

Avtal mellan Arbetsgivarföreringen KFO och Handelsanställdas förbund

1 oktober 2013 – 30 september 2016

Folkrörelseorganisationer



1/10 2013 – 30/9 2016

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

ARBETSGIVARFÖRENINGEN KFO

och å andra sidan

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

avseende

Folkrörelseorganisationer

§ 1 Avtalets omfattning	3
§ 2 Anställning.....	3
§ 3 Tjänsteföreskrifter.....	5
§ 4 Uppsägning	5
§ 5 Arbetstid	6
§ 6 Övertidsersättning.....	8
§ 7 Löner	9
§ 8 Permission, tjänstledighet och annan ledighet	15
§ 9 Semester	17
§ 10 Sjuklön	20
§ 11 Avtalsförsäkringar	29
§ 12 Övriga avtal.....	29
§ 13 Traktamenten och övriga ersättningar	29
§ 14 Tvisters avgörande.....	30
§ 15 Avtalets giltighetstid	31
Huvudavtal mellan KFO och LO förhandlingsordning.....	32
Trygghetsöverenskommelse	39
Företag/organisation som omfattas av detta avtal vid avtalets träffande	47

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2012 års upplaga av avtalet.

AVTAL

mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Handelsanställdas förbund (Handels) rörande allmänna anställningsvillkor avseende folkrörelseorganisationer.

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal reglerar anställningsvillkoren för anställda i företag och organisationer som är medlemmar i KFO enligt särskild förteckning. Den som uttryckligen har anställts såsom vikarie eller tillfälligt för visst uppdrag eller på prov omfattas efter tre månaders anställning av avtalet.

Ansluts till KFO under kollektivavtalets giltighetstid företag/organisation som medlem och finns vid detta tidigare träffat kollektivt avtal med Handels, gäller nämnda avtal intill den dag då det tidigare kan utlöpa, såvitt överenskommelse om kortare giltighetstid inte träffas.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsbevis

Anställningsbevis ska utfärdas av arbetsgivaren, undertecknas av båda parter före anställningen påbörjas, både vid tillsvidareanställning, provanställning och vid alla former av tidsbegränsade anställningar.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas även skriftligen underrätta arbetstagaren om gällande anställningsvillkor, senast en månad från anställningens början.

Om den anställde övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om tjänst med längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska nytt komplett anställningsbevis utfärdas. Detta ska ske senast i samband med att förändringen träder i kraft.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsbeviset.

Mom 2 Anställningsformer

a) Anställning tillsvidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och den anställde inte har kommit överens om annat enligt mom 2 b nedan.

b) Avtal om tidsbegränsad anställning

Enligt LAS får avtal om tidsbegränsad anställning träffas i följande fall:

- allmän visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete
- när arbetstagaren har fyllt 67 år

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

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

Med vikariat avses:

- att den anställda ersätter en annan anställd under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller
- att den anställda under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommit mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen, uppehåller en ledig anställning i avvaktan på att en ny innehavare av anställningen har utsetts.

Avtal om provanställning under högst sex månader får träffas mellan arbetsgivaren och den anställda:

- om den anställdes kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade, eller
- om det föreligger särskilda skäl att prova den anställdes kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Anmärkning

Provtjänstgöring ska inte tillämpas för den som omedelbart före anställningen i mer än ett år varit anställd i organisationer med i huvudsak likartade arbetsuppgifter.

Mom 3

Vid uppkommande vakanser eller vid tillsättandet av befattningar ska, om arbetets rationella bedrivande möjliggör detta, hänsyn tas till personalens

möjligheter för befordran så att personal med längre tjänstetid äger företräde framför senare anställd eller annan sökande, under förutsättning av lika kompetens och lämplighet för den befattningen. Samma förutsättning ska gälla vid utökning av arbetstid för deltidsanställd personal.

I detta sammanhang kan fråga om vidareutbildning av redan anställd personal diskuteras.

Mom 4 Organisationstillhörighet

All personal, för vilken detta avtal är gällande förutsätts vara organiserad i Handelsanställdas förbund.

§ 3 Tjänsteföreskrifter

Mom 1 Ömsesidig lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Den anställde ska under sin anställning, likväl som efter anställningens upphörande, iakttaga diskretion rörande organisationens angelägenheter samt iakttaga tystnadsplikt beträffande uppgifter om enskilda personer som den anställde till följd av sin anställning fått kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående.

Mom 2 Bisyssla

Anställd som åtar sig bisyssla eller uppdrag som kan vara hindrande för tjänstens utövande ska först samråda med arbetsgivaren.

§ 4 Uppsägning

Mom 1 Uppsägningstid

För såväl arbetsgivare som tillsvidareanställd gäller en uppsägningstid av en månad. Lokal överenskommelse om annan uppsägning kan träffas. Uppsägning från såväl arbetsgivare som den anställde ska vara skriftlig.

Anställd har rätt till en uppsägningstid av:

2 månader om den sammanlagda anställningstiden är minst 2 år men kortare än 4 år,

3 månader om den sammanlagda anställningstiden är minst 4 år men kortare än 6 år,

4 månader om den sammanlagda anställningstiden är minst 6 år men kortare än 8 år,

5 månader om den sammanlagda anställningstiden är minst 8 år men kortare än 10 år

och 6 månader om den sammanlagda anställningstiden är minst 10 år.

Anmärkning

För anställda över 55 år kan annan uppsägningstid gälla, se Trygghetsavtal.

Mom 2 Provanställning

Vid provanställning gäller en månads underrättelsetid.

Mom 3 Pension

Anställd som avser att gå i tjänstepension måste meddela detta till arbetsgivaren senast sex månader före tilltänkt pensioneringstidpunkt. Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan överenskommelse träffas om kortare meddelandetid än den ovan angivna.

Mom 4 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska utfärda ett arbetsgivarintyg senast 14 dagar efter arbetstagarens begäran.

Mom 5 Bemanning/inhyrning

Om tjänstemannaparten påvisar åtgärder som anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25§ anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att förhandla om hur denna situation ska hanteras.

§ 5 Arbetstid

Mom 1 Reglerad arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör 39 timmar per helgfri vecka och förläggs måndag-fredag enligt lokal överenskommelse på respektive arbetsplats.

Vid utformningen av överenskommelse bör beaktas möjligheten att tillämpa flexibel arbetstid och sk sommartid, varvid det senare nödvändiggör en genomsnittlig beräkning med längre respektive kortare veckoarbetstid under del av året.

För anställd kan överenskommelse träffas mellan de lokala parterna om att ob-ersättning i stället kan utges enligt ett av följande alternativ:

- a) ob-tillägg inkluderas i den överenskomna personliga månadslönen
- b) ob-tillägg utges i form av ett överenskommet månatligt tillägg utöver månadslönen
- c) ob-tillägget utges i form av kompensationsledighet

Anmärkning

Ob-ersättning utges enligt respektive företag/organisations supplement.

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dag efter Kristi Himmelfärdsdag är fridagar.

Trettondagsafton, skärtorsdagen, valborgsmässoafton, dagarna före pingst-, jul- och nyårsafton samt dag före Kristi Himmelfärdsdag, dag före midsommarafton och Alla Helgons dag avslutas arbetet för såväl hel- som deltidsanställda kl 12.00. Under dessa dagar förekommer ingen lunchrast.

Anmärkning

Avvikelse från detta moment kan finnas i lokalt avtal.

Mom 2 Oreglerad arbetstid

För anställd i chefsställning eller anställd som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning, gäller i princip oreglerad arbetstid.

För anställd med oreglerad arbetstid gäller inte arbetstidslagen.

För att säkerställa att den anställdes totala arbetsvolym och arbetstid är rimlig ska samtal föras mellan anställd och arbetsgivare när endera part så begär.

Mom 3

Då arbetsdag infaller mellan två arbetsfria dagar ska arbetsgivaren bevilja ledighet för semester, inarbetad tid etc i den mån arbetet tillåter.

De år nationaldagen (6 juni) infaller på tisdag respektive torsdag har tjänstemannen rätt att vara ledig måndag respektive fredag.

§ 6 Övertidsersättning

Mom 1

Övertidsarbete bör i möjligaste mån undvikas.

Mom 2

När arbetsgivaren beordrat eller godkänt övertidsarbete på annan än den enligt § 5 fastställda ordinarie arbetstiden, ska övertidsersättning utges.

För anställd med oregerad arbetstid utges ingen övertidsersättning.

Mom 3

Övertidsersättning utges med 68 % tillägg på ordinarie lön för de två första övertidstimmarna, som har omedelbar anslutning till ordinarie arbetstidens början eller slut på vardagar.

För annan övertid på vardagar utges ersättning med 90 %.

På lör-, sön- och helgdagar samt de i § 5 mom 1 angivna fridagarna utges ersättning med 124 % för all övertid intill ordinarie arbetstidens början påföljande veckodag.

På de i § 5, mom 1, andra stycket angivna dagarna utges övertidsersättning med 124 % fr o m andra övertidstimmen.

Vid beräkning av det övertidstillägg, som ska utges per timme, ska för personal, till vilken veckolön utges, lönen divideras med 39 och för personal, som åtnjuter lön per månad med 169.

Anmärkning

Lokal överenskommelse om annan ersättning kan träffas.

Mom 4

Fullgjord beordrad övertid kan efter överenskommelse i varje särskilt fall utbytas mot fritid. Därvid svarar en timmes övertid mot 1 1/2, 1 3/4 resp 2 timmars fritid.

Mom 5

Till deltidsanställd utges övertidsersättning för tid som överstiger ordinarie arbetstid för heltidsanställd under veckan. Utförs arbete på tid som berättigar heltidsanställd till övertidsersättning ska ersättning utges också till deltidsanställd, även om ordinarie arbetstiden för heltidsanställd under veckan inte uppnåtts.

Anmärkning

Övertidsersättning inkluderar semesterlön.

§ 7 Löner

För perioden 1 oktober 2013 – 30 september 2014 gäller följande:

Tarifflöner

För företag och organisationer som tillämpar tarifflönesystem höjs tarifferna och utgående löner, om lönerna inte avtalas lokalt, med 2,2% dock lägst 265 kronor, den 1 oktober 2013.

För utredigerade lönebilagor, se respektive supplement.

Obs! Nedanstående gäller endast företag och organisationer som tillämpar individuell lönesättning.

Individuell lönesättning

För företag och organisationer som tillämpar någon form av individuell lönesättning gäller följande:

Ett allmänt utrymme om 2,2% beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2013.

För heltidsanställd som den 30 september 2013 har en lön som understiger 25 000 kronor och som varit anställd hos arbetsgivaren i minst två år garanteras, vid revisionen den 1 oktober 2013 lönehöjning med 365 kronor per månad.

Övriga garanteras en lönehöjning vid revisionstillfället med 265 kronor.

För deltidsanställd ska beloppen omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

| För perioden 1 oktober 2014 – 30 september 2015 gäller följande:

Tarifflöner

| För företag och organisationer som tillämpar tarifflönesystem höjs tarifferna och utgående löner, om lönerna inte avtalas lokalt, med 2.2% dock lägst 265 kronor, den 1 oktober 2014.

För utredigerade lönebilagor, se respektive supplement.

Obs! Nedanstående gäller endast företag och organisationer som tillämpar individuell lönesättning.

Individuell lönesättning

För företag och organisationer som tillämpar någon form av individuell lönesättning gäller följande:

| Ett allmänt utrymme om 2,2 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2014.

| För heltidsanställd som den 30 september 2014 har en lön som understiger 25 000 kronor och som varit anställd hos arbetsgivaren i minst två år garanteras, vid revisionen den 1 oktober 2014 lönehöjning med 365 kronor per månad.

Övriga garanteras en lönehöjning vid revisionstillfället med 265 kronor.

För deltidsanställd ska beloppen omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

| För perioden 1 oktober 2015 – 30 september 2016 gäller följande:

Tarifflöner

| För företag och organisationer som tillämpar tarifflönesystem höjs tarifferna och utgående löner, om lönerna inte avtalas lokalt, med 2.4 % dock lägst 265 kronor, den 1 oktober 2015.

För utredigerade lönebilagor, se respektive supplement.

Obs! Nedanstående gäller endast företag och organisationer som tillämpar individuell lönesättning.

Individuell lönesättning

För företag och organisationer som tillämpar någon form av individuell lönesättning gäller följande:

Ett allmänt utrymme om 2,4 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2015.

För heltidsanställd som den 30 september 2015 har en lön som understiger 25 000 kronor och som varit anställd hos arbetsgivaren i minst två år garanteras, vid revisionen den 1 oktober 2015 lönehöjning med 425 kronor per månad.

Övriga garanteras en lönehöjning vid revisionstillfället med 275 kronor.

För deltidanställd ska beloppen omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Mom 1 Riktlinjer för lokal lönesättning och löneutveckling

Gemensamma utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar. Endast därigenom skapas uthålliga förutsättningar för en real löneutveckling.

Detta förutsätter kontinuerliga utvecklings- och lönesamtal.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna och de lokala parternas önskan om en viss lönestruktur påverkar löneavvägningen.

Det är av stor vikt att det vid löneavvägningen beaktas att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetarna kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter. Detta ska ge utslag i den individuella lönesättningen, varvid lönetillägg utges utöver den allmänna potten.

För högre tjänstemän, såväl chefer som specialister, är faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar,

samarbetsförmåga samt idériedom och innovationskraft av särskild betydelse vid den individuella lönesättningen.

För arbetsledande tjänstemän beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Vid lönejämförelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Avvägningen av lönerna ska dock också ske från arbets- och meritvärderingsmässiga grunder. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga tjänstemän med mer kvalificerade arbetsuppgifter.

För äldre tjänstemän gäller samma principer som för yngre.

Med "lön" avses här:

- fast kontant lön,
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket,
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet av de normer som enligt KTP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

Mom 2 Omfattning

Mom 2:1

Detta löneavtal omfattar tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 september 2013, 30 september 2014 respektive 30 september 2015.

Mom 2:2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänsteman som den 30 september 2013, 30 september 2014 respektive 30 september 2015.

- inte har fyllt 18 år, eller
- är anställd på vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader, eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken den anställde omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader, eller
- innehar anställning som utgör bisyssla, eller

– kvarstår i tjänst vid företaget efter det att den anställde har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter uppnådd pensionsålder som tillämpas vid detta företag.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 30 september 2013, 30 september 2014 respektive 30 september 2015 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 september 2013, 30 september 2014 respektive 30 september 2015, är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

Mom 2:3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 30 september 2013, 30 september 2014 respektive 30 september 2015, eller senare och inte fått lönehöjning enligt ovan ska tjänstemannen till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

Mom 2:4 Anställningsavtal

Om företaget och tjänsteman den 1 april 2013, 1 april 2014 respektive 1 april 2015 eller senare har träffat avtal om anställning och även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av efterföljande års lönerevision ska tjänstemannen omfattas av detta löneavtal.

Mom 2:5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad

tjänstemannen erhåller vid tillämpning av mom 1 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

Mom 3 Tillämpningsregler

Mom 3:1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt ovan. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse har träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

Mom 3:2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

Mom 4 Provision

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

Mom 5 Vissa pensionsfrågor

Mom 5:1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i mom 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Mom 5:2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Pensionsvalet när det gäller avdelning 1 och till Folksam när det gäller avdelning 2 som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning fr.o.m. den 1 oktober respektive löneår.

§ 8 Permission, tjänstledighet och annan ledighet

Mom 1 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. I särskilda fall kan permission beviljas även för en eller flera dagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop, eget registrerat partnerskap, egen 50-årsdag, besök hos läkare och tandläkare, besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare, nära anhörigs frånfälle, nära anhörigs begravning och urnnedsättning, plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig.

Arbetstagare, som till följd av arbetsolycksfall måste lämna arbetsplatsen, kan få ersättning för inkomstbortfallet från Trygghetsförsäkring via arbetsskada (TFA). För de fall Trygghetsförsäkring vid arbetsskada inte ersätter inkomstbortfallet ska arbetsgivaren bevilja permission resten av dagen för arbetsskada. Karensdag blir då dagen efter permissionslönen utgivits. En förutsättning för permissionen är att arbetsskadan inte leder till sjukskriving längre tid än sju dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

Som nära anhörig räknas make, maka, registrerad partner, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar, barnbarn samt sammanboende.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1 Tjänstledighet del av dag

Tjänstledighet (för del av dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget/organisationen. Avdraget utgör då 1/169 per timme av aktuell månadslön. Avdrag görs för varje full halvtimme.

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad. Vid tillämpning av divisorn 169 för deltidsanställd ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 2:2 Tjänstledighet hel dag

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

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska arbetsgivaren för den anställde ange vilken tidsperiod denna omfattar.

Tjänstledighet om högst fem arbetsdagar

Under en period om högst fem arbetsdagar ska för varje arbetsdag som den anställde är tjänstledig, avdrag göras med 1/21 av månadslönen.

Tjänstledighet om sex arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om sex arbetsdagar eller längre ska för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde anställde arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med en dagslön.

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

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg.

Mom 2:3 Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska den anställdes hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Mom 2:4 Tjänstledighet vid intermittert deltidarbete

Om den anställde är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittert deltidarbete) ska avdrag per tjänstledighetsdag göras enligt följande:

$$\frac{\text{Månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 4,2}$$

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken den anställde är tjänstledig och som annars skulle utgjort arbetsdag för denne.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen dras av. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg.

Mom 3 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

– se § 10 mom 12

Mom 4 Ledighet i övrigt enligt föräldraledighetslagen

– se § 10 mom 11

Mom 5

Anställd, som beviljas tjänstledighet utan lön, är för den tid tjänstledigheten överstiger 15 dagar, inte berättigad till några förmåner enligt § 10.

Detta gäller inte ledighet för fackliga studier, då bestämmelserna i § 10 gäller.

§ 9 Semester

Mom 1

Semester utges enligt bestämmelserna i gällande lag i den mån inte annat följer i vad nedan sägs.

Anmärkning

Lokal överenskommelse om annat antal semesterdagar kan träffas.

Mom 2

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Mom 3

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av den anställdes vid semestertillfället aktuella månadslönen. Med månadslön avses i detta

sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift-, jour-, beredskapstillägg och arvoden eller liknande).
Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 6.

0,52 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- lön till deltidsanställd för arbetad tid utöver ordinarie arbetstid.
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning, arvoden eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen. Till ”summan” av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret ska-för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkingar

1. Semestertillägget 0,52 % förutsätter att den anställde har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med det antal semesterdagar den anställde är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som den anställde har intjänat.
2. Övertidsersättning enligt avtalet § 6 har justerats så att den inbegriper semesterlön.
3. Lokal överenskommelse om annan semesterlöneberäkning kan träffas.

Mom 4

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 3. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 5

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande månadslön – se mom 3.

Mom 6

Om den anställda under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 3.

Mom 7

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

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

Semestertillägget om 0,52 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

Undantag

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

Mom 8

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 3. Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % gäller att all frånvaro under intjänandeåret ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro. Semesterlön för sparad semesterdag ska vidare anpassas till den anställdes andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades. Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se mom 6.

Mom 9

Arbetsgivare och arbetstagare kan vid anställningstillfället för anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som inte avser att vara eller varar längre än tre månader, komma överens om att semesterledighet inte ska läggas ut.

Semesterersättning ska inte ingå i lönen i något fall.

Mom 10

Vid beräkning av semesterledighet ska de i avtalets § 5 mom 1 angivna fridagarna inte räknas som semesterdagar.

Mom 11 Semester för intermittent deltidssarbete

Om en anställd är deltidssanställd och det för den anställde gällande arbetstidsschemat innebär att den anställde inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent deltidssarbete) gäller, att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 1) ska omräknas till nettosemesterdagar. Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för den anställde skulle ha utgjort arbetsdagar.

$$\frac{\text{arbetsdagar per vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{nettosemesterdagar}$$

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

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för den anställde gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om den anställde enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Om den anställdes arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

§ 10 Sjuklön

Parterna är överens att om bestämmelser om sjukersättning i lag eller övrig arbetsrättslig lagstiftning ändras under avtalsperioden ska förhandlingar upptas i syfte att ändra avtalets bestämmelser på motsvarande sätt.

Mom 1

Tillsvidareanställd erhåller fri läkarvård, fri hälsokontroll och gynekologkontroll samt fri medicin enligt läkarrecept. Med fri läkarvård enligt föregående stycke avses endast av legitimerad läkare utförd eller rekommenderad undersökning och behandling som i vanlig ordning ersätts av försäkringskassan. Anställd är skyldig att vid besök hos/av läkare, sjuksköterska och sjukgymnast samt vid inköp av medicin använda högkostnadskort. För övrig anställd personal hänvisas till § 1.

Anmärkning

Vid behandling av privatpraktiserande läkare, som inte anslutit sig till försäkringskassan, utges ersättning för patientavgiften, högst ett belopp motsvarande den av försäkringskassan fastställda.

Specialistvård, behandling av legitimerad kiropraktiker och/eller naprapat eller vård utanför bostads- och tjänstgöringsorten ska, för att bli ersättningsberättigad, i förväg godkännas av arbetsgivaren. För behandling av legitimerad kiropraktiker och/eller naprapat krävs dessutom remiss från läkare. Detsamma gäller specialistvård utförd av läkare som inte är ansluten till den allmänna försäkringskassan, dock endast under förutsättning att vården inte kan meddelas av den allmänna sjukvården eller av till den allmänna försäkringskassan ansluten läkare.

Mom 2

Vid av läkare styrkt sjukdom, arbetsskada eller olycksfall utges till tillsvidareanställd sjuklön under 180 dagar.

Förmån enligt denna paragraf utges sammanlagt 180 dagar räknat från varje arbetsoförmågas början.

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt pga sjukdom. För den del av sjukperioden som infaller under insjuknandedagen (karensdag) utges inte sjuklön. Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde ska de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek framgår av mom 5.

För den som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar. Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Om en anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning enligt lagen om ersättning åt smittbärare utges sjuklön enligt detta avtal.

Mom 3 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en anställd blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska den anställde snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska den anställde så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när den anställde beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om den anställde blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om den anställde måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL). Anmälan måste göras senast under ordinarie arbetstid insjuknandedagen. Detta gäller inte om den anställde varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 4 Försäkrans och läkarintyg

Mom 4:1 Försäkrans

Anställd ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkrans om sjukfrånvaron, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar den anställde skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 4:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukankmälan endast om den anställde styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska den anställde styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Anmärkning

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och enligt samma regler som ligger till grund för försäkringskassornas prövning av särskilda skäl och således inte ges generell tillämpning vid enskilt företag. Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning enligt försäkringskassans praxis, t ex beträffande rätt till sjukpenning även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

Mom 5 Sjuklönens storlek

Mom 5:1

Sjuklön utges inte för sjukdom som infaller under den första frånvarodagen i sjukperioden (karensdagen). Under de 13 följande kalenderdagarna utges sjuklön för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under överenskommen arbetstid om den anställde inte varit sjuk.

Om den anställde återinsjuknar inom 5 kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensdag, ersättnings storlek och sjuklönepriodens längd.

Antalet karensdagar per 12-månadersperiod får inte överstiga 10.

Med lön menas fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg samt de rörliga tillägg som skulle ha utgetts på sjukdagen. Med andra anställningsförmåner menas researvode om det skulle ha utgetts på sjukdagen.

Mom 5:2 Beräkning av sjuklön

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till den anställde beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom 5:3 Sjuklön till och med 14 kalenderdagar

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

Dag 1:

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Ingen ersättning utges.

Dag 2-14:

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

Ersättning utges med 80 % av lönen.

Om den anställde skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den ob-ersättning som den anställde gått miste om.

Mom 5:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

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

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

Mom 5:5 Sjuklön fr o m 15:e – 90:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag med:

$$\text{för anställd med månadslön om högst } \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

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

Ersättning utges med 10 % av lönen.

för anställd med månadslön om över $7,5 \times$ prisbasbeloppet

12

$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} +$

365

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

Ersättning utges med 10 % av lönen upp till 7,5 x basbeloppet och för lön över 7,5 x basbeloppet utges ersättning med 90 %.

Sjukavdrag per dag får inte överstiga:

$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$

365

Mom 5:6 Sjuklön fr o m 91–180 kalenderdagar

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag med:

för anställd med månadslön om högst $7,5 \times$ prisbasbeloppet

12

$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

365

Ingen ersättning utges.

för anställd med månadslön om över $7,5 \times$ prisbasbeloppet

12

$100 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} +$

365

$85 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

365

Ersättning utges med 15 % för lönedel över 7,5 x basbeloppet.

Mom 5:7 Sjuklön i samband med smittbärrpenning

Om en anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag per timme enligt följande t o m 14:e kalenderdagen:

för anställd med månadslön om högst $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

för anställd med månadslön om över $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} +$$
$$10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 5:5.

Fr o m den 91:a kalenderdagen görs avdrag enligt mom 5:6.

Mom 6 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då den anställde har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 5 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

Mom 7

Anställd äger efter tillfrisknandet från sjukdom eller olycksfall att återfå sin förutvarande befattning eller annat lämpligt arbete om förutsättning för dess skötsel finnes.

Mom 8

I de fall pensionsförsäkrad personal erhåller förtidspension utges inte samtidigt sjuklön.

Mom 9

Anställd, som på grund av sjukdom och efter läkares rekommendation kan beredas deltidstjänst med 25, 50 eller 75 % av heltidstjänst, ska för tid när sådan tjänst utföres utöver lön om 25, 50 eller 75 % av full lön erhålla

sjuklön. För varje sådan dag görs ett sjukavdrag i proportion till sjukskrivningens omfattning av de i mom 5 angivna sjukavdragen.

De i mom 2 ovan angivna 180 dagarna ska i sådant fall proportioneras.

Anställda med här angiven halvtidstjänst, som genom sjukdom blir helt oförmögen till arbete, ska under sådan sjukdomstid erhålla sjuklön enligt bestämmelserna i mom 5 och 6 ovan. Vid beräkningen av antalet sjukdagar med full lön ska hänsyn tas till tidigare åtnjuten sjuklön enligt i denna paragraf angivna grunder.

Mom 10

Vid barns födelse eller adoption beviljas anställd tjänstledighet under erforderlig tid, högst 18 månader.

Mom 11 Föräldralön

Förälder, som varit anställd oavbrutet i ett år äger rätt att uppbära utfyllnad till föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen under en tidsperiod motsvarande försäkringskassans bestämmelser.

Föräldralön utgöres per månad av en månadslön, minus 30 sjukavdrag enligt bestämmelserna i mom 5:5. Dessa bestämmelser gäller även vid adoption om ersättning utges från allmän försäkringskassa.

Föräldralön (föräldrapenningen) utgöres per månad av en månadslön, minus 30 sjukavdrag enligt följande formel.

För varje föräldradag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med:

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

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

för anställd med månadslön över $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} +$$

$$10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Avdraget per dag får inte överstiga $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$

Utfyllnad av föräldralön ersätts i samma omfattning som uttag från försäkringskassan.

Anmärkning

När föräldraledighet omfattar såväl fredag som påföljande måndag görs avdrag även för lördag-söndag eller arbetsfria dagar.

Mom 12 Tillfällig föräldrapenning

Vid tillfällig vård av sjukt barn utges utfyllnad på tillfällig föräldrapenning enligt följande:

För de sju första arbetsdagarna den anställde varit frånvarande görs ett löneavdrag på

$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Från och med 8:e frånvarodagen utges utfyllnad mellan tillfällig föräldrapenning och full lön under en tidsperiod motsvarande försäkringskassans bestämmelser.

Föräldralön (tillfällig föräldrapenning) utgörs per månad av en månadslön, minus 30 sjukavdrag enligt följande formel.

För varje föräldradag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med:

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

$80 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

för anställd med månadslön över $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$80 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12) - (7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Avdraget per dag får inte överstiga $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$

§ 11 Avtalsförsäkringar

Följande avtalsförsäkringar gäller:

Kooperationens tilläggs pension, KTP

Trygghetsavtal inkl avgångsersättning (AGE)

Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Försäkringsavtal om KTP tecknas enligt pensionsöverenskommelse mellan KFO och Handelsanställdas förbund.

AGL enligt överenskommelse mellan KFO och LO tecknas hos Folksam.

TFA enligt överenskommelse mellan KFO/LO/PTK tecknas genom Folksam i AFA Försäkring.

§ 12 Övriga avtal

Parterna har antagit medbestämmandeavtal (MBA) samt Jämställdhetsavtal. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

§ 13 Traktamenten och övriga ersättningar

Mom 1 Traktamente

Respektive organisations traktamentsreglemente ska äga tillämpning för personal, anställd enligt detta avtal.

Mom 2 Självriskförsäkring

Arbetsgivare som kräver att anställd ska använda egen bil i tjänsten ska teckna en försäkring som täcker den anställdes självrisk vid skada på bilen som inträffat under tjänstgöring.

§ 14 Tvisters avgörande

Mom 1 Förhandlingsskyldighet

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna om detta avtals bestämmelser, eller uppkommer av annan anledning tvist mellan parterna, får detta inte föranleda något störande ingrepp i arbetets gång, vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt, utan ska härom förhandlas, först mellan de tvistande själva och därefter såvida enighet inte uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 2 Förhandlingsordning

Har genom förhandlingar, som i mom 1 sägs, enighet inte nåtts om lösandet av uppkommen tvist, ska denna, innan andra åtgärder vidtagas, handläggas på sätt som anges i det tidigare gällande huvudavtalet mellan LO och KFO. Tvist om tillämpning av lagen om anställningsskydd handläggs enligt lagens § 43.

Mom 3 Preskription

Tvist på grund av verkliga eller förmenta felaktigheter mot detta avtal, som inte påtalats sedan det blivit känt hos den lokala motparten eller huvudorganisationen inom fyra månader, kan inte bli föremål för prövning eller behandling.

Mom 4

Se vidare Förhandlingsordning enligt huvudavtalet mellan KFO-LO i detta avtalstryck.

§ 15 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2013 till och med den 30 september 2016. Part äger rätt att senast den 31 mars 2015 säga upp avtalet till upphörande den 30 september 2015. För tid efter den 30 september 2016 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

Stockholm den 11september 2013

ARBETSGIVARFÖRENINGEN
KFO

HANDELSANSTÄLLDAS
FÖRBUND

Jan-Eric Rönngren

Susanna Gideonsson

Huvudavtal mellan KFO och LO förhandlingsordning

§ 1 Tillämpningsområde

Mom 1

Denna förhandlingsordning är gällande vid handläggningen av rätts- och intressetvister inom KFO-LO-området.

Mom 2

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte tillämpliga när förhandling förs direkt mellan KFO och LO, när krav ställs på skadestånd eller annan ersättning på grund av arbetsskada, samt när det gäller indrivning av klar och förfallen fordran.

Mom 3

Innehåller annat avtal, som träffats av KFO och LO, avvikelser från denna förhandlingsordning, gäller den avvikelserna.

Mom 4

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte avsedda att reglera vad som behandlas i 40 § LAS samt 11, 12, 14, 19-22, 33-40 §§ och 43 § andra stycket MBL.

Mom 5

Förhandlingsordningen inverkar inte på tvingande lagbestämmelser om preskriptions-, förhandlings- och talefrister.

§ 2 Förhandlingsrätt

Mom 1

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare, alternativt KFO, i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem hos organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren, alternativt KFO, har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Mom 2

Om förhandling påkallas i rätts- eller intressetvist av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som föreskrivs i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Mom 3

Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet då det mot förhandlingen funnits hinder som inte berott på parten själv.

§ 3 Förhandlingspreskription

Part, som har förhandlingsrätt enligt § 2, och som i rättstvist vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse, ska påkalla förhandling härom inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet varpå kravet grundas. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid förloras rätten till förhandling.

Anmärkning

Observera bestämmelsen i § 1 mom 5.

§ 4 Förhandlingsförfarandet

Mom 1

Part som vill förhandla ska göra framställning till motparten och ange den fråga förhandlingen ska röra. Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

Förhandlingsskyldig part ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträdet och lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga förhandlingen avser.

Mom 2

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll, som justeras av båda parter, ska föras. Detta behöver inte ske om parterna är ense om det.

Mom 3

Enas parterna inte om annat, ska förhandling anses avslutad när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att part frånträder förhandlingen.

§ 5 Lokal förhandling

Mom 1

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Mom 2

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Mom 3

Då frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter så föranleder, kan såvida KFO och berört LO-förbund är ense härom, förhandling upptas direkt mellan dessa organisationer i den ordning som anges i § 6.

§ 6 Central förhandling

Mom 1

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till förhandling mellan KFO och berört LO-förbund (central förhandling).

Mom 2

Framställning om central förhandling rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska skriftligen göras av KFO eller berört LO-förbund till motparten senast två månader efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades. Försummar part detta förloras rätten till förhandling.

Mom 3

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag den påkallas, om parterna inte enas om annat.

§ 7 Avgörande av intressetvist

Mom 1

Tvist i intressefråga, som inte är reglerad i lag eller avtal (intressetvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till Fackliga-Kooperativa förlikningsnämnden i enlighet med vad som föreskrivs i § 11.

Mom 2

Parterna kan gemensamt hänskjuta tvisten till centralrådet att skiljenämnd avgöra intressetvisten.

§ 8 Avgörande av rättstvist

Mom 1

Tvist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till avgörande av AD, såvida inte parterna är ense om att pröva tvisten för slutligt avgörande i skiljeinstans enligt lagen om skiljemän.

Tvist rörande detta huvudavtal handläggs dock enligt § 9.

Mom 2

I rättstvist rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska talan väckas i AD inom tre månader från det att den centrala förhandlingen anses avslutad.

Har hinder funnits mot förhandling och detta hinder inte berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Försitter part talefristen förloras rätten att föra talan i tvisten.

§ 9 Tvist rörande Huvudavtalet

Tvist rörande detta huvudavtal, som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till behandling av Fackliga-Kooperativa förlikningsnämnden i enlighet med vad som föreskrivs i § 11.

§ 10 Neutralitet och skyddsarbete

Vid konflikt inom KFO-området ska direkt och indirekt berörda parter följa de sedvanliga reglerna rörande neutralitet och skyddsarbete. Uppstår tvist härom kan denna omedelbart av berörd part underställas Fackliga-Kooperativa förlikningsnämnden för bindande utlåtande på sätt föreskrivs i § 11.

§ 11 Fackliga-Kooperativa Förlikningsnämnden

Mom 1

Fackliga-Kooperativa förlikningsnämnden består av två för en tid av tre år utsedda ledamöter, varav en utses av KFO och en av LO. För dessa utses lika antal suppleanter.

| Vid förlikningsnämndens prövning får inte delta ledamot eller suppleant, som direkt berörs av tvisten eller är styrelseledamot i eller anställd av företag eller fackliga organisation som direkt berörs av tvisten.

Vid förlikningsnämndens sammanträden ska föras protokoll, som justeras av båda parter.

Mom 2

KFO respektive berört LO-förbund äger enligt § 7 mom 1 rätt att efter avslutad förhandling anmäla olöst intressetvist till förlikningsnämnden.

Av § 9 följer vidare att KFO respektive berört LO-förbund efter avslutad förhandling kan hänskjuta tvist rörande detta huvudavtal till behandling av förlikningsnämnden.

Mom 3

Förlikningsnämnden ska ofördröjligen, senast inom en vecka, kalla de tvistande till förhandlingssammanträde. Förlikningsnämnden ska försöka åstadkomma enighet mellan de tvistande i enlighet med de förslag, som under förhandlingen kan bli framställda av de tvistande parterna. Om det i sådant fall kan anses ägnat att befordra en lösning av tvisten kan förlikningsnämnden hemställa hos parterna om de jämkningar eller medgivanden, som kan anses lämpliga för detta ändamål.

Förlikningsnämndens förslag till lösning av tvist enligt mom 2 ska grundas på vad som framkommit vid förhandlingen.

Förlikningsnämnden avgör i övrigt själv formerna för sitt arbete.

Mom 4

Förlikningsnämnden ska eftersträva en rättvis tillämpning av huvudavtalets löne- och avtalspolitiska principuttalande.

Mom 5

Om förlikningsnämnden inte kan enas om förslaget till tvistens lösning eller framlagt förslag inte godkänts av parterna, kan nämnden hänskjuta tvistefrågan till Fackliga-Kooperativa centralrådet för yttrande. Förlikningsnämnden har, om tvisten har hänskjutits till centralrådet, att efter centralrådets yttrande, vid sammanträde mellan parterna söka åstadkomma enighet mellan de tvistande i enlighet med yttrandet.

Mom 6

Stridsåtgärd får inte vidtagas av någondera parten, förrän förlikningsnämnden har fullgjort sitt uppdrag.

Mom 7

Förlikningsnämnden ska enligt § 10 vid konflikt inom KFO-området avge för KFO och berört LO-förbund bindande utlåtande rörande de regler om neutralitet och skyddsarbete, som ska gälla i konflikten.

§ 12 Fackliga-Kooperativa Centralrådet

Mom 1

Fackliga-Kooperativa centralrådet består av fyra för en tid av tre år utsedda ledamöter, av vilka två utses av KFO och två av LO. För dessa utses lika antal suppleanter. I centralrådet ska tjänstgöra en sekreterare från KFO respektive LO.

| Vid centralrådets prövning får inte deltaga ledamot eller suppleant, som direkt berörs av tvisten eller är styrelseledamot i eller anställd av företag eller facklig organisation som direkt berörs av tvisten.

Vid centralrådets sammanträden ska föras protokoll.

Mom 2

Vid centralrådets behandling av tvist ska förlikningsnämndens ledamöter vara närvarande såsom föredragande. Centralrådet kan kalla representant för av tvisten berörda företag, arbetstagare eller organisationer att höras inför centralrådet.

Mom 3

Centralrådet ska eftersträva en rättvis tillämpning av huvudavtalets löne- och avtalspolitiska principuttalande.

Mom 4

Centralrådets arbete ska bedrivas skyndsamt.

Mom 5

För att centralrådet ska kunna fatta beslut, ska samtliga ledamöter närvara. Varje ledamot har en röst. Som nämndens beslut gäller den mening som flertalet ledamöter är ense om.

Trygghetsöverenskommelse

Gemensamma värderingar

KFO-Handels är medvetna om att rationaliseringar kan leda till förändringar i företagsstrukturen. I ett växande antal fall måste betydande omläggningar av ett företags verksamhet ske. Parterna har därför skapat ett trygghetsavtal för att i så hög grad som möjligt hindra eller minska negativa följder som kan uppstå genom olika rationaliseringsåtgärder. Insatser behöver därvid göras i följande tre avseenden.

1. För det första ska eftersträvas att företagen genomför en långsiktig planering av sin totala verksamhet. Denna planering innefattar även en analys av behov och sammansättning av erforderliga personalresurser. Det förutsätts att man kan finna former för att bedriva den långsiktiga planeringen i samråd med och under aktivt engagemang från representanter för de anställda.
2. För det andra måste åtgärder vidtagas för att underlätta den enskilde arbetstagarens anpassning till de nya krav som förändringar medför. Dessa åtgärder kan vara av många olika slag och förutsätter insatser såväl från arbetsgivarna och de anställdas organisationer som från de enskilda arbetstagarna. Det råder också ett samband mellan dessa anpassningsåtgärder och den ovan berörda långsiktiga personalplaneringen på så sätt att den övergripande planeringen inom respektive företag bör utmytna i individuella utvecklingsplaner för de anställda.
3. För det tredje måste finnas regler som ger arbetstagarna visst skydd för sådana oförutsedda händelser som trots genomförande av ovannämnda långsiktiga åtgärder kan inträffa och medföra negativa konsekvenser för arbetstagarna. Bestämmelser i detta avtal får ses mot den bakgrunden.

En grundtanke är att de anställda i god tid ska underrättas om förändringar som förestår och att de genom sina fackliga organisationer ska beredas tillfälle att överlägga med arbetsgivaren om konsekvenserna.

Några personalpolitiska principer som gäller i sammanhanget är följande.

Om befattningar dras in som följd av strukturförändringar, rationaliseringsinsatser och dylikt ska berörda tjänstemän om möjligt snarast erbjudas likvärdiga befattningar inom företaget (koncernen eller liknande sammanhållen företagsgrupp). Saknas likvärdig befattning ska berörd tjänsteman i mån av möjlighet erbjudas annan anställning inom företaget

(koncernen eller liknande sammanhållen företagsgrupp). Härvid ska samtliga arbetsplatser beaktas.

Dessa åtaganden från arbetsgivarsidan att om möjligt bereda fortsatt anställning förutsätter skyldighet för personalorganisationerna att verka för att de anställda i princip accepterar omplacering enligt vad som sägs i föregående stycke.

Kompetensutveckling som sker eller initieras på den egna arbetsplatsen är betydelsefull för anpassning till kommande förändringar i företaget. Härvid bör växling mellan olika arbetsuppgifter, så som arbetsrotation, utnyttjas. Chefer ska ägna omsorg åt utveckling av medarbetare, innebärande träning och handledning. Enskilda bör stimuleras till egna insatser för utbildning.

Om gamla befattningar försvinner och nya tillkommer ska övertalig personal normalt utbildas för anpassning till de nya befattningarna genom företagets försorg och på dess bekostnad. Härvid gäller att vederbörande personer erhåller full lön vid utbildningen. Vid utbildning utanför företaget ska tjänstemannen i erforderlig utsträckning befrias från sin arbetskyldighet i företaget. De åtaganden om företagets medverkan i utbildning som ovan angivits förutsätter ett positivt engagemang från de anställda och deras organisationer. Möjligheterna att erhålla stöd för utbildning i bristyrke genom AMS ska beaktas.

Uppsägning bör ej ske förrän alla rimliga möjligheter till omplacering - i förekommande fall efter utbildning - prövats. Arbetsmarknadsstyrelsens möjligheter att medverka ska så långt möjligt utnyttjas.

TRYGGHETSAVTAL

Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och Handelsanställdas förbund (Handels) skapade genom ett avtal den 30 juni 1970 en fond för ersättningar vid avgång ur tjänst (AGE) samt uppdrog åt en särskild styrelse att enligt vissa regler fastställa dessa ersättningar. KFO och Handels har nu i syfte att främja tjänstemännens anställningstrygghet träffat följande avtal.

KFO och Handels antager detta avtal som kollektivavtal att gälla för tjänsteman med undantag för befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen.

Antagande av detta avtal förutsätter samtidigt antagande av avtalet om KFO-Handels Trygghetsfond.

KFO å ena, samt Handels å andra sidan, åtar sig att utifrån ovan angivna gemensamma värderingar utöva den verksamhet som enligt avtalet

ankommer på dem samt inrätta den styrelse för trygghetsfonden som beskrivs nedan.

§ 1 Trygghetsfondens styrelse KFO-Handels

Mom 1 Styrelsens sammansättning

Styrelsen består av fyra ledamöter, varav två från arbetsgivarsidan och två från arbetstagersidan jämte lika antal suppleanter för dem.

Styrelsens ledamöter utses för en tid av två år.

KFO samt Handels utser en ordförande att tjänstgöra vid styrelsens behandling av ärenden, vilka de har att såsom skiljenämnd avgöra.

Till styrelsen knytes erforderliga beredningsgrupper. Sådan grupp består av en ledamot för KFO och en ledamot för Handels.

Mom 2 Styrelsens uppgifter

a) beträffande trygghetsfrågorna i allmänhet

att verka för goda och trygga anställningsförhållanden,

att behandla trygghetsfrågor av principiell natur och personaladministrativa frågor i anknytning härtill,

att sprida information om trygghetsfrågor och personaladministrativa frågor och om utvecklingen inom dessa områden,

att främja samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande trygghetsfrågor och personaladministrativa frågor,

att såsom skiljenämnd upptaga och avgöra tvister dels om giltigheten eller rätta innebörden av bestämmelserna i detta avtal, dels huruvida visst förfarande strider mot avtalet, dels och huruvida visst projekt strider mot parternas intentioner i denna överenskommelse och de avtal i övrigt som ligger till grund för styrelsens verksamhet och trygghetsfondens användning,

att utforma de närmare riktlinjerna för att leda den verksamhet som nämns nedan i § 3,

att fullgöra de uppgifter som nämns nedan i § 5,

att fortlöpande följa utvecklingen av tjänstemännens trygghetsfrågor mot bakgrund av såväl detta avtal som lagen om anställningsskydd samt i

anslutning härtill avge förslag angående ändringar i avtalets bestämmelser, som kan visa sig erforderliga,

att ta initiativ till fortbildning eller annan utbildning, som medför en kompetensutveckling för tjänstemännen vilket kan göra det möjligt för dem att övergå till andra arbetsuppgifter eller annan anställning, samt

att samarbeta mellan avtalsparterna för att förbereda och underlätta för tjänstemännen att erhålla andra arbetsuppgifter, annan anställning och härför erforderlig utbildning.

b) beträffande KFO-Handels Trygghetsfond

att pröva ansökningar om AGE enligt de grunder och i den ordning som gäller enligt § 2 nedan,

att varje år inom ramen för parternas överenskommelse fastställa den avgift som gäller enligt § 2 nedan, samt

att öva tillsyn över förvaltningen av avsatta medel.

§ 2 AGE

Avgångsersättning ska utbetalas ur KFO-Handels Trygghetsfond i enlighet med följande regler:

Mom 1 Allmänna förutsättningar för erhållande av AGE

- Tjänstemannen är vid uppsägningstillfället anställd vid företag som är anslutet till AGE-systemet.
- Tjänstemannen innehar befattning i högst befattningsskikt 2 enligt den för organisationerna gemensamma befattningsnomenklaturen.
- Tjänstemannen har uppsagts på grund av personalinskränkning vid företaget och inte av orsak som hänför sig till tjänstemannens person, samt lämnar företaget på grund av detta.
- Tjänstemannen har, sedan han uppnått 18 års ålder, varit anställd vid företaget - huvudsakligen på heltid - minst fem år i följd när anställningen upphör, eventuell anställning som arbetare och anställning vid annat företag inom samma koncern däri inräknad. Om tjänstemannen inom fem år före den aktuella friställningen av driftsmässiga orsaker blivit friställd från annat AGE-anslutet företag, kan han tillgodoräkna sig anställningstid i den föregående anställningen. Vid prövning av ersättningsfrågan i sådana fall ska tidigare utbetald AGE beaktas. Deltidsanställd tjänsteman som i övrigt

uppfyller förutsättningarna för erhållande av AGE kan få ansökan härom upptagen till prövning.

- Tjänstemannen har när anställningen upphör uppnått 40 års ålder.
- Tjänstemannen har vid anställningens upphörande blivit arbetslös och Trygghetsfondens styrelse har funnit att AGE ska utges.

Mom 2 Ansökningar om AGE

Ansökan om AGE sker via företaget hos Trygghetsfonden. Till ansökan bifogas underlag för beredning och prövning, sammanställt i samråd mellan företaget och representanter för respektive klubbar. Ansökan och underlag insänds snarast efter uppsägningen så att utbetalning av eventuell ersättning kan ske senast en månad efter anställningens upphörande. Den lokala handläggningen av ansökningsärenden ska ske med största skyndsamhet, så att tjänstemannen om möjligt före anställningens upphörande erhåller besked i ersättningsfrågan. Ansökan förutsätts innehålla alla data, som är nödvändiga för ärendets beredning och prövning:

- tjänstemannens lön
- tjänstemannens ålder
- antal hela anställningsår vid företaget/koncernen, eventuell anställning som arbetare däri inräknad
- antal återstående hela år till pensionsåldern
- teoretisk utbildning
- praktisk tjänstgöring

Mom 3 Prövning av ansökningar

Inkomna ansökningar prövas av Trygghetsfonden. Om ansökan bifalles, innefattar beslutet som regel att visst belopp utges snarast i samband med anställningens upphörande samt ytterligare belopp vid vissa angivna tidpunkter beroende av styrkt fortsatt arbetslöshet. Trygghetsfondens beslut i ersättningsfrågor meddelas respektive företag och berörd tjänsteman. Besluten kan inte överklagas.

Utbetalning av ersättning sker till tjänstemannen. Skatteavdrag görs på utfallande belopp enligt gällande författning.

Rätt till AGE - som ännu inte utbetalats, helt eller delvis - är personlig och kan inte överlåtas till annan, ej heller bli föremål för testamentariskt

förordnande eller utan Trygghetsfondens tillstånd i det enskilda fallet eljest övergå till dödsbo.

Mom 4 Avsättning av medel till KFO-Handels AGE-fond m m

Reglerna om avgångsersättning tillämpas och avgift till AGE-fonden erläggs för samtliga tjänstemän. Reglerna gäller icke tjänstemän i befattningsskikt högre än 2 i den för parterna gemensamma befattningsnomenklaturen.

§ 3 Omställningsstöd

Mom 1

I syfte att pröva olika möjligheter att främja anställningstryggheten ska särskilda trygghetsåtgärder vidtas för tjänstemän som blivit uppsagda eller som löper risk att bli uppsagda till följd av driftsinskränkningar, företagsnedläggelser eller rationalisering av företagets verksamhet. Därvid ska särskilt beaktas de tjänstemän som blivit berättigade till AGE.

Syftet ska vara att så snabbt som möjligt återföra dessa tjänstemän till arbetslivet. Trygghetsåtgärderna ska omfatta olika former av verksamhet i syfte att uppnå en sysselsättningsfrämjande clearing av dessa tjänstemän mellan företaget som säger upp eller står i begrepp att säga upp tjänstemän och företag med personalbehov. Verksamheten ska inrymma möjligheter till individuell prövning och anpassning av olika åtgärder som kan underlätta för berörda tjänstemän att få nya anställningar.

Kostnader för denna verksamhet jämte övriga särskilda åtgärder i syfte att främja anställningstryggheten ersätts ur fonden.

Inom ramen för en vidgad trygghetsmålsättning ska medel ur trygghetsfonderna kunna användas för följande ändamål:

- Utvecklingsprojekt och rådgivning rörande "planering för trygghet" i enlighet med vad som framgår av de gemensamma värderingarna i trygghetsavtalet.
- Genomförande av utvecklingsprojekt, utbildningsprojekt och informationsåtgärder rörande sambandet mellan rationalisering i företagen på tjänstemannaområdet och tjänstemännens trygghet i anställningen.

Mom 2

Inget hinder föreligger mot att enskild part då så befins lämpligt från de utgångspunkter, vilka ligger till grund för denna överenskommelse, ensam genomför projekt under förutsättning att motpart har insyn i projektets

innehåll och upplägning. Medel får inte disponeras för partsmässig policybildning.

§ 4 Samarbete med de anställdas representanter

Mom 1

Så snart arbetsgivaren kan överblicka att planerade åtgärder i fråga om driftsinskränkningar och liknande strukturförändringar kan medföra personalförändringar ska den lokala fackliga organisationen för tjänstemännen underrättas.

Mom 2

Överläggningar mellan de lokala parterna med anledning av underrättelse enligt mom 1 ska upptagas med skyndsamhet.

Parterna ska härvid samråda om de planerade åtgärderna och utreda deras följder vad beträffar omplacering eller uppsägning av tjänstemän eller andra personalförändringar.

Mom 3

Arbetsgivaren och Handels lokala tjänstemannapart får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna i 22 § lagen om anställningsskydd vad gäller turordning vid uppsägning.

Det förutsätts att arbetsgivare som önskar träffa turordningsöverenskommelse tillhandahåller arbetstagarparten sådant faktaunderlag att denna kan samråda med den anställda om det behov i fråga om personal, som företagets fortsatta verksamhet kräver.

Riktmärket vid träffande av sådan överenskommelse ska vara att med beaktande av företagets effektivitet tillse att principen om den anställdes trygghet med anknytning till anställningstidens längd och ålder inte eftersätts.

Mom 4

Har parterna träffat turordningsöverenskommelse enligt mom 3 kan de om de så finner lämpligt i samband härmed överlägga om möjligheten att återanställa uppsagda tjänstemän om behov av nyanställningar senare framkommer. Med avvikelser från 25-28 §§ lagen om anställningsskydd får lokal överenskommelse i sådant fall träffas om företrädesrätt till nyanställningar.

Mom 5

Koncerner och liknande sammanhållna företagsgrupper bör inom koncernen respektive företagsgruppen inrätta personalpool och clearingverksamhet.

KFO förbinder sig att verka för ett kontinuerligt samarbete mellan medlemsföretagen i omplaceringsfrågor. Därigenom ökas möjligheterna att finna lämpliga lösningar.

§ 5 Uppsägningskydd m m

Har tjänsteman som uppnått 55 års ålder och har tio anställningsår uppsagt på grund av åtgärder vidtagna enligt § 4 ska den enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor för tjänstemannen gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal ersätter i tillämpliga delar avtalen av den 30 juli 1970 mellan KFO och Handels, den 14 december 1973 mellan KFO och Handels, samt den 16 juni 1977.

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2004 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Företag/organisation som omfattas av detta avtal vid avtalets träffande

Detta avtal omfattar anställda inom

AiP Media AB

Kombispiel AB

Föreningen Barnens Scen

Folkets Hus och Parker

PRO

Sverigefinska Riksförbundet

Finska föreningar

Sveriges Arbetarteaterförbund (ATF)

Unga Örnar

Verdandi

Vänsterpartiet

Socialdemokraterna

Socialdemokraterna, anställda inom arbetarekommuner och partidistrikt

SSU (förbundsanställda)

S-kvinnor

Socialdemokrater för tro och solidaritet

Olof Palmes minnesfond

Palmecentret



KFO

Jourrådgivare
Tel: 08-702 54 00

Växel
Tel: 08-702 54 00

Postadress
Box 16355, 103 26 Stockholm

Besöksadress
Klara södra kyrkogata 1, Stockholm

www.kfo.se