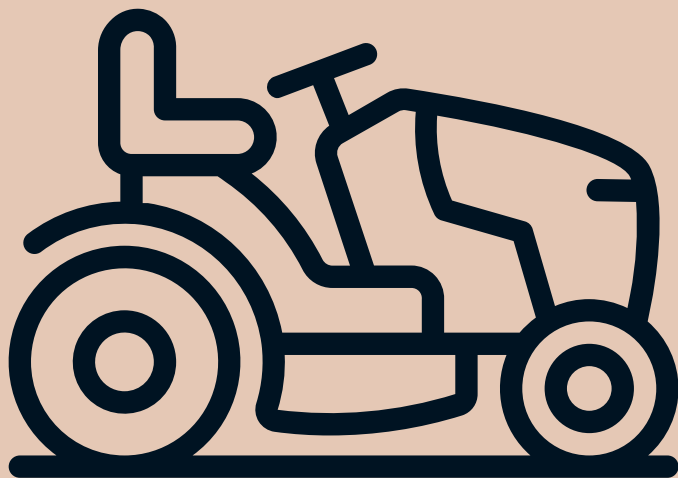


Golf arbetare

Kollektivavtal mellan Gröna arbetsgivare
och Kommunal



1 maj 2023 - 30 april 2025

Gröna arbetsgivare

Storgatan 19, Box 555 25, 102 04 Stockholm

Telefon 08-762 72 40

www.grona.org

info@grona.org

Regionkontor

Gröna arbetsgivare
Skolgatan 4, Box 445
551 16 JÖNKÖPING
Telefon 036-30 32 20

Gröna arbetsgivare
Sveagatan 8
903 27 UMEÅ
Telefon 090-71 82 87

Gröna arbetsgivare
Navigationsgatan 1 A, Box 186
201 21 MALMÖ
Telefon 040-35 25 00

Gröna arbetsgivare
Köpmangatan 23-25
702 23 ÖREBRO
Telefon 019-19 57 00

Kommunal

Förbundskontor
Hagagatan 2
Box 190 39
104 32 Stockholm
Telefon växel 010-442 70 00
www.kommunal.se

Regionavdelningar

Kommunal Bergslagen
(Dalarna, Västmanland)
Vasagatan 27, Box 170
781 22 Borlänge
bergslagen@kommunal.se

Kommunal Stockholms län
Franzégatan 4, Box 30027
104 25 Stockholm
stockholm@kommunal.se

Kommunal Västerbotten
Gösta Skoglunds väg 33
907 36 Umeå
vasterbotten@kommunal.se

Kommunal Mellersta Norrland
(Västernorrland, Z-Jämtlands län)
Västergatan 34
856 42 Sundsvall
mellerstanorrland@kommunal.se

Kommunal Sydost
(Blekinge, Kalmar län, Kronoberg)
Pomonavägen 1
352 61 Växjö
sydost@kommunal.se

Kommunal Västra Svealand
(Värmland, Örebro län)
Kungsgatan 32
681 30 Kristinehamn
vastrasvealand@kommunal.se

Kommunal Mitt
(Uppsala län och Gävleborg)
Nygatan 41, Box 337
801 05 Gävle
mitt@kommunal.se

Kommunal Sydväst
(Halland, Jönköpings län)
Expovägen 6 A
331 42 Värnamo
sydvast@kommunal.se

Kommunal Öst
(Gotland, Sörmland, Östergötland)
Lindövägen 5 B, Box 268
601 04 Norrköping
ost@kommunal.se

Kommunal Norrbotten
Rådstugatan 2
972 38 Luleå
norrbotten@kommunal.se

Kommunal Vänerväst
(Skaraborg, Älvsborg)
Sveagatan 8 A, Box 444
441 29 Alingsås
vanervast@kommunal.se

Kommunal Skåne
Förhandlingsvägen 3, Box 4111
227 22 Lund
skane@kommunal.se

Kommunal Väst
Alströmergatan 4, Box 5023
402 21 Göteborg
vast@kommunal.se

Eftertryck förbjudes!

RIKSAVTAL
för
GOLFBANOR
mellan
Gröna arbetsgivare
och
Kommunal

Giltighetstid: 1 maj 2023 – 30 april 2025

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid
§ 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE.....	3
§ 2 ARBETETS LEDNING M.M.....	3
§ 3 ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE, PERMITTERING M.M.....	3
§ 4 ORDINARIE ARBETSTID OCH RASTER.....	13
§ 5 LÖNER.....	15
§ 6 ACKORDSARBETE.....	20
§ 7 ÖVERTIDSARBETE.....	20
§ 8 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO.....	23
§ 9 SJUKLÖN SAMT FÖRÄLDRALÖN.....	25
§ 10 LÖNEUTBETALNING.....	29
§ 11 LEDIGHET.....	29
§ 12 SEMESTER.....	32
§ 13 ARBETARSKYDD.....	42
§ 14 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	44
§ 15 FÖRHANDLINGSORDNING M.M.....	44
§ 16 HUVUDAVTALET.....	47
§ 17 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR.....	47
§ 18 AVTALETS GILTIGHETSTID.....	48
PERMITTERINGSLÖN.....	49
ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE DELTIDSARBETE.....	51

§ 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE

Detta kollektivavtal, som ingåtts mellan Gröna arbetsgivare och Kommunal, äger tillämpning för anställda vid till arbetsgivareförbundet anslutna golfklubbar.

Avtalet omfattar all driftspersonal med undantag för företags- och arbetsledande personal, kontorspersonal och golfinstruktörer.

Anm.

Med arbetsledande personal avses ej banförman.

§ 2 ARBETETS LEDNING M.M.

1. Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att själv eller genom ombud leda och fördela arbetet samt att antaga och avskeda arbetstagare. Ävenledes äger arbetsgivaren att använda arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller ej.
2. Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkta.
3. Anser arbetstagare, att uppsägning respektive avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.
4. Arbetsgivare är skyldig att vid nyanställning upplysa arbetstagare om vilket avtal som gäller vid arbetsplatsen.

§ 3 ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE, PERMITTERING M.M.

1. Allmänna bestämmelser

Med iakttagande av bestämmelserna i detta kollektivavtal och gällande lagstiftning har arbetsgivare och arbetstagare rätt att fritt överenskomma i frågor rörande anställning.

Arbetsgivare och arbetstagare skall beakta att det, förutom nedan angivna bestämmelser om anställnings ingående och upphörande, permittering m.m., finns regler i lag, t.ex. lagen om anställningsskydd (LAS) och medbestämmandelagen (MBL).

Anm.

Handlingar som nedan markeras med * kan beställas från Gröna arbetsgivare.

2. Anställnings ingående

Uppgörelse om anställning ska ske skriftligen. För arbetsgivaren gäller dessutom vad som anges i nedanstående *Anmärkning av informativ karaktär*.

Beträffande anställningsformer se 2.1 - 2.3. Arbetstagares rätt till återanställning regleras i punkt 6.

Anmärkning av informativ karaktär

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) § 6 c-e är arbetsgivaren skyldig att skriftligen informera om de villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. I lagen anges vad informationen ska innehålla för uppgifter. Det rekommenderas dock att skriftligt anställningsavtal upprättas i direkt samband med anställningens ingående eller så fort kan ske samt att Gröna arbetsgivares aktuella anställningsformulär då används. Skulle ändringar i anställningsavtalet därefter göras bör ett nytt anställningsavtal upprättas också det så fort som möjligt. *www.grona.org*

2.1 *Tillsvidareanställning*

Anställning gäller tills vidare, om ej annat har överenskommits.

Huvudregeln för anställningen skall vara tillsvidareanställning. I företagen är verksamheten av sådan art att det finns ett stort behov av tidsbegränsade anställningar och under vissa perioder finns också behov av deltidsanställningar. Arbetsgivaren bör dock så långt som möjligt, i sin planering av verksamheten och personaldimensioneringen, öka antalet tillsvidare- och heltidsanställningar samt öka sysselsättningsgraden för de som är anställda på deltid.

2.2 *Provanställning*

Vid nyanställning, som avses gälla tills vidare, får överenskommelser träffas om provanställning omfattande högst sex månader.

2.3 *Tidsbegränsad anställning*

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall;

- **Säsongsanställning**
- **Allmän visstidsanställning**

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning

- **När arbetstagaren har fyllt 69 år.**
- **Vikariat**

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år* under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

*För arbetstagare anställda före den 1 juni 2013, gäller tre år, enligt tidigare regelverk.

3. Allmänna bestämmelser om anställnings upphörande

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska ske skriftligen* och grunda sig på sakliga skäl.

Före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 15). Därvid beaktas turordningsbestämmelserna i punkt 5.

Före beslut om uppsägning på grund av personliga skäl ska arbetsgivaren underrätta* arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör om detta minst två veckor i förväg. Angående avskedande, se 3.5.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation (avdelning) som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren med anledning av underrättelsen enligt tredje stycket ovan. Överläggningen ska påkallas så snart det är möjligt, dock senast en vecka efter det att underrättelse lämnats. Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning förrän överläggningen har avslutats.

3.1 Tillsvidareanställnings upphörande. Uppsägningstider

Vid uppsägning av tillsvidareanställning gäller nedan angivna uppsägningstider.

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Uppsägning får dock ske med omedelbar verkan under förutsättning dels att arbetstagarens anställningstid vid uppsägningstillfället understiger en månad, dels att arbetstagaren ej innehar, av arbetsgivaren tillhandahållen, tjänstebostad.

Arbetstagaren har rätt till följande uppsägningstider:

Sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren vid **uppsägnings-tillfället**

Minst	men kortare än	Minsta uppsägningstid
	2 år	1 månad ¹⁾
2 år	4 år	2 månader
4 år	6 år	3 månader
6 år	8 år	4 månader
8 år	10 år	5 månader
10 år		6 månader

¹⁾ Se dock vad som anges i momentets andra stycke.

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att träffa överenskommelse om längre uppsägningstider än ovan angivna, om detta sker skriftligen.

Om en arbetstagare som uppstår hel graviditetspenning efter beslut från Försäkringskassan, sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningen löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skall ha återupptagit sitt arbete enligt det beslut om graviditetspenning som gäller när uppsägningen sker.

3.2 Provanställnings upphörande

Vill arbetsgivare eller arbetstagare avbryta anställningen före utgången av den överenskomna prøvotiden, skall meddelande härom lämnas senast två veckor innan anställningen avses upphöra.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte det, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

3.3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid den överenskomna anställningstidens utgång, alternativt vid vikariat när ordinarie befattningshavare återgår i tjänst. Angående arbetsgivares skyldighet att dessförinnan lämna vissa meddelanden, se tredje till femte stycket nedan.

Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan avbryta anställningen i förtid med iakttagande av en uppsägningstid av två veckor. Har anställningen pågått i längre tid än sammanlagt sex månader gäller i övrigt vad som stadgas om saklig grund och eventuell förhandlingskyldighet/ underrättelseskyldighet och turordningsregler i mom. 3.

Vid säsonganställning, som beräknas pågå minst tre månader, skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren om den tidpunkt då säsongen beräknas vara avslutad. Meddelandet skall lämnas om möjligt minst en vecka före säsongens slut.

Säsonganställd arbetstagare, som inte kommer att få återanställning nästkommande säsong, skall få skriftligt besked * härom av arbetsgivaren minst en månad innan den nya säsongen börjar. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, vid säsongens slut, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren.

Arbetstagare som är anställd i en allmän visstidsanställning och som inte kommer att få återanställning när anställningen upphör, skall få skriftligt besked * härom av arbetsgivaren minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren minst tolv månader under de senaste tre åren.

Anm.

Som framgår av 2.3. kan en vikariatsanställning under vissa förutsättningar övergå i en tillsvidareanställning.

3.4 Avgång med pension

Om arbetsgivaren vill att arbetstagaren ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då denna uppnår den ålder som anges i 32 a § Lagen om anställningsskydd eller vid senare tidpunkt ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftligt besked (underrättelse) om detta minst en månad i förväg.

Motsvarande underrättelseskyldighet gäller för arbetstagare som vill avsluta sin anställning.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren i avtal om visstidsanställning kommit överens om längre uppsägningstid än den underrättelsetid som följer av detta moment gäller den överenskomna längre tiden för underrättelse.

Bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning enligt 33 a§ Lagen om anställningsskydd äger inte tillämpning på avtalsområdet.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Besked om rätt till hel sjukersättning ska lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom om det.

3.5 *Avskedande*

Avskedande får ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedande skall meddelas skriftligen.*

Före beslut om avskedande, skall arbetsgivaren underrätta* arbetstagaren härom minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla* den lokala arbetstagarorganisation (avdelning) som arbetstagaren tillhör.

Beträffande arbetstagarens och den lokala fackliga organisationens överläggningsrätt, med åtföljande skyldighet för arbetsgivaren att avvakta med sitt beslut, gäller i tillämpliga delar vad som anges om överläggning i punkt 3.

- 3.6** *Arbetstagares rätt att med omedelbar verkan frånträda anställningen*
Arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. Om så sker, skall arbetsgivaren omedelbart utbetala inestående lön.

4. Permittering

Före beslut om permittering skall arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 15).

Arbetstagare får ej permitteras under uppsägningstid.

Arbetstagares rätt till permitteringslön regleras dels av förbundsparternas särskilda överenskommelse (se bilaga till detta avtal) dels av bestämmelser i LAS.

Anm. till punkt 3 och 4

Enligt lag skall arbetsgivaren på begäran utfärda arbetsgivarintyg när anställningen eller arbetet upphört. Sådant arbetsgivarintyg utgör villkor för att arbetslös arbetstagare skall få rätt till arbetslöshetsersättning eller arbetsmarknadsstöd. Sådant intyg ska utfärdas senast inom 14 dagar efter det att begäran gjorts. Erforderlig blankett, fastställd av Arbetslöshetskassornas Samorganisation, tillhandahålls av arbetstagaren.

5. Turordning vid uppsägning (utdrag ur huvudavtalet)

- 5.1** De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

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

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

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

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

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

- 5.2** Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket i stället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen.

6. **Allmänna bestämmelser om företrädesrätt till återanställning**

Arbetstagare, som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller som på samma grund ej har fått fortsatt anställning, kan ha företrädesrätt till återanställning enligt följande bestämmelser.

Företrädesrätt tillkommer endast arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Tidigare säsonganställd arbetstagare har dock företrädesrätt till ny säsonganställning om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätt gäller endast återanställning vid den driftsenhet där arbetstagaren var anställd när tidigare anställning upphörde och endast anställning som omfattas av detta avtal. Arbetstagare skall ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätt till återanställning ges den arbetstagare som har den längsta anställningstiden hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ges högre levnadsålder företräde.

Arbetstagare har ej företrädesrätt till återanställning förrän arbetstagaren hos arbetsgivaren gjort anspråk härom. Har arbetstagare antagit erbjudande om ny anställning är arbetstagare skyldig tillträda anställning först efter skälig övergångstid.

Avvisar arbetstagare erbjudande om återanställning, som arbetstagaren skäligen bort godta, är företrädesrätten förfallen.

Arbetstagare som fått återanställning skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras enligt detta avtal för rätt till längre uppsägningstid än en månad, rätt till besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta samt företrädesrätt till återanställning.

6.1 **Företrädesrättens giltighetstid**

Arbetstagare som varit anställd tills vidare, har företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då uppsägning skedde och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Arbetstagare, som varit anställd för viss säsong, har företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked

lämnades, eller skulle ha lämnats, enligt 3.3, fjärde stycket. Företrädesrätten gäller därefter till dess nio månader förflutit från den nya säsongens början.

Arbetstagare, som varit anställd för viss tid eller visst arbete, har företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades, eller skulle ha lämnats, enligt 3.3, femte stycket. Företrädesrätten gäller därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

6.2 Företrädesrätt för deltidsanställda

En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots punkt 6 i detta avtal företrädesrätt till sådan anställning.

Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Härutöver gäller vad som framgår av 25 a § LAS.

7. Skriftlig tillrättavisning

Arbetstagare, som åsidosätter sina åligganden i anställningen kan tilldelas skriftlig tillrättavisning* på vilken förseelsen skall anges. Avskrift av tillrättavisningen skall tillställas berörd Kommunalavdelning. Anser arbetstagaren att tillrättavisningen är obefogad, har avdelningen rätt att påkalla förhandling i ärendet.

Anm.

Parterna är ense om att tilldelning av skriftlig tillrättavisning inte utgör en disciplinär åtgärd men väl ett sätt för arbetsgivaren att inom ramen för sin arbetsledning påtala icke acceptabelt handlande från arbetstagarens sida med målsättningen att denne skall förstå och rätta till vad som brister.

8. Avtalsstridigt lämnande av anställning

Arbetstagare får inte lämna anställningen utan iakttagande av avtalsenlig uppsägningstid, eller vid tidsbegränsade anställningar före den överenskomna anställningstidens slut, om inte skäl till detta föreligger enligt 3.2., 3.3. eller 3.6.

Arbetstagare som lämnat sin anställning i strid mot vad som anges i föregående stycke, går av inestående lön och semesterersättning förlustig nedan angivet belopp såsom skadestånd (kvittning);

- ***Tillsvidareanställd arbetstagare***

Ett belopp motsvarande avtalsenlig timlön för de dagar av uppsägningstiden (punkt 3.1.), som arbetstagare ej iakttagit, dock högst för två veckor.

- ***Arbetstagare med annan anställningsform***

Ett belopp motsvarande avtalsenlig timlön för de dagar som skulle ha återstått av anställningstiden, dock högst för en vecka.

Anm.

Vid löneavdrag enligt ovan gäller bestämmelserna om s.k. tvungen kvittning i lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren utan dröjsmål måste inhämta besked från kronofogdemyndigheten om hur stor del av lönefordringen som är skyddad mot kvittning (s.k. förbehållsbelopp).

§ 4 ORDINARIE ARBETSTID OCH RASTER

1. Den ordinarie arbetstidens förläggning bestäms utav arbetsgivaren. Vid förläggning av arbetstiden ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren. Här ska hänsyn tas dels till att verksamheten kan bedrivas rationellt och effektivt dels till arbetstagarens önskemål om förläggning och goda möjligheter till familjeliv och socialt liv i övrigt.

För helårsanställd personal gäller att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst åtta månader. För säsongsanställd eller annan tidsbegränsat anställd personal gäller en högsta begränsningsperiod motsvarande anställningsperioden. Lokal överenskommelse kan träffas om annan begränsningsperiod, dock längst 12 månader.

Anm.

Arbetsgivaren bör löpande redovisa saldot för över- respektive underuttag av arbetstid. När anställningen upphör under en pågående begränsningsperiod sker slutreglering av saldot med ordinarie timersättning timme för timme. Slutreglering sker i samband med utbetalning av slutlön.

I normalfallet förläggs den ordinarie arbetstiden mellan 06.30 och 17.30 på vardagar och mellan 06.30 och 13.00 på lördag, söndag och helgdag.

Anm.

Observera att den sammanlagda genomsnittliga veckoarbetstiden inklusive övertid per sjudagarsperiod inte får överstiga 48 timmar beräknat under en åttamånadersperiod. Begränsningsperioden kan utsträckas till 12 månader under förutsättning att arbetstagaren erbjuds kompensation i form av viloperiod eller annat lämpligt skydd. För säsongsanställd personal gäller en längsta begränsningsperiod motsvarande anställningens längd.

Aktuellt arbetstidsschema lämnas minst 14 dagar innan det ska gälla.

2. Ersättning för förskjuten arbetstid (OB)

För den *ordinarie arbetstid* som förläggs till;

lördag samt vardag före kl. 06:30 utgår ett tillägg med

För timavlönade: 35 procent på angiven timlön fr.o.m. den 1 maj 2023

För månadsavlönade: 45,89 kr per timme fr.o.m. den 1 maj 2023

För timavlönade: 35 procent på angiven timlön fr.o.m. den 1 maj 2024

För månadsavlönade: 47,40 kr per timme fr.o.m. den 1 maj 2024

söndag och helgdag utgår tillägg med

För timavlönade: 37 procent på angiven timlön fr.o.m. den 1 maj 2023

För månadsavlönade: 57,37 kr per timme fr.o.m. den 1 maj 2023

För timavlönade: 37 procent på angiven timlön fr.o.m. den 1 maj 2024

För månadsavlönade: 59,26 kr per timme fr.o.m. den 1 maj 2024

Nyårsafton, nyårsdagen, långfredag, påskafton, påskdagen, annandag påsk, Nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen och annandag jul utgår tillägg med;

För timavlönade: 40 procent på i avtalet angiven timlön fr.o.m. den 1 maj 2023

För månadsavlönade: 108,33 kr per timme fr.o.m. den 1 maj 2023

För timavlönade: 40 procent på i avtalet angiven timlön fr.o.m. den 1 maj 2024

För månadsavlönade: 111,90 kr per timme fr.o.m. den 1 maj 2024

Arbetsgivare och arbetstagare kan, i stället för att använda ovannämnda ersättningsregler, träffa överenskommelse om kompensationsledighet eller högre lön än avtalets minimilön som innefattar ovannämnda tillägg.

3. **Veckovila**

Arbetsgivare och arbetstagare kan vid behov överenskomma om avvikelser ifrån arbetstidslagets regel om 36 timmars sammanhängande veckovila per sjudagarsperiod, om arbetstagaren erhåller motsvarande viloperiod eller annat lämpligt skydd.

Anm.

Med viloperiod avses i detta fall enbart ledighet, inte nödvändigtvis ledighet med lön. Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid får detta inte medföra inkomstbortfall.

4. Raster förläggs enligt överenskommelse på varje särskild arbetsplats. Rasternas sammanlagda längd bör uppgå till minst 1 timme per dag.

§ 5 **LÖNER**

1. **Yrkesgrupper**

I. Golfbanearbetare

- a) Arbetstagare som fyllt 16 år
- b) Arbetstagare som fyllt 17 år
- c) Arbetstagare som fyllt 18 år
- d) Arbetstagare som fyllt 19 år
- e) Golfbanearbetare/Greenkeeper
Arbetstagare som fyllt 19 år har minst två säsonger om sammanlagt minst 18 månaders erfarenhet av golfbanearbete
- f) Golfbanearbetare/Greenkeeper med längre erfarenhet
Yrkesarbetare som har minst fem säsongers arbete med skötsel och drift av golfbana och därvid vanligen förekommande maskiner (minst körkort för traktor erfordras)
- g) Mekaniker
Yrkesarbetare som genomgått någon form av fordons- eller verkstadsmekanisk utbildning och har minst två års erfarenhet av verkstadsarbete

- h) Banförman/Head Greenkeeper
Yrkesarbetare som anställts med uppgift att under Banchef/Course Manager eller annan arbetsledare leda underställd personal och själv delta i förekommande arbeten med skötsel av golfbanan
- i) Banchef/Course Manager
Yrkesarbetare som har totalansvar för driften av banan och som anställts med uppgift att leda underställd personal och själv delta i förekommande arbeten med skötsel av golfbanan. Arbetstagaren har också genomgått GUB (Grundutbildning för banpersonal), VUB (Vidareutbildning för banpersonal) och HGU (Högre greenkeeperutbildning) eller liknande, samt har minst fem års erfarenhet av golfbane- och grönyteskötsel.

Anm: Arbetstagare som till mer än 50 procent utför administrativa arbetsuppgifter omfattas istället av gällande avtal mellan Gröna arbetsgivare och Ledarna eller Gröna arbetsgivare och Unionen.

II. Städpersonal

- a) Städpersonal 18 år
- b) Städpersonal 19 år
- c) Städpersonal 19 år + 3 års anställning

III. Restaurangpersonal*

- a) Arbetstagare under 17 år
- b) Arbetstagare 17 år
- c) Arbetstagare 18 år
- d) Arbetstagare 19 år
- e) Yrkesarbetare i golfrestaurang (köksbiträde, diskare, serveringspersonal) som fyllt 20 år
Avser arbete där förkunskap inte är något krav och introduktion och utbildning sker på arbetsplatsen.
- f) Kvalificerad yrkesarbetare (kock, kallskänka) som fyllt 20 år
Avser arbete som förutsätter gymnasial yrkesutbildning eller därmed jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet.

**Anm: Tillämpas istället kollektivavtalet mellan Visita och HRF för restaurangpersonalen så gäller det istället för detta avtal.*

2. Minimilöner

	Timlön	
I Golfbanearbetare	2023-05-01	2024-05-01
a) 16 år	84:37	87:16
b) 17 år	97:75	100:98
c) 18 år	120:56	124:53
d) 19 år	132:91	137:29
	Månadslön	
e) Greenkeeper	25 011	25 836
f) Greenkeeper m längre erf	26 263	27 129
g) Mekaniker	27 371	28 274
h) Head Greenkeeper	27 371	28 274
i) Banchef	28 119	29 046
	Timlön	
II Städpersonal		
a) 18 år	120:56	124:53
b) 19 år	132:91	137:29
c) 19 år + 3 års anställning	137:44	141:97
III Restaurangpersonal*		
a) Under 17 år	84:37	87:16
b) 17 år	97:75	100:98
c) 18 år	106:42	109:93
d) 19 år	115:42	119:22
e) Yrkesarbetare 20 år	23 585	24 363
f) Kvalificerad yrkesarbetare	24 603	25 414

Anm. Månadslön beräknas utifrån timlön gånger faktor 168.

** Anm: Tillämpas istället kollektivavtalet mellan Visita och HRF för restaurangpersonalen så gäller det istället för detta avtal.*

Höjning av utgående löner

Träffas ingen lokal överenskommelse om alternativ lönemodell enligt nedan höjs utgående tidlöner, för arbetstagare anställda före den 30 april 2023 respektive 30 april 2024, med följande belopp den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024;

<i>Yrkesgrupper</i>	<i>Höjning kr/tim</i>	
	2023	2024
<i>I Golfbanearbetare</i>		
a)	3,04	2,77
b)	3,52	3,21
c)	5,26	5,54
d)	5,49	5,54
e)	5,71	5,54
f)	6,29	5,74
g)	7,20	6,58
h)	6,86	6,26
i)	8,33	7,61
<i>II Städpersonal</i>		
a)	4,22	5,54
b)	4,68	5,54
c)	5,21	5,54
<i>III Restaurangpersonal</i>		
a)	3,04	2,77
b)	3,52	3,21
c)	3,69	5,54
d)	4,03	5,54
e)	5,46	5,54
f)	6,00	5,54

Anm. 1: Genom lokal skriftlig överenskommelse kan de lokala parterna förfoga över hälften av löneutrymmet på olika sätt. Avtalets minimilöner får dock inte på något sätt underskridas. *med lokala parter menas arbetsgivaren och Kommunals lokalavdelning.*

Anm 2.

Månadslön beräknas utifrån timlön gånger faktor 168.

Alternativ lönemodell

Genom lokal skriftlig överenskommelse med Kommunal, kan arbetsgivaren teckna överenskommelse om lokal lönebildning istället för att använda avtalets minimilönetafell och övergångsbestämmelser vid lönerrevision. I sådant fall gäller följande:

Den 1 maj 2023 avsätts en lönepott motsvarande 3,75 procent av de fasta kontanta månadslönerna för arbetstagargruppen per den 30 april 2023 för individuella höjningar att fördelas av de lokala parterna. Om de lokala parterna inte enas om annat skall 50 procent av utrymmet utges generellt och resterande del fördelas individuellt i enlighet med de grundläggande principerna för lönesättning.

Den 1 maj 2024 avsätts en lönepott motsvarande 3,3 procent av de fasta kontanta månadslönerna för arbetstagargruppen per den 30 april 2024 för individuella höjningar att fördelas av de lokala parterna. Om de lokala parterna inte enas om annat skall 50 procent av utrymmet utges generellt och resterande del fördelas individuellt i enlighet med de grundläggande principerna för lönesättning.

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja en skyndsam lokal tidplan och process.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse, har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Finner de centrala parterna anledning att återförvisa frågan, till de lokala parterna för förnyad diskussion med avsikt att träffa en lokal överenskommelse, kan så ske.

Anm.

Överenskommelse träffas med företrädare för Kommunals lokalavdelning. Tecknas ingen överenskommelse gäller revision enligt överenskommen höjning av utgående lön och avtalets lönetabeller enligt ovan.

4. Arbete på annan ort, bilersättning m.m.

Tjänsteresa med övernattning

Arbetstagare, som vid resor i tjänsten med övernattning, inte erhåller ersättning för havda kostnader för måltider har rätt till traktamente motsvarande Skatteverkets skattefria schablonbelopp. Kostnaden för övernattning skall betalas av arbetsgivaren, men kan arbetstagaren inte styrka kostnaden, utgår ersättning enligt Skatteverkets schablonbelopp.

Användande av egen bil i tjänsten

Arbetsgivare, som träffar överenskommelse med enskild arbetstagare om att denne använder egen bil i tjänsten, skall utge kilometerersättning för detta. Ersättning utges med vid varje tidpunkt gällande regler minst enligt Skatteverkets normalbelopp. Överenskommelsen om detta skall vara skriftlig. Ingendera parten kan dock fordra, att arbetstagarens egen bil skall användas i tjänsten.

§ 6 ACKORDSARBETE

Parterna på den enskilda arbetsplatsen äger i stället för eljest gällande löner överenskomma om att tillämpa ackord eller andra stimulanslöner för arbeten som lämpar sig härför.

§ 7 ÖVERTIDSARBETE

1. Arbete på annan tid än den ordinarie arbetstiden betraktas som övertidsarbete. Övertidsarbete får dock icke förekomma utan arbetsledningens begäran, såvida icke annan överenskommelse därom träffats.
2. Vid behov äger arbetsledningen rätt att beordra arbetstagare att utföra arbete på övertid. Därest arbetstagare av tvingande skäl är förhindrad att utföra dylikt arbete skall hänsyn därtill tas.
3. Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid enligt anvisningar av Arbetsmiljöverket. Arbetstagaren har rätt att själv eller genom ombud ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer Kommunal.
4. Förläggs övertidsarbete till tid efter ordinarie arbetstidens slut, skall arbetsgivaren om möjligt underrätta berörd arbetstagare härom senast före middagsrastens början samma dag.

Vid uttagande av övertid på lördag, sön- och helgdag samt på arbetsfri helgdagsafton skall arbetsgivaren lämna besked härom till berörda arbetstagare senast kl. 12 dagen före.

5. Vid beordrat övertidsarbete på lördagar samt sön- och helgdagar utgår, därest antalet utgjorda övertidstimmar jämte till sådan dag eventuellt förlagd ordinarie arbetstid sammantaget är mindre än 2 timmar, ändock betalning för minst 2 timmar per dag.

6. Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om att anställd i arbetsledande ställning inte ska ha rätt till ersättning för övertidsarbete enligt denna paragraf.

Överenskommelsen tar sikte på gruppen i, banchef/course manager, som till stor del planerar sin egen arbetstid.

Övertidsarbete kan i stället ersättas med högre lön och/eller med ett större antal semesterdagar än vad som följer av semesterlagen och detta avtal.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och den anställde inte kommit överens om annat.

Sådan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om träffad överenskommelse enligt detta avtal.

7. Övertidsersättning

Övertidsersättning för timavlönade

För övertidsarbete betalas ett tillägg per timme till i avtalet angiven ordinarie lön enligt följande:

Yrkesgrupp	På vardagar måndag-fredag	På lördagar, sön- och helgdagar, jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton
------------	------------------------------	---

För tiden fr.o.m. 1 maj 2023

I a) 16 år	38,00	60,79
b) 17 år	43,84	70,09
c) 18 år	52,64	84,24
d) 19 år	58,49	93,54
II a) Städpersonal	52,64	84,24
b) "	58,49	93,54
c) "	60,28	96,48
III a) Restaurangpersonal	38,00	60,79
b)	43,84	70,09
c)	46,09	73,72
d)	50,30	80,48

För tiden fr.o.m. 1 maj 2024

I a)	16 år	39,25	62,80
b)	17 år	45,28	72,40
c)	18 år	54,38	87,02
d)	19 år	60,42	96,63
II a)	Städpersonal	54,38	87,02
b)	"	60,42	96,63
c)	"	62,27	99,66
III a)	Restaurangpersonal	39,25	62,80
b)		45,28	72,40
c)		47,61	76,16
d)		51,96	83,14

Övertidsersättning för månadsavlönade

Vid beordrat övertidsarbete betalas till månadsavlönad arbetstagare per utförd övertidstimme följande ersättningar (total ersättning):

Yrkesgrupp	På vardagar måndag-fredag	På lördagar, sön- och helgdagar, jul-, nyårs- påsk-, pingst- och midsommaraftnar
------------	------------------------------	---

För tiden fr.o.m. 1 maj 2023

e)	Golfbanearbetare Greenkeeper	186,59	223,84
f)	Greenekeeper med längre erfarenhet	198,40	239,00
g)	Mekaniker	207,52	249,03
h)	Banförman/Head Greenkeeper	207,52	249,03
i)	Banche/ Course Manager	213,74	246,52
IIIe)	Yrkesarbetare 20 år rest	195,36	231,74
IIIIf)	Kvalificerad yrkesarb rest	204,31	242,34

För tiden fr.o.m. 1 maj 2024

e) Golfbanearbetare Greenkeeper	192,75	231,22
f) Greenekeeper med längre erfarenhet	204,95	246,89
g) Mekaniker	214,37	257,25
h) Banförman/Head Greenk	214,37	257,25
i) Banchef/Course Manager	220,79	265,10
IIIe) Yrkesarbetare 20 år rest	201,81	239,38
IIIIf) Kvalificerad yrkesarb rest	211,05	250,34

Kompensationsledighet

Kompensation för övertidsarbete kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren även utgå i form av ledighet.

Då kompensation utges i form av ledighet beräknas den enligt följande.

För varje övertidstimme, som utförs på vardag, måndag-fredag, utgår ledighet med 1½ timme.

För varje övertidstimme, som utförs på lördag, helgdagsafton samt söndag och helgdag, utgår ledighet med 2 timmar.

§ 8 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO

Vid frånvaro från arbetet utgår lön endast om så framgår av lag eller avtal (se bl.a. avtalets §§ 9, 11 och 12).

a) Vid frånvaro på grund av sjukdom

Sjukfrånvaro under karensperiod

Sjukfrånvaron inleds med en karensperiod. Karensperioden uppgår till 20 procent av arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid. Under karensperioden görs helt löneavdrag per timme som den anställde skulle ha arbetat.

Timlön

Under karenperioden (upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid) görs helt löneavdrag per timme som den anställde skulle ha arbetat.

Månadslön

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs sjukavdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \text{ för sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid}$$

Anmärkning:

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses arbetstagarens arbetstid i timmar under en normalvecka. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Sjukfrånvaro efter karenperiod t.o.m. 14 dagar

Avdrag görs med lön per timme som den anställde skulle ha arbetat under sjukfrånvaron upp till högst 14 kalenderdagar. Se regelverk om sjuklön och sjukavdrag i mom 6.

Sjukfrånvaro fr.o.m. den 15e kalenderdagen

Avdrag görs per dag för varje kalenderdag frånvaron omfattar.

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

b) Vid frånvaro på grund av *olycksfall eller tillfällig vård av barn*

- under de första 14 kalenderdagarna av varje frånvarotillfälle görs avdrag med ett belopp motsvarande 1/21 av månadslönen för **varje förlorad arbetsdag**,
- för frånvaro som överstiger 14 kalenderdagar i en följd görs avdrag från månadslönen med ett belopp motsvarande

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

för **varje kalenderdag** under den **överskjutande** frånvaroperioden.

- c) Vid *all annan frånvaro* gäller följande
- om frånvaroperioden omfattar högst 14 kalenderdagar i en följd görs avdrag med ett belopp motsvarande 1/21 av månadslönen för *varje förlorad arbetsdag*
 - om frånvaroperioden är längre än 14 kalenderdagar i en följd görs avdrag med ett belopp motsvarande
$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$
för *varje kalenderdag* under **hela** frånvaroperioden.

Anm.

För tid understigande en dag beräknas avdraget i proportion härtill.

§ 9 SJUKLÖN SAMT FÖRÄLDRALÖN

1. Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt vad som följer av detta avtal. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

2. Rätt till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön fr.o.m. andra anställningsdagen. För att ha rätt till sjuklön, krävs att arbetstagaren är tillsvidareanställd eller har en tidsbegränsad anställning som skall pågå minst en månad. Vid kortare anställningstid krävs att arbetstagaren börjat anställningen och har varit anställd minst 14 dagar i en följd.

Rätten till sjuklön är begränsad till de fjorton första kalenderdagarna i varje sjukperiod.

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt till smittbärrpenning föreligger enligt lagen om ersättning för smittbärare begränsas sjuklönerätten till 10 procent som utges fr.o.m. fjärde frånvarodagen.

3. Inskränkningar i rätten till sjuklön

Rätten till sjuklön bortfaller i följande fall:

- * För tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet såvida inte arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter att hindret upphört.
- * Fr.o.m. åttonde kalenderdagen eller den tidigare tidpunkt från vilken arbetsgivaren krävt intyg om inte arbetstagaren styrker

nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare.

- * Om arbetstagaren ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som arbetstagaren har dömts för genom dom som vunnit laga kraft.
- * Om arbetstagaren medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

4. Sjukanmälan

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. Arbetstagaren skall dessutom, så snart som möjligt, uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Om sjukfrånvaron fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång skall detta anmälas till Försäkringskassan inom sju kalenderdagar.

Anm.

Arbetsgivaren skall i enlighet med 12 § Sjuklönelagen lämna uppgift till Försäkringskassan om sjukdomsfall som gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön.

5. Sjukintyg

Om arbetsgivaren så begär skall arbetstagaren styrka frånvaron med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg.

Kostnaderna för av arbetsgivaren begärt intyg betalas av denne. Om arbetsgivaren begär intyg från viss läkare är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta kostnaden för annan läkare, utom i de fall arbetstagaren har särskilda skäl att uppsöka annan läkare.

Från och med åttonde kalenderdagen i varje sjukperiod skall arbetstagaren utan särskild begäran och på egen bekostnad alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

6. Beräkning av sjuklön

1. Karensperiod

Sjuklöneperioden inleds med en karensperiod. Under karensperioden utges ingen sjuklön och avdrag görs i enlighet med § 8.Löneavdrag vid frånvaro.

Karensperioden uppgår till 20 procent av arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid.

Anmärkning:

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses arbetstagarens arbetstid i timmar under en normalvecka enligt gällande arbetstidsmåt. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Återinsjuknande inom fem kalenderdagar räknas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Återinsjuknande innebär att karensperioden kan komma att fortsätta upp till 20 procent av arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid.

Antalet karensperioder begränsas till tio under en tolv månadersperiod. Karensperiod som sträcker sig över flera dagar i en och samma sjukperiod räknas som en (1) karensperiod.

2. Sjuklön efter karensperiod till och med dag 14

Sjuklön utgör nedan angiven del av den lön för sådan fastlagd ordinarie arbetstid, inklusive hithörande lönetillägg*, som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden.

Sjuklön utgår efter karensperioden (för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid) t.o.m. dag 14 i sjukperioden. Under denna period utgår sjuklön enligt följande för varje timme den anställde varit frånvarande från arbetet under dag 2-14, som skulle varit arbetsdagar i sjukfrånvaroperioden;

Timlön

80 procent av ordinarie timlön utgör sjuklön.

Månadslön

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs sjukavdrag per timme med

$$20 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

*Medarbetare som skulle ha arbetat på schemalagd ob-tid får dessutom sjuklön (efter karenstiden) med 80 procent av den ob-ersättning som arbetstagaren gått miste om.

Anm.

- 1. Arbetstagare som under de senaste tolv månaderna före en ny sjukperiod gått miste om sjuklön under tio karensdagar har rätt till sjuklön även för första arbetsdagen i den aktuella sjukperioden. Sjuklönen beräknas på samma sätt som för andra arbetsdagen i sjukperioden.*
- 2. Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från tidigare sjukperiods slut utgör ur sjuklönesynpunkt en och samma sjukperiod.*
- 3. På arbetstagarens begäran kan Försäkringskassan besluta om att arbetstagare med upprepade korta sjukperioder har rätt till en sjuklön om 80 procent även för den första dagen i varje sjukperiod, s.k. särskilt högriskskydd. Arbetsgivaren erhåller i dessa fall efter ansökan ersättning från Försäkringskassan för hela sjuklönekostnaden för berörd arbetstagare. Detsamma gäller för arbetstagare med medicinskt väldokumenterad sjukdom som medför risk för en eller flera längre sjukperioder under en 12-månadersperiod. I det senare fallet kan dock arbetstagaren inte få sjuklön för karensdagen.*
- 4. Sjuklön utgår inte samtidigt med semesterlön. Sjuklön utgår ej heller samtidigt med kompensationsledighet som utgör ersättning för overtidsarbetet. Beträffande arbetstagares rätt att i dessa fall uppskjuta utlagd ledighet, gäller vad som anges i § 12.7, "Förläggning av semesterledighet".*
- 5. Sjuklönen inräknas ej i semesterlöneunderlaget. Beträffande sjuklönegrundande frånvaro gäller vad som anges i semesterbestämmelserna i denna fråga.*

7. Utbetalning av sjuklön

Utbetalning av sjuklön skall ske vid det avlöningstillfälle som infaller närmast efter det att arbetstagaren till arbetsgivaren har lämnat skriftlig försäkran om att arbetstagaren varit sjuk och i vilken omfattning som dennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom.

8. Föräldralön

Fr.o.m. den 1 januari 2014 har den sedan tidigare kollektivavtalade föräldralönen ersatts med en kollektivavtalad försäkring.

§ 10 LÖNEUTBETALNING

Lön utbetalas minst en gång per månad på fastställd dag, för månadsavlönade den 25:e eller, om helgdag då inträffar, föregående helgfria dag.

I samband med avlöningens utbetalning lämnas en specifikation av olika lönedelar och av gjorda avdrag.

Förlängning av avlöningsperiod skall föregås av förhandling enligt 11 § MBL.

§ 11 LEDIGHET

1. Arbetstagares rätt till ledighet från arbetet och andra med ledigheten sammanhängande frågor regleras dels av lag (t.ex. lagarna om studieleddighet, föräldraledighet, fackliga förtroendemän, semester), dels av bestämmelser i detta avtal (§ 12 semester samt vad som anges i punkterna 2-7 nedan).
2. **Ledighet på helgdagsaftnar**
Nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julaftnar är fridagar.
3. **Ledighet vid val, fackliga konferenser och offentliga uppdrag**
Arbetstagare, som vill erhålla ledighet för deltagande i allmänna val, för fullgörande av kommunala och andra offentliga uppdrag samt för deltagande i fackliga konferenser och rådslag och i förhandling om fråga vari arbetstagaren är utsedd att vara representant för sin organisation skall till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare framställa begäran därom i så god tid som möjligt. I sådana fall har arbetstagaren rätt till erforderlig ledighet utan lön.
4. **Ledighet för fackliga förtroendemän (exkl. skyddsombud)**
Facklig förtroendeman har enligt förtroendemannalagen rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Facklig förtroendeman har därvid rätt till bibehållna anställningsförmåner, dock endast under förutsättning att ledigheten avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens arbetsplats.

Facklig förtroendeman utses av avdelning inom Svenska Kommunalarbetareförbundet. Förtroendemannalagen vinner tillämpning på facklig

förtroendeman då avdelningen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.

Arbetstagare, som omfattas av förtroendemannalagen och som önskar ledighet för facklig verksamhet, skall anmäla detta till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare i så god tid som möjligt. Därvid skall arbetstagaren även uppge om hon/han yrkar bibehållna anställningsförmåner eller inte.

5. **Ledighet för skyddsombud**

Lokalt skyddsombud har efter anmälan till närmaste arbetsledare rätt till erforderlig ledighet med bibehållen lön

- vid Arbetsmiljöverkets förrättningar på arbetsplatsen
- vid undersökningar, som arbetsledningen verkställer med anledning av inträffat olycksfall/tillbud
- vid besök på arbetsplatsen av regionalt skyddsombud.

På arbetsplats där lokalt skyddsombud saknas har arbetstagarna rätt att bland sig utse någon att som deras företrädare på betald arbetstid delta vid besök på arbetsplatsen av Arbetsmiljöverket eller av regionalt skyddsombud.

Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger skyddsombud rätt till erforderlig ledighet med bibehållen lön för deltagande i av de avtalsslutande organisationerna godkänd utbildning i arbetsmiljö.

Lokalt skyddsombud utses av avdelning inom Svenska Kommunal-arbetareförbundet. Lag- och avtalsbestämmelser rörande lokalt skyddsombud vinner tillämpning på lokalt skyddsombud då avdelningen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.

Regionalt skyddsombud har efter anmälan till sin arbetsgivare eller dennes ställföreträdare rätt till erforderlig ledighet utan lön för fullgörande av sitt uppdrag.

Regionalt skyddsombud utses av avdelning inom Svenska Kommunal-arbetareförbundet. Lag- och avtalsbestämmelser rörande regionalt skyddsombud vinner tillämpning på regionalt skyddsombud då avdelningen har underrättat arbetsgivaren om uppdraget.

Anm.

Vad som i punkt 5 angetts beträffande lokalt skyddsombud gäller i förekommande fall även huvudskyddsombud.

6. Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare eller efter kallelse för mammografi, cellprov eller PSA-provtagning

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, sambo och registrerad partner.

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

7. Ledighet att söka arbete

I enlighet med vad som anges i lagen om anställningsskydd, har arbetstagare som blivit uppsagd från sin anställning, rätt till ledighet under uppsägningstiden med bibehållen lön i den utsträckning som skäligen fordras för att arbetstagaren skall kunna besöka Arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

8. Ledighet för utbildning inom ramen för arbetet

Parterna är överens om att utbildning, fortbildning, kurser och konferenser som sker inom ramen för arbetet och som arbetsgivaren bekostar skall ske på betald arbetstid eller tas ut i ledig tid, dock max med åtta timmar per dag. Detta förutsätter att överenskommelser härom träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren före genomförande.

9. **Nationaldagen den 6 juni**

År då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare med arbetstid förlagd till dagtid måndag-fredag rätt till en dags betald ledighet (deltidsanställd i proportion). Som förutsättning gäller att arbetstagaren är anställd den 6 juni det året och inte är sjuk eller tjänstledig. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ledigheten bytas mot lön.

§ 12 **SEMESTER**

1. Arbetstagares semesterförmåner - varmed avses semesterledighet, semesterlön och semesterersättning - utgår enligt lag med de avvikelser och tillägg som framgår av följande bestämmelser.

2. **Semesterår och intjänandeår**

Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Arbetsgivare får träffa överenskommelse med arbetstagare om annat semesterår än 1 april – 31 mars (12-månadersperiod) där speciella förhållanden så motiverar.

3. **Semesterledighet**

Arbetstagare har rätt till 25 dagars semesterledighet varje semesterår med de undantag som nedan anges. Under semesterledigheten skall arbetstagaren ha semesterlön i den mån arbetstagaren tjänat in sådan under intjänandeåret (se vidare under punkt 4).

Påbörjar arbetstagaren sin anställning efter den 31 augusti har denne rätt till fem dagars semesterledighet under semesteråret.

Arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete har inte rätt till någon semesterledighet i de fall arbetet avsetts pågå högst tre månader och inte varat längre tid. I dylikt fall äger arbetstagaren dock rätt till semesterersättning vid anställningens upphörande enligt punkt 10.

Arbetstagare som byter anställning under semesteråret är berättigad till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån arbetstagaren inte redan fått sådan ledighet.

Arbetstagares rätt till semesterledighet påverkas inte av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare.

Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar. Med söndag jämställs helgdag samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Infaller lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, under semesterledighet som är kortare än fem dagar, räknas sådan dag som semesterdag. Under sådan semesterledighet infallande fridag räknas inte som semesterdag.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut som infaller dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före semesterledigheten eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar har sådan arbetstagare rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut både omedelbart före semesterledigheten och omedelbart efter denna. Det sistnämnda fallet gäller dock endast under förutsättning att särskilda skäl inte föranleder annat. I båda fallen gäller vidare att motsvarande antal fridagar som ej är lördag eller söndag och som infaller under semesterledigheten räknas som semesterdag.

4. Rätten till betald semesterledighet

Rätt till semesterlön föreligger endast i den mån sådan intjänats under intjänandeåret. I den mån semesterlön ej intjänats motsvarande hela semesterledigheten föreligger rätt till semesterledighet utan semesterlön. Därvid gäller följande.

Av den totala semesterledigheten skall så många dagar anses betalda som svarar mot den del av intjänandeåret under vilken arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren. Arbetsdag då arbetstagaren varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som är semesterlönegrundande enligt punkt 9.

Uppstår vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar brutet tal, skall avrundning ske till närmast högre hela tal. Återstående dagar utgör semesterledighet utan lön.

Exempel på beräkning av antalet betalda semesterdagar

Beräkningen av antalet semesterdagar med semesterlön kan exemplifieras enligt följande: (Exemplet förutsätter 1/4 - 31/3 som intjänandeår.) Arbetstagaren anställdes fr.o.m. den 18 oktober och anställningstiden blir då under det första intjänandeåret 165 dagar. Detta gäller vid såväl heltids- som deltidsanställning liksom i de fall arbetstagaren varit frånvarande under tid som enligt punkt 9 är semesterlönegrundande.

Beräkningen av antalet betalda semesterdagar under påföljande semesterår blir då:

$$\frac{25 \times 165}{365} = 11,3 \text{ som skall avrundas uppåt.}$$

Arbetstagaren har enligt detta exempel således rätt till 12 betalda semesterdagar. Antalet obetalda semesterdagar är 13.

Anm.

1. *Anställningstiden - i exemplet 165 dagar - kan, i förekommande fall, endast minskas med icke semesterlönegrundande frånvaro.*
2. *Om intjänandeåret är ett skottår ändras 365 till 366 och i detta exempel skulle anställningstiden öka med en dag.*

5. Avstående från rätt till semesterledighet

Arbetstagare får avstå från semesterledighet som ej är förenad med semesterlön. På begäran av arbetsgivaren skall arbetstagaren ge besked i vad mån arbetstagaren önskar få ut sådan semesterledighet eller avstå härifrån. Besked behöver dock ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren ej senare avstå från ledigheten.

Beslutar arbetsgivaren om permittering, som arbetstagaren ej hade anledning att räkna med då arbetstagaren lämnade besked om att ta ut den obetalda semesterledigheten, har arbetstagaren likväl rätt att avstå från denna semesterledighet i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringstiden. Detta gäller dock endast om arbetstagaren under rättar arbetsgivaren härom senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål

underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

6. Sparande av semesterledighet

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera (maximalt fem dagar) till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår arbetstagaren väljer. Detta gäller dock ej om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förlägges till det året. Sparad semesterdag skall dock läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades. Har arbetstagaren avsett att sparade dagar skall förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas att semesterdagarna skall läggas ut under det sjätte året.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag som har sparats från tidigare år.

Vill arbetstagaren spara semesterdagar eller vill arbetstagaren ta i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren härom i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Sådan underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar med lön hon/han har eller kan beräknas få rätt till. Vill arbetstagaren få ut sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, skall arbetstagaren meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg. Vad nu sagts gäller endast om arbetsgivare och arbetstagare inte träffar annan överenskommelse.

I övrigt gäller i fråga om förläggning av sparad semesterdag vad som föreskrivs under punkt 7.

7. Förläggning av semesterledighet

Semesterns förläggning bestäms genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kan parterna ej enas bestämmer arbetsgivaren om förläggningen. I sådant fall gäller följande:

Semestern bör utgå i ett sammanhang om fyra veckor förlagd till tiden 15 maj – 15 september. Föreligger svårigheter till sådan förläggning

äger dock arbetstagaren rätt till tre veckor förlagda i ett sammanhang till tiden för sommarskollovet.

Vid utläggning av sparad semester skall som huvudregel gälla att denna förläggs i samband med uttagande av den ordinarie semestern. Där svårigheter föreligger att tillämpa denna regel får undantag däriifrån göras.

Av semesterdagar som utläggs under visst semesterår skall, om ej annat avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare, dagar som är förenade med semesterlön utgå först. Sparade semesterdagar som är hänförliga till olika semesterår skall uttas i den ordning de intjänas.

Semester får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid, oberoende av om uppsägningen skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida och oavsett vilken grund som åberopas för uppsägningen. Kommer uppsägningstid helt eller delvis att sammanfalla med redan utlagd semesterledighet skall, om arbetstagaren så begär, semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas. Arbetstagares rätt i sistnämnda fall gäller dock endast om arbetsgivaren vidtagit uppsägning och denna grundas på arbetsbrist.

Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt punkt 9 skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag. Semesterdagar som återstår på grund av nyssnämnda tillämpning skall utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren ej medger annat.

Vid sjukdom är arbetstagaren skyldig att, om arbetsgivaren så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från Försäkringskassan styrka sin oförmåga till arbete.

Arbetsgivaren skall i god tid före semesterns början underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelsen skall lämnas två månader före semesterns början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare dock om möjligt minst en månad före semesterns början.

Anm.

1. Om båda makarna/sambo är anställda hos samma arbetsgivare skall semester i första hand utgå samtidigt.

2. *Bestämmelserna under denna punkt innebär ej någon inskränkning i arbetstagares rättigheter enligt punkt 6 rörande sparande av semesterledighet.*

8. Vid anställningens upphörande

Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan arbetstagaren har erhållit den semesterlön som denne har tjänat in, skall arbetstagaren erhålla semesterersättning, i den mån ej annat anges i det följande.

Av punkt 3 tredje stycket följer att arbetstagare i vissa fall inte är berättigad till semesterledighet men väl semesterersättning vid anställningens upphörande. Endast om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat överenskommelse härom, skall sådan semesterersättning anses ingå i vederlaget för arbetet.

Semesterersättningens storlek bestäms i enlighet med vad som anges under punkt 10. För sparade semesterdagar skall semesterersättning beräknas som om de hade uttagits under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen upphört på grund av:

- a) arbetstagarens sjukdom
- b) förhållandet att arbetstagaren begagnat sin rätt att omedelbart frånträda anställningen enligt § 2., punkt 3.6. i detta avtal eller
- c) arbetsgivarens uppsägning, i det fall uppsägningen föranleds av arbetsbrist.

Semesterersättning skall utbetalas till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och om möjligt senast en månad efter anställningens upphörande.

Beträffande beräkningen av semesterersättning, se punkt 10.

9. Semesterlönegrundande frånvaro

Semesterlönegrundande frånvaro skall för såväl månadsavlönad som timavlönad ingå vid beräkningen av anställningstid under intjänandeåret enligt punkt 4 ovan.

Vid semesterlönegrundande frånvaro utan lön för **timavlönade** skall den lön inklusive lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget, se vidare punkt 10.2. Hit räknas såväl lön och lönetillägg för ordinarie arbetstid som lön och lönetillägg för exempelvis övertidsarbete, jourtjänst och beredskap som arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande.

Under sjuklöneperiod gäller detsamma men däremot skall utbetald sjuklön inte ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget.

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, enligt SemL §§ 17 – 17 b, när fråga är om;

a) ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar eller om frånvaron beror på arbets-skada. I sådan frånvaroperiod inräknas även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Frånvaron upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott än fjorton dagar i följd.

b) ledighet enligt föräldraledighetslagen;

- under ledighet med tillfällig föräldrapenning, enligt 8 § 1 st. föräldraledighetslagen, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,
- under tid för vilken graviditetspenning utges, eller
- under tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 kalenderdagar eller för ensamstående förälder 180 kalenderdagar,

I en frånvaroperiod enligt ovan räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

c) ledighet med anledning av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare och om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar,

d) ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigande teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om

frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag,

- e) ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 kalenderdagar eller repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 kalenderdagar,
- f) ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare,
- g) ledighet enligt lagen om ersättning och ledighet för närståendevård om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 kalenderdagar.

10. Beräkning och utbetalning av semesterlön för ordinarie semester, sparad semester och semesterersättning

10.1 Månadsavlönade

Ordinarie semester

Semesterlönen för ordinarie semester utgörs av den på semestern belöpande månadslönen jämte semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av:

- **0,8 procent** per betald semesterdag beräknad på arbetstagarens aktuella månadslön vid semestertillfället
- **13 procent** av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret

Med månadslön avses den kontanta månadslönen jämte eventuella fasta månadsbaserade lönetillägg som gäller vid semestertillfället. Har arbetstagaren ändrat sysselsättningsgrad under intjänandeåret skall omräkning av månadslönen ske.

Med rörliga lönedelar avses övertidsersättningar, ob-tillägg och därmed jämställda löneelement.

Semestertilläggen utbetalas senast vid semesterårets slut.

Sparad semester

Semesterlönen för sparad semester beräknas på samma sätt som för ordinarie semester. Anpassning av månadslönen efter sysselsättnings-

grad skall ske om arbetstagaren vid det tillfälle den sparade semesterdagen tas ut har annan sysselsättningsgrad än under det semesterår semesterdagen sparades.

Semesterersättning

Semesterersättningen utgörs av **4,6 procent** av den aktuella månadslönen vid anställningens upphörande per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg i enlighet med ovan.

För säsonganställd, månadsavlönad arbetstagare utgör semesterersättningen **13 procent** av arbetstagarens förfallna lön under intjänandeåret.

10.2 Timavlönade

Ordinarie semester

Semesterlönen utgör **13 procent** av arbetstagarens förfallna lön i anställningen under intjänandeåret.

Löneunderlaget skall i förekommande fall kompletteras för semesterlönegrundande frånvaro enligt punkt 9.

Semesterlönen beräknas på alla former av lön och lönetillägg som utgår enligt lag eller avtal, dock med följande **undantag**:

- a) semesterlön avseende ordinarie semester
- b) permitteringslön vid semesterstängning
- c) provision som oavkortat utgår även under semestertiden
- d) sjuklön och föräldralön enligt § 9. Däremot ökas löneunderlaget med den lön och de lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren ej varit frånvarande, se punkt 9.
- e) förmån av fri bostad
- f) löneförmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader

I löneunderlaget skall sålunda, i förekommande fall, ingå lön och lönetillägg såsom tim- och ackordslön, provision (se ovan nämnda undantag), tillägg för förskjuten och obekvämt arbetstid, övertidsersättning, liksom andra övertidstillägg, månads-, ackords- och skifttillägg, jour- och beredskapsersättning och sådan semesterlön som avser sparad semesterdag och permitteringslön i andra fall än vid semesterstängning.

I löneunderlaget skall även ingå lön eller ersättning för dag då arbetstagaren delvis haft ledighet från arbetet.

Arbetsgivaren skall i samband med semesterledighet betala ut semesterlön för det antal betalda semesterdagar, som ingår i semesterledigheten. Semesterlönen per betald semesterdag erhålls genom att semesterlönen framräknad enligt ovan divideras med antalet betalda semesterdagar beräknat enligt punkt 4.

Semesterlön får icke betalas ut i förskott utan samband med semesterledighet. Semesterlön får ej heller inräknas i lönen eller utbetalas kontinuerligt i samband med löneutbetalningen. Motsvarande gäller beträffande semesterersättning om annat ej föranleds av överenskommelse enligt punkt 8, andra stycket.

Om arbetstagaren i enlighet med bestämmelserna i punkt 6. underrättat arbetsgivaren om att arbetstagaren vill spara semesterdagar skall arbetsgivaren innehålla semesterlönen för de sparade semesterdagarna.

Vid en sammanhängande semesterledighet om minst fem betalda semesterdagar skall, om arbetstagaren så begär, semesterlönen betalas ut vid den ordinarie löneutbetalning, som närmast föregår semesterledigheten. I övriga fall skall semesterlönen betalas ut vid närmast följande ordinarie avlöningstillfälle. Eventuellt resterande semesterlön skall utbetalas senast vid semesterårets slut.

Sparad semester

Semesterlönen för sparad semester utgör för varje uttagen semesterdag **0,52 procent** av den semesterlönegrundande inkomsten under intjänandeåret som föregår det semesterår den sparade semestern uttas. Den semesterlönegrundande inkomsten beräknas på sätt som anges ovan.

Om arbetstagaren deltidarbetat under intjänandeåret, som föregår semesteråret då semesterdag sparats, skall semesterlönebeloppet beräknat enligt föregående stycke reduceras till så stor del som motsvarar förhållandet deltid/heltid.

Om endera parten så påfordrar, skall semesterlagens bestämmelser om beräkning av semesterlön för sparad semester tillämpas i stället för beräkningsreglerna i de två föregående styckena. Framställning härom

skall ha gjorts senast i samband med att förläggningen av semestern fastställs.

Semesterersättning

Semesterersättningens storlek bestäms i enlighet med vad som anges under *ordinarie semester* respektive *sparad semester*. För sparade semesterdagar skall semesterersättningen beräknas som om de hade uttagits under det semesterår då anställningen upphörde.

§ 13 ARBETARSKYDD

1. *Skyddskläder/ Skyddsutrustning*

Vid arbete med risk för huvudskador skall arbetsgivaren tillhandahålla skyddshjälm åt arbetstagarna liksom hörselskydd vid arbete med risk för hörselskador.

Arbetsgivaren skall tillhandahålla effektivt ansiktsskydd och effektivt skyddande överdrag (exempelvis kapp och stövlar av gummi) åt arbetstagare, som utför besprutning eller tillreder besprutningsvätska.

Vid läggning av färdig grästurf skall skyddsförkläde tillhandahållas av arbetsgivaren.

Arbetstagare, som normalt utför förekommande arbeten med bekämpningsmedel, skall genom arbetsgivarens försorg beredas tillfälle till kostnadsfri hälsokontroll av sedvanligt slag en gång varje år.

Där arbetsförhållandena ej lägger hinder i vägen härför skall traktor vid körning under kall årstid vara försedd med förarhytt med reglerbar uppvärmningsanordning av sådan beskaffenhet att en möjligast jämn fördelning av värmen åstadkoms. Hytten skall även vara försedd med defroster.

Roterande varningsljus bör finnas på fordon och maskiner som körs på banorna.

Arbetsgivaren är skyldig att - där behov därav föreligger - anordna personalrum i enlighet med av Arbetsmiljöverket utfärdade personalrumsanvisningar. Tvål och handdukar tillhandahålls av arbetsgivaren. Städning av personalutrymme skall utföras på arbetsgivarens bekostnad.

På varje arbetsplats skall finnas en av arbetsgivaren bekostad lättillgänglig välutrustad förbandslåda. Förare av motordrivna fordon och redskap skall dessutom ha tillgång till en förbandsask. Arbetstagarna skyldiga att vara aktsamma om desamma samt göra anmälan, då utrustningen är bristfällig.

Till arbetstagare, som under arbetet skadat sig så mycket att arbetstagaren behöver uppsöka läkare men ändå därefter kan tjänstgöra betalas avtalsenlig tidlön för den tid som åtgår för läkarbesöket. Detta skall i dylika fall ske i samförstånd med arbetsledningen.

Arbetsgivare rekommenderas att ersätta under arbetet skadade eller förkomna glasögon, då ersättning ej erhålles genom försäkring.

2. *Arbetskläder*

Vid arbeten under sådana betingelser att regnkläder erfordras skall arbetsgivaren tillhandahålla kompletta sådana, inklusive stövlar.

Arbetstagare, som är sysselsatt med att sköta motordrivna fordon, erhåller där så erfordras, två ställ överdragskläder per år.

Vid körning med minitraktor eller åkbar klippmaskin utan uppvärmbart förarhytt, skall arbetsgivaren under den kalla årstiden tillhandahålla varma skyddskläder.

Varje tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare anställd för viss säsong omfattande en tid av minst åtta månader erhåller två omgångar överdragskläder per år. För övriga arbetstagare tillhandahåller arbetsgivaren en omgång överdragskläder.

Anm. Efter överenskommelse i varje särskilt fall kan arbetstagaren erhålla kontant ersättning motsvarande värdet av angivna förmåner för att själv hålla sig med överdragskläder.

Om arbetsuppgifternas art så påfordrar tillhandahållas arbetshandskar av arbetsgivaren.

Arbetsgivare bör medverka till att lösa frågan om tvätt av arbetskläder på ett ändamålsenligt sätt. Ett sätt är att arbetsgivare låter installera en tvättmaskin på lämplig plats t.ex. i personalutrymme.

§ 14 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

1. Arbetstagare är skyldig att infinna sig på platsen för sitt arbetes utförande på de för honom bestämda tiderna.
2. Allt arbete skall utföras enligt vederbörligen givna föreskrifter.
3. Arbetstiden skall fullt utnyttjas. Därest arbetstagare vid överenskomna raster eller vid arbetsdagens slut avslutar arbetet före den stipulerade tiden, har arbetsgivaren rätt att göra avdrag för påbörjad halvtimme.
4. Efter framställning från lokalavdelning av Svenska Kommunalarbetareförbundet har arbetsgivaren att medverka vid uppbörd av fackföreningsavgifter genom löneavdrag. En förutsättning för arbetsgivarens medverkan är att berörda arbetstagare var för sig lämnar medgivande därtill.
5. Efter överenskommelse med arbetsgivare eller dennes ställföreträdare äger facklig representant från Svenska Kommunalarbetareförbundet eller dess lokalavdelning rätt att beträda arbetsplats för att kontakta de anställda i fackliga spörsmål. Det förutsätts att sådant besök ej nämnvärt stör pågående arbete.

§ 15 FÖRHANDLINGSORDNING M.M.

1. **Allmänna bestämmelser**
Denna förhandlingsordning gäller vid förhandling rörande tolkning eller tillämpning av bestämmelserna i detta avtal, enskilt anställningsavtal och arbetsrättslig lagstiftning.

Meningsskiljaktighet mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om lön och andra anställningsvillkor bör i första hand lösas genom överläggningar dem emellan.

Meningsskiljaktighet övergår till tvist först sedan behörig representant för Svenska Kommunalarbetareförbundet (se anm. till § 15) biträtt arbetstagarens uppfattning och anmält detta till arbetsgivaren.

2. **Lokal och central förhandling**

Förhandling i tvist eller annat ärende förs i första hand mellan arbetsgivaren och berörd lokalavdelning inom Svenska Kommunalarbetareförbundet (lokal förhandling).

Kan uppgörelse ej träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla förhandling mellan förbunden å ömse sidor (central förhandling).

Då ärendets beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning därtill, må, om något förbund så begär, upptagas förhandling direkt mellan förbunden utan föregående lokal förhandling.

Central förhandling äger rum under medverkan av handläggare från förbunden. Kan uppgörelse därvid ej träffas, må förhandlingen, på endera partens begäran, ajourneras för att snarast återupptas under medverkan av handläggare från respektive förbunds huvudkontor.

I sista hand kan rättstvist prövas av domstol.

3. **Övriga förhandlingsfrågor**

I övriga förhandlingsfrågor, såsom frister för påkallande av förhandling och väckande av talan vid domstol, protokoll och justering härav gäller vad som föreskrives i lag. Vidare gäller det av förbunden antagna huvudavtalet mellan SAF och LO (se § 16).

Anm. till § 15

- a) *Rätten att företräda lokalavdelningen vad avser tvisteanmälan (punkt 1.) och lokal förhandling (punkt 2.) tillkommer i första hand person som avdelningen utsett och anmält som facklig förtroendeman på arbetsplatsen. Saknas sådan facklig förtroendeman ankommer det på avdelningen att meddela arbetsgivaren telefon och adress till berörd avdelning.*
- b) *Rätten att anmäla tvist enligt punkt 1. tillkommer även handläggare vid Svenska Kommunalarbetareförbundets huvudkontor.*
- c) *Handläggare, som enligt punkt 2. har behörighet att företräda sitt förbund vid central förhandling, bör ej delta i lokal förhandling.*

Utvidgad förhandlingskyldighet och tolkningsföreträde

Vad som nedan anges utgör icke några sakliga ändringar i medbestämmandelagen, ej heller någon fullständig beskrivning av angivna frågor.

- I. **Arbetsgivaren skall på eget initiativ förhandla** med facklig förtroendeman eller, om sådan saknas på arbetsplatsen, annan behörig företrädare för berörd lokalavdelning inom Svenska Kommunalarbetareförbundet **innan arbetsgivaren beslutar om;**
- a) viktigare förändring av sin verksamhet
 - b) viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör Svenska Kommunalarbetareförbundet
 - c) tystnadsplikt rörande information
 - d) att anlita entreprenör eller annan uppdragstagare. Detta gäller ej om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan arbetsgivaren fullgjort sin förhandlingsskyldighet vid lokal och eventuell central förhandling.

- II. Uppkommer **tvist om arbetsskyldighet** enligt detta avtal gäller Svenska Kommunalarbetareförbundets mening till dess tvisten slutligt prövas (tolkningsföreträde).

Tolkningsföreträdet utövas på lokal nivå av berörd lokalavdelning inom Svenska Kommunalarbetareförbundet som därvid företräds av facklig förtroendeman. Saknas sådan förtroendeman på arbetsplatsen företräds lokalavdelningen av annan behörig representant. Har central förhandling påkallats, utövas angivna rätt av Svenska Kommunalarbetareförbundet som fackförbund. Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjuts, får arbetsgivaren utan hinder av ovannämnda tolkningsföreträde kräva att arbetet utföres enligt arbetsgivarens mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet.

Blir arbetet utfört enligt tredje stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla lokal förhandling, där så ej redan skett. Kan tvisten ej lösas vid lokal förhandling, skall arbetsgivaren inom tio dagar härefter påkalla central förhandling. Kan tvisten ej heller lösas vid central förhandling skall arbetsgivaren inom tio dagar härefter väcka talan vid arbetsdomstolen.

- III. Uppkommer **tvist om lön eller annan ersättning** till arbetstagare enligt detta avtal gäller arbetsgivarens uppfattning till dess tvisten slutligt prövas (tolkningsföreträde).

Arbetsgivaren skall därvid omedelbart påkalla lokal förhandling i tvisten, där så ej redan skett. Kan tvisten ej lösas vid denna förhandling skall arbetsgivaren inom tio dagar härefter påkalla central förhandling. Kan tvisten ej heller lösas vid central förhandling, skall arbetsgivaren inom tio dagar härefter väcka talan vid arbetsdomstolen.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan enligt andra stycket, är arbetsgivaren såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig utge ersättning enligt Svenska Kommunalarbetareförbundets mening, om kravet ej är oskäligt.

4. Därest under avtalstiden intressetvist uppstår eller s.k. sympatiåtgärder vidtagas, får detta icke gå ut över arbeten, som är nödvändiga för att levande växter och plantor ej skall förstöras.
5. Stridsåtgärd må ej företagas med mindre densamma blivit i behörig ordning beslutad och medgiven av vederbörande huvudorganisation.

§ 16 HUVUДАVTALET

Det mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige ingångna huvudavtalet med däri vidtagna ändringar har genom särskilda överenskommelser antagits att gälla inom avtalsområdet. I samband med antagandet har organisationerna gjort vissa uttalanden rörande den inverkan antagandet av huvudavtalet får på de mellan organisationerna upprättade kollektivavtalen. Parterna har antagit den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO träffade Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd.

§ 17 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivare skall genom FORA Försäkringscentral AB teckna försäkringsavtal om:

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspensions SAF-LO med premiebefrielseförsäkring

Försäkring om avgångsbidrag (AGB)

Försäkring vid föräldrapenningtillägg (FPT)

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

§ 18 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller för tiden fr.o.m. den 1 maj 2023 t.o.m. den 30 april 2025.

Har begäran om förhandling framställts senast den 31 januari 2025 gäller avtalet för tiden efter den 30 april 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 18 juni 2023

Gröna Arbetsgivare

Lena-Liisa Tengblad

Kommunal

Susanne Bali

PERMITTERINGSLÖN

- § 1 Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet, inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från dennes närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med §§ 6-7 nedan.

Anm.

Härav följer att permittering ej anses föreligga med avseende på tid efter det att säsonganställning eller annan anställning upphört.

- § 2 Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder som föranledde permitteringen, upphört.
- § 3 I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.
- § 4 Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t.ex. strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.
- § 5 Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.
- § 6 För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren arbetat under permitteringstiden.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren ej enas om annat skall permitteringslönen beräknas såsom en medeltimförtjänst av arbetstagarens tidlön och ackord jämte eventuella lönetillägg under den eller de löneperioder varunder permitteringen äger rum.

Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön. Angående utbetalande av permitteringslön, se kollektivavtalet § 8.

§ 7 Permitteringslön utges inte vid permittering (jfr § 1) som föranleds av

- a) arbetstagarens eget vållande
- b) olovlig konflikt inom LOs område
- c) semesterstängning i samband med huvudsemestern dock högst under de första 10 permitteringsdagarna
- d) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Anm.

Av lag följer att permitteringslön ej heller skall utges om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE DELTIDSARBETE

SAF och LO rekommenderar förbunden å ömse sidor att anta nedanstående överenskommelse angående deltidarbete.

Företagen skall tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minska i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp - basbeloppet - för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidanställda skall informeras om dessa bestämmelser - liksom om de övriga anställningsvillkor - som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställde så önskar skall arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställde blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

Kommunal.

