar från och med 2005-10-01.

### Särskilda ersättningar

---

De särskilda ersättningarna enligt § 3 Moment 2–3 inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

#### **1 Kompensation för övertidsarbete och fyllnadstjänstgöring (§ 3 moment 2)**

---

Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt nedan.

Fyllnadslön	120 procent
Enkel övertid	180 procent av <u>månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 procent                      165

#### *Anmärkning*

För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

#### **2 Färdtidsersättning (§ 3 moment 3)**

---

Färdtidsersättning per timme utges enligt nedan.

För de första 10 timmarna under en kalendervecka	För tid därutöver under kalenderveckan
Fr o m 2004-04-01 47,50 kr/tim	95,00 kr/tim
Fr o m 2005-10-01 51,00 kr/tim	102,00 kr/tim

Den sammanlagda färd- och väntetiden per kalendervecka framräknas och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

## VISSA TABELLER

---

### Tabell över kalenderdagsfaktorer

---

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta, vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

1-veckasschema		2-veckorsschema		3-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor
1	7,00				
2	3,50	2	7,00		
3	2,33	3	4,66	3	7,00
4	1,75	4	3,50	4	5,25
5	1,40	5	2,80	5	4,20
6	1,16	6	2,33	6	3,50
		7	2,00	7	3,00
		8	1,75	8	2,62
		9	1,55	9	2,33
		10	1,40	10	2,10
		11	1,27	11	1,90
		12	1,16	12	1,75
				13	1,61
				14	1,50
				15	1,40
				16	1,31
				17	1,23
				18	1,16

4-veckorsschema		5-veckorsschema		6-veckorsschema	
Antal arbets- dagar under perioden	Faktor	Antal arbets- dagar under perioden	Faktor	Antal arbets- dagar under perioden	Faktor
4	7,00				
5	5,60	5	7,00		
6	4,66	6	5,83	6	7,00
7	4,00	7	5,00	7	6,00
8	3,50	8	4,37	8	5,25
9	3,11	9	3,88	9	4,66
10	2,80	10	3,50	10	4,20
11	2,54	11	3,18	11	3,81
12	2,33	12	2,91	12	3,50
13	2,15	13	2,69	13	3,23
14	2,00	14	2,50	14	3,00
15	1,86	15	2,33	15	2,80
16	1,75	16	2,18	16	2,62
17	1,64	17	2,05	17	2,47
18	1,55	18	1,94	18	2,33
19	1,47	19	1,84	1	2,21
20	1,40	20	1,75	20	2,10
21	1,33	21	1,66	21	2,00
22	1,27	22	1,59	22	1,90
23	1,21	23	1,52	23	1,82
24	1,16	24	1,45	24	1,75
		25	1,40	25	1,68
		26	1,34	26	1,61
		27	1,29	27	1,55
		28	1,25	28	1,50
		29	1,20	29	1,44
		30	1,16	30	1,40
				31	1,35
				32	1,31
				33	1,27
				34	1,23
				35	1,20
				36	1,16

7-veckorsschema		8-veckorsschema	
Antal arbets- dagar under perioden	Faktor	Antal arbets- dagar under perioden	Faktor
7	7,00		
8	6,12	8	7,00
9	5,44	9	6,22
10	4,90	10	5,60
11	4,45	11	5,09
12	4,08	12	4,66
13	3,76	13	4,30
14	3,50	14	4,00
15	3,26	15	3,73
16	3,06	16	3,50
17	2,88	17	3,29
18	2,72	18	3,11
19	2,57	19	2,94
20	2,45	20	2,80
21	2,33	21	2,66
22	2,22	22	2,54
23	2,13	23	2,43
24	2,04	24	2,33
25	1,96	25	2,24
26	1,88	26	2,15
27	1,81	27	2,07
28	1,75	28	2,00
29	1,68	29	1,93
30	1,63	30	1,86
31	1,58	31	1,80
32	1,53	32	1,75
33	1,48	33	1,69
34	1,44	34	1,64
35	1,40	35	1,60
36	1,36	36	1,55
37	1,32	37	1,51
38	1,28	38	1,47
39	1,25	39	1,43
40	1,22	40	1,40
41	1,19	41	1,36
42	1,16	42	1,33
		43	1,30
		44	1,27
		45	1,24
		46	1,21
		47	1,19
		48	1,16

## Tabell över semesterkoefficienter

---

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som skall anses ingå i semesterledigheten.

1-veckasschema		2-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient
1	5,00		
2	2,50	2	5,00
3	1,66	3	3,33
4	1,25	4	2,50
5	1,00	5	2,00
6	0,83	6	1,66
		7	1,42
		8	1,25
		9	1,11
		10	1,00
		11	0,90
		12	0,83

3-veckorsschema		4-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient
3	5,00		
4	3,75	4	5,00
5	3,00	5	4,00
6	2,50	6	3,33
7	2,14	7	2,85
8	1,87	8	2,50
9	1,66	9	2,22
10	1,50	10	2,00
11	1,36	11	1,81
12	1,25	12	1,66
13	1,15	13	1,53
14	1,07	14	1,42
15	1,00	15	1,33
16	0,93	16	1,25
17	0,88	17	1,17
18	0,83	18	1,11
		19	1,05
		20	1,00
		21	0,95
		22	0,90
		23	0,86
		24	0,83

5-veckorsschema		6-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient
5	5,00		
6	4,16	6	5,00
7	3,57	7	4,28
8	3,12	8	3,75
9	2,77	9	3,33
10	2,50	10	3,00
11	2,27	11	2,72
12	2,08	12	2,50
13	1,92	13	2,30
14	1,78	14	2,14
15	1,66	15	2,00
16	1,56	16	1,87
17	1,47	17	1,76
18	1,38	18	1,66
19	1,31	19	1,57
20	1,25	20	1,50
21	1,19	21	1,42
22	1,13	22	1,36
23	1,08	23	1,30
24	1,04	24	1,25
25	1,00	25	1,20
26	0,96	26	1,15
27	0,92	27	1,11
28	0,89	28	1,07
29	0,86	29	1,03
30	0,83	30	1,00
		31	0,96
		32	0,93
		33	0,90
		34	0,88
		35	0,85
		36	0,83



7-veckorsschema Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient	8-veckorsschema Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient
7	5,00		
8	4,37	8	5,00
9	3,89	9	4,44
10	3,50	10	4,00
11	3,18	11	3,63
12	2,91	12	3,33
13	2,69	13	3,07
14	2,50	14	2,85
15	2,33	15	2,66
16	2,18	16	2,50
17	2,05	17	2,35
18	1,94	18	2,22
19	1,84	19	2,10
20	1,75	20	2,00
21	1,66	21	1,90
22	1,59	22	1,81
23	1,52	23	1,73
24	1,45	24	1,66
25	1,40	25	1,60
26	1,34	26	1,53
27	1,29	27	1,48
28	1,25	28	1,42
29	1,20	29	1,37
30	1,16	30	1,33
31	1,12	31	1,29
32	1,09	32	1,25
33	1,06	33	1,21
34	1,02	34	1,17
35	1,00	35	1,14
36	0,97	36	1,11
37	0,94	37	1,08
38	0,92	38	1,05
39	0,89	39	1,02
40	0,87	40	1,00
41	0,85	41	0,97
42	0,83	42	0,95
		44	0,90
		46	0,86
		47	0,83
		48	0,83

## **BILAGA TILL TRAKT-91 – KFS AVSEENDE RESOR OCH TRAKTAMENTE VID SÄRSKILDA TILLFÄLLEN**

---

- Vid arbete enligt samverkansavtal vid ”storstörningar” i el-distributionen, samt
- Entreprenad-, anläggnings- och projektarbete utanför eget koncessionsområde, egen produktion och produktionsanläggning

### *Allmänt*

Avtalsbestämmelserna ingår som bilaga till TRAKT 91.

Avtalet tillämpas i samband med arbete enligt samverkansavtal om insatser vid storstörningar utanför ordinarie stationeringsort, i övriga fall tillämpas avtalet TRAKT 91.

Överenskommelse om avvikelse från detta avtal kan träffas mellan arbetsgivare och berörd medarbetare.

Villkoren för arbete utanför stationeringsorten ska vara kända innan arbetet påbörjas.

I förekommande fall utbetalas ersättningar för

Reskostnad

Färdtid

Traktamente

Resetillägg

Vid beräkning av reskostnader och färdtidsersättning, räknas resan normalt från den anställdes stationeringsort.

Arbetsgivare och medarbetare kan träffa överenskommelse om att resan kan påbörjas från annan plats.

Vid arbete utanför en femmilgräns (vägavstånd 50 km) från stationeringsorten eller annan överenskommen plats, som medför övernattningskostnad, utbetalas traktamente.

Ersättning i samband med arbete utanför stationeringsorten utbetalas efter det alternativ som innebär lägsta sammanlagda kostnad för arbetsgivaren.

### **Förutsättningar för färdtidsersättning**

---

Färdtidsersättning betalas för den tid utanför ordinarie arbetstid, som går åt för att företa en beordrad tjänsteresa. Föreligger samma dag färdtid både före och efter ordinarie arbetstid, ska de båda tidsperioderna räknas samman.

Tid för medarbetare som kör bil eller annat fordon är arbetstid oberoende av vem som äger fordonet. Medarbetare är skyldig att medta passagerare och utrustning i rimlig omfattning<sup>1)</sup>

Bekostar företaget sovplats på båt eller tåg, betalas inte färdtidsersättning för den tid mellan klockan 22.00–08.00, då medarbetaren disponerar sovplatsen.

Om tjänsteresan med bil företas endast för att transportera medarbetaren själv utges färdtidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

## Färdtidsersättningens storlek

---

Färdtidsersättning betalas per timme med

månadslönen

220

När resan företagits under tiden från klockan 18.00 dag före arbetsfri dag till klockan 06.00 påföljande arbetsdag är färdtidsersättningen

månadslönen

180

Färdtidsersättning enligt divisorn 220 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Vid tillämpning av formlerna för beräkning av färdtidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp så att den motsvarar full ordinarie arbetstid.

## Kostnadsersättningar vid arbete utanför stationeringsorten

---

### ARBETEN SOM INTE MEDFÖR ÖVERNATTNING

Medarbetare som under minst 6 timmar utför arbete på arbetsplats belägen mer än 10 kilometer från stationeringsorten får en måltidsersättning om 75 kronor per dag.

### ARBETE SOM MEDFÖR ÖVERNATTNING

Vid arbete på arbetsplats belägen mer än 50 kilometer från såväl stationeringsort som bostadsort och som medför övernattningsfår medarbetare, som ersättning för ökade levnadsomkostnader, traktamente och resetillägg enligt följande:

<sup>1)</sup>Vid tjänsteresa med bil, egen eller företagets, då gods eller personer transporteras för företagets räkning, räknas restiden som ordinarie arbetstid. För tid utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning, inte färdtidsersättning.

### Korttidsförrättning (ersättning i kronor)

	Traktamente	Resetillägg	Summa
Halvdag	100	118	218
Hel dag	200	239	439
Natt	100		100
Dygn <sup>2)</sup>	300	239	539

### Långtidsförrättning, mer än 15 dygn (ersättning i kronor)

	Traktamente	Resetillägg	Summa
Dag	200	82	282
Natt	100		100
Dygn <sup>2)</sup>	300	82	382

## Kostavdrag

---

Avdrag för fri kost görs enligt RSV:s normer.

## Fria hemresor och permission

---

Vid arbete på ett avstånd som är längre än 350 km från den anställdes stationeringsort gäller att den anställda efter det att arbetet pågått i 4 veckor äger rätt till en fri hemresa samt därefter en hemresa var 4:e vecka tills arbetet är avslutat. Reskostnadsersättning utgår för flyg alternativt 2:a klass tågbiljett. Reskostnad för resa till och från flygplats/tågstation betalas av företaget.

I samband med avslutat arbete (om arbetet pågått minst 4 veckor) får medarbetaren en betald permissionsdag,

### *Anmärkningar*

1. Med halvdag vid korttidsförrättning avses resdag som påbörjats efter klockan 12.00 eller avslutats före klockan 19.00.
2. Arbetsuppehåll som varar högst fem arbetsdagar medför inte ändring av traktaments- eller resetilläggsbelopp.
3. Då arbetsgivaren svarar för aktuell logikostnad utges inte natttraktamente.
4. Semesterersättning och -tillägg enligt lag och avtal är inkluderade i ovanstående ersättningar.

Om tjänsteresan med bil företas endast för att transportera medarbetaren själv utges färdtidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

<sup>2)</sup>Dygnersättningen gäller då arbetsgivaren inte tillhandahåller fritt nattlogi och/eller inte ersätter medarbetaren för sådan kostnad vid övernattning.

# FO-F 03 – FÖRHANDLINGSORDNING FÖR FÖRETAG ANSLUTNA TILL KFS

---

I lydelse från och med 2003-01-01

## Kapitel I Definitioner

---

§ 1 I detta avtal avses med

**ARBETSGIVARORGANISATION:**

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS

**ARBETSGIVARE:**

Företag/sammanslutning som tillhör Kommunala Företagens Samorganisation

**CENTRAL ARBETSTAGARORGANISATION:**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal

Facket för Service och Kommunikation, SEKO

Svenska Transportarbetareförbundet, Transport

SKTF

Tjänstemannaförbundet HTF

Ledarna

Vårdförbundet

Civilingenjörsförbundet, CF

Civilekonomerna, CR

Förtecknade SACO-förbund

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

**LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION:**

Till central arbetstagarorganisation hörande lokal organisation

**CENTRAL PART:**

Kommunala Företagens Samorganisation samt central arbetstagarorganisation

**LOKAL PART:**

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation

**CENTRAL FÖRHANDLING:**

Förhandling mellan centrala parter

**LOKAL FÖRHANDLING:**

Förhandling mellan lokala parter

## Kapitel II Förhandling om upprättande av kollektivavtal

---

- §2 Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal skall föras som central förhandling, om central part begär det.
- §3 Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 2, får lokal förhandling inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.
- §4 Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från central överenskommelse, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.
- §5 Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

## Kapitel III Förhandling enligt 11, 12, 14 eller 38 § §

---

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

- §6 Begäran av lokal eller central arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall skriftligen vara arbetsgivaren tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts. Har begäran framställts av lokal arbetstagarorganisation skall inom samma tid skriftligen till arbetsgivaren visas, att central arbetstagarorganisation önskar fullfölja förhandlingsförfarandet.

Har vad nu sagts inte uppfyllts av arbetstagarorganisationen, är arbetsgivaren inte förhandlingsskyldig och äger utan påföljd fatta och verkställa beslut i frågan.

### *Anmärkning*

Har vid förhandlingar som avses i 11, 12, 14 eller 38 § § MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandling förts, skall vad parterna därvid enats om inte ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan har uttryckligen fastslagits i handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive kollektivavtalspart.

## Kapitel IV Förhandling i rättstvist

---

- §7 I sådan rättstvist, som skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla skall bestämmelserna i detta kapitel iakttas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

### *Anmärkning*

Om handläggning av vissa tvister föreskrevs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

- §8 Förhandling som avses i § 7 förs i första hand som lokal förhandling.  
Anmärkning till § § 7 och 8 Här avses inte att begränsa användningen av direkt överläggning mellan arbetsledning och arbetstigare för utjämning av meningsmotsättningar.
- §9 Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i 35 § MBL ”omedelbart” påkalla förhandling i där avsedd tvist skall anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.  
Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, skall anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.
- §9A I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL skall där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.
- §10 Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall av vederbörande centrala part göras hos motparten inom fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar.  
Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.
- §11 Tvist får upptagas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense därom.
- §12 Talan får inte väckas av part innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan skall väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor, och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar.  
Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.
- §13 I tvist som avses i 33 och 34 § § MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer, skall detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till arbetsgivarorganisationen.

- §14 Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptagas till lokal förhandling med centrala parterns biträde utan hinder av § 9a i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 § § MBL.
- §14A Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 9a och 12 § § i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

## Kapitel V Protokoll med mera

---

- §15 Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna. Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.
- §16 Förhandling skall anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet. Oavsett vad som sagts i föregående stycke skall förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

## Kapitel VI Stridsåtgärder

---

- §17 Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av arbetsgivarorganisationen respektive vederbörande centrala arbetstagarorganisation.
- §17A Varsel om stridsåtgärd skall innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärden.
- §18 Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som fortsatt sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.
- Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.
- §18A Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd. Parterna är ense om att detta inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart redan varslad stridsåtgärd.



Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdan inhämta yttrande från medlaren (-arna) i fråga om medlarens(-arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

- §19 Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden. Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.
- §20 Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.
- §20A Från stridsåtgärd bör undantas dels avdelningschef och arbetstagare med avdelningschefs ställning dels arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.
- Arbetsgivaren skall informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning. Med kollektivavtalsvister enligt första stycket avses såväl intresse- som rättstvistförhandlingar.

## Kapitel VII Samhällsfarliga konflikter

---

- §21 Parterna är överens om att stridsåtgärder inte vidtages som otillbörligt stör samhällsviktiga funktioner eller medför fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

### *Anmärkning*

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undantas vårdområdet. Uttrycket ”fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår” har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

- §22 Tvist enligt detta kapitel behandlas slutligt av de centrala parterna och skall direkt föras som central förhandling, om central part begär det.

Part som bedömer att en stridsåtgärd otillbörligt stör samhällsviktiga funktioner enligt § 21 ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 22a nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

§22A Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser KFS tre ledamöter, LO-anslutna organisationer samfällt, TCO-anslutna organisationer och Ledarna samfällt samt SACO-anslutna organisationer samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder en ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

§22B Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, skall varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärden längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§22C Nämnden är beslutsför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig skall nämnden i sitt beslut hemställa att parterna skall undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

## **Kapitel VIII Tvister om förhandlingsordningen**

---

§23 Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 19 andra stycket inte heller 34 § MBL.

### Förhandlingsordning FO-F 03

#### PARTER

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS samt Svenska Kommunalarbetareförbundet  
KommunalFacket för Service och Kommunikation, SEKO  
Svenska Transportarbetareförbundet, Transport SKTF  
Ledarna  
Tjänstemannaförbundet HTF  
Vårdförbundet  
Civilingenjörsförbundet, CF  
Förtecknade SACO-förbund  
Civilekonomerna, CR  
Läraryrket  
Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

#### 1 Redigering av förhandlingsordning

För att undvika oklarheter rörande vilka frister som gäller i olika slag av tvister, möjliggöra att FO-F 89 gäller för samtliga verksamheter anslutna till KFS samt för att inrätta en central nämnd med ledamöter utsedda av parterna på KFS avtalsområde har förhandlingsordningens parter enats om att FO-F 89 från och med 2003-01-01 ska ha den lydelse som framgår av bilaga till detta protokoll. Från och med samma datum omfattas således även de kommunala trafikföretagen och där anställda arbetstagare av FO-F 03 istället för tidigare av FO-TRAFIK 94.

#### 2 Uppsägningstid

Förhandlingsordningen FO-F 03 gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägning skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

## VID PROTOKOLLET

Bert Storm

### JUSTERAS

För KFS

Erik Helleryd

För Kommunal

Håkan Pettersson

För SEKO

Bertil Dahlsten

För Transport

Sofie Rehnström

För SKTF

Kjell Svahn

För HTF

Eva Claesson

För Ledarna

Håkan Landberg

För Vårdförbundet

Lars Thelander

För CF

Leif B Eriksson

För CR

Klas H Bergström

För Förtecknade SACO-förbund

Göran Lönngren

Jan Nilsson

Erling Tidelius

Lennart Sandström

För Läraförbundets och Lärarnas Riksförbunds  
Samverkansråd

Ulla Persson

Mats Einerfors