

Lantbruk, djurpark, vattenbruk arbetare

Kollektivavtal mellan Gröna arbetsgivare
och Kommunal



1 juli 2023 - 30 juni 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
036-30 32 20

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

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

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

Kommunal

Förbundskontor
Hagagatan 2, Box 19039
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
Franzéngatan 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 Giltighetstid 1/7 2023–30/6 2025

Kollektivavtal för Lantbruk, djurpark och vattenbruk

mellan

Gröna arbetsgivare

för dess Lantbrukssektion

och

Kommunal

(Svenska Kommunalarbetareförbundet)

Innehållsförteckning

Sid

§ 1	AVTALETS GILTIGHETS- OCH TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	3
§ 2	ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE, PERMITTERING M.M.....	4
§ 3	FÖRHANDLINGSORDNING M.M.....	13
§ 4	ALLMÄNNA VILLKOR	15
§ 5	MASKINER, VERKTYG M.M	15
§ 6	ARBETARSKYDD	16
§ 7	ORDINARIE ARBETSTID.....	17
§ 8	ERSÄTTARTJÄNSTGÖRING	20
§ 9	ÖVERTIDSARBETE	21
§ 10	LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO.....	23
§ 11	SJUKLÖN	24
§ 12	LEDIGHET	27
§ 13	SEMESTER	30
§ 14	BOSTAD M.M.....	40
§ 15	ARBETSFRED	42
§ 16	HUVUDAVTALET	42
§ 17	ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR	42
§ 18	GILTIGHETSTID.....	43
	 BILAGA A PERMITTERINGSREGLER.....	 44
	BILAGA B ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE DELTIDSARBETE	46
	BILAGA C SUPPLEMENT - AVVIKELSER ARBETSTIDSLAGEN.....	47
	BILAGA D PRAKTIKANTAVTAL.....	51

Anm.

Gröna arbetsgivare tillhandahåller blanketter för uppgörelse om anställning, uppsägning, förhandlingsprotokoll m.m. Handlingar som nedan markeras med* finns på Gröna arbetsgivares hemsida www.grona.org

§ 1 AVTALETS GILTIGHETS- OCH TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Mom. 1

Detta kollektivavtal äger giltighet och tillämpning inom nedan angivna verksamhetsområden på kollektivavtal ingångna mellan arbetsgivare anslutna till Gröna arbetsgivare och hos dem anställda arbetstagare.

- La. Arbete inom lantbruk, djurpark och vattenbruk samt inom t.ex. pälsdjurskötsel och tjurstationer samt stuterier, som drivs i samband med lantbruk, dock inte sådan personal som sysselsätts med träning av tävlingshästar eller personal i stuteri, där verksamheten kräver tävlingslicens. Med stuteri avses hästuppfödning i större skala.
- Fj. Arbete inom fjäderfäkötsel.
- M. Arbete vid maskinstation för dess verksamhet som i huvudsak ett serviceföretag för lantbruket och lantbrukets närstående näringsgrenar.
- A. Arbete inom avbytarverksamhet.
- B. Arbete inom Bär- och frilandsodling

Anm.

För övriga arbetsgivare anslutna till lantbrukssektionen inom Gröna arbetsgivare, vilka bedriver verksamhet inom annat område än ovan nämnda, gäller Kollektivavtal Lantbruk, djurpark och vattenbruk och specialbestämmelserna för avtalsområde La, om inte lokalt kollektivavtal om annat träffats.

Mom. 2 Vid annat arbete

Mom. 2.1 Skogsarbete

Detta kollektivavtal äger giltighet och tillämpning även i frågan om skogsarbete i arbetsgivarens egen regi.

Anm.

För arbetstagare som utfört skogsarbete mer än sex månader sammanlagt under de senaste två åren, gäller vid skogsarbete de arbetstider, löner och kostnadsersättningar som anges i skogsavtalet om inte annan överenskommelse träffats.

Mom. 2.2 Byggnadsarbete

Med i detta avtal reglerat byggnadsarbete avses sådant arbete, som utförs av företagets egna arbetstagare i egen regi på fastigheter, där arbetsgivaren har byggnadsskyldighet. Till detsamma må inte räknas avhjälpande av vanligen uppstående tillfälliga bristfälligheter.

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

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

Anm.

Gröna arbetsgivare tillhandahåller blanketter för uppgörelse om anställning, uppsägning, förhandlingsprotokoll med mera. Handlingar som nedan markeras med* finns på Gröna arbetsgivares hemsida www.grona.org

Mom. 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 mom. 2.1. - 2.3. Arbetstagares rätt till återanställning regleras i mom. 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

Mom. 2.1 Tillsvidareanställning*

Anställning gäller tills vidare, om inte annat har överenskommits.

Mom. 2.2 Provanställning*

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

Mom. 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.

Mom. 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 (§ 3.). Därvid beaktas turordningsbestämmelserna i mom. 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 mom. 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. Överläggning 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.

Mom. 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 inte innehar, av arbetsgivaren tillhandahållen, tjänstebostad.

Arbetstagaren har rätt till följande uppsägningstider:

Sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren vid uppsägnings- tillfället		Minsta uppsägnings- tid
minst	men kortare än	
	2 år	1 månad
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

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

Mom. 3.2 Provanställnings upphörande

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

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

Mom. 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-femte stycket nedan.

Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan avbryta anställningen i förtid genom uppsägning 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 sakliga skäl och eventuell förhandlingsskyldighet /underrättelseskyldighet och turordningsregler i mom. 3.

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

Säsonganställd arbetstagare, som inte kommer att få återanställning nästkommande säsong, ska 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 fortsatt anställning när anställningen upphör, ska 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 mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Anm.

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

Mom. 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 vissttidsanställning kommit överens om längre uppsägningstid än den underrättelsetid som följer av detta moment gäller den överenskomna längre tiden för underrättelsen.

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

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagar ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, 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.

Mom. 3.5 Avskedande

Före beslut om avskedande, ska arbetsgivaren underrätta* arbetstagaren härom minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska 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 mom. 3.

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

Avskedande ska meddelas skriftligen*.

Mom. 3.6 Arbetstagarers rätt att med omedelbar verkan frånträda anställningen

Arbetstagarer får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden mot arbetstagarer. Om så sker, ska arbetsgivaren omedelbart utbetala inestående lön.

Mom. 4. Permittering

Före beslut om permittering ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 3).

Arbetstagarer får inte permitteras under uppsägningstiden.

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

Anm. av informativ karaktär till mom. 3 och 4.

Enligt lag ska arbetsgivaren på begäran utfärda arbetsgivarintyg när anställningen eller arbetet upphört. Sådant arbetsgivarintyg utgör villkor för att arbetslös arbetstagare ska 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, tillhandahålles av arbetstagaren.

Mom. 5 Turordning vid uppsägning

Turordning vid uppsägning

(utdrag ur huvudavtalet)

Mom 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 avvikelse 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.

Mom 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 istället 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.

Mom. 6 Allmänna bestämmelser om företrädesrätt till återanställning

Arbetstagare, som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller som på samma grund inte 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 säsonganställda 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 ska ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätt till återanställning ges den arbetstagare som har den längsta anställningstiden hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde.

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

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

Mom. 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 till ny säsonganställning från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades, eller skulle ha lämnats, enligt mom. 3.3., fjärde stycket. Företrädesrätten gäller därefter till dess nio månader har 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 mom. 3.3., femte stycket. Företrädesrätten gäller därefter till nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Mom. 6.2 Företrädesrätt för deltidsanställda

En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att arbetstagaren vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots mom. 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.

Mom. 7 Skriftlig tillrättavising

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

Anm.

Parterna är ense om att tilldelning av skriftlig tillrättavising 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 ska förstå och rätta till vad som brister.

Mom. 8 Avtalsstridigt lämnande av anställning

Arbetstagare får inte lämna sin anställning utan iakttagande av avtalsenlig uppsägningstid eller, vid tidsbegränsade anställningar, före den överenskomna anställningstidens slut om inte skäl till detta föreligger enligt mom. 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 (mom. 3.1.), som arbetstagaren inte 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).

§ 3 FÖRHANDLINGSORDNING M.M.

Mom. 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 § 3.) biträtt arbetstagarens uppfattning och anmält detta till arbetsgivaren.

Mom. 2 Lokal och central förhandling

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

Kan uppgörelse inte 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 inte träffas, må förhandlingen, på endera partens begäran, ajourneras för att snarast återupptagas.

I sista hand kan rättstvist prövas av domstol.

Mom. 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 föreskrivs i lag. Vidare gäller det av förbunden antagna huvudavtalet mellan SAF och LO (se § 17.).

Anm. till § 3

- a) Rätten att företräda lokalavdelningen vad avser tvisteanmälan (mom. 1.) och lokal förhandling (mom. 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 mom. 1. tillkommer även handläggare vid Svenska Kommunalarbetareförbundets huvudkontor.
- c) Handläggare, som enligt mom. 2. har behörighet att företräda sitt förbund vid central förhandling, bör inte delta i lokal förhandling.

Anm. av informativ karaktär till § 3

Utvidgad förhandlingsskyldighet och tolkningsföretråde

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

1. Arbetsgivaren ska 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 inte 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.

2. Uppkommer tvist om arbetsskyldighet enligt detta avtal eller enligt respektive avtalsområdes specialbestämmelser gäller Svenska Kommunalarbetareförbundets mening till dess tvisten slutligt prövats (tolkningsföretråde).

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 uppskjutes, får arbetsgivaren utan hinder av ovan nämnda tolkningsföretråde kräva att arbetet utföres enligt arbetsgivarens mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet.

Blir arbetet utfört enligt tredje stycket, ska arbetsgivaren omedelbart påkalla lokal förhandling, där så inte redan skett. Kan tvisten inte lösas vid lokal förhandling, ska arbetsgivaren inom tio dagar härefter påkalla central förhandling. Kan tvisten inte

heller lösas vid central förhandling ska arbetsgivaren inom tio dagar härefter väcka talan vid Arbetsdomstolen.

3. **Uppkommer tvist om lön eller annan ersättning** till arbetstagare enligt detta avtal eller enligt respektive verksamhetsområdes specialbestämmelser gäller arbetsgivarens uppfattning till dess tvisten slutligt prövats (tolkningsföretråde).

Arbetsgivaren ska därvid omedelbart påkalla lokal förhandling i tvisten, där så inte redan skett. Kan tvisten inte lösas vid denna får arbetsgivaren inom tio dagar härefter påkalla central förhandling. Kan tvisten inte heller lösas vid central förhandling, ska 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 Kommunalarbetsareförbundets mening, om kravet inte är oskäligt.

§ 4 ALLMÄNNA VILLKOR

Mom. 1

Arbetsgivaren äger att själv eller genom ombud leda och fördela arbetet i den mån detta inte står i strid med gällande lag eller avtal, även så som att anlita arbetstagare oavsett om de är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta.

Mom. 2

Arbetsgivare äger rätt att, om förhållandena så påkallar, inom ramen för detta avtal använda arbetstagare till allt förekommande arbete som rimligen kan åläggas arbetstagaren. Denna rätt innebär dock inte att arbetstagare som arbetar ute fortlöpande kan sysselsättas uteslutande med djurskötsel och inte heller djurskötare uteslutande med egentligt lantbruksarbete.

§ 5 MASKINER, VERKTYG M.M.

Erforderliga maskiner, redskap och verktyg tillhandahålls av arbetsgivaren.

Arbetstagare ska med omsorg och aktsamhet handha arbetsgivaren tillhöriga maskiner, redskap och verktyg.

§ 6 ARBETARSKYDD

Mom. 1 Skyddskläder m.m.

Mom. 1.1 Skyddsutrustning

Då arbetstagare utför arbete med betnings- och bekämpningsmedel eller med frätande ämnen med risk för förstöring av kläder eller vid annat arbete, där hälsorisker föreligger, ska arbetsgivaren tillhandahålla erforderliga skyddskläder, skyddshandskar, skyddsskodon, skyddsglasögon respektive andningskydd.

Vid arbete under sådana betingelser att regnkläder erfordras ska arbetsgivaren tillhandahålla regnställ. Vid arbete med risk för huvudskador ska skyddshjälm tillhandahållas liksom hörselskydd vid arbete med risk för hörselskador.

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

Mom. 1.2 Överdrags/arbetskläder och arbetshandskar

Varje tillsvidareanställd arbetstagare erhåller två omgångar överdrags/arbetskläder per år. För övriga arbetstagare tillhandahåller arbetsgivaren en omgång överdragskläder efter verksamhetens behov. Detta gäller dock inte om anställningen varar kortare tid än två månader. Om arbetsuppgifternas art så påfordrar tillhandahållas arbetshandskar av arbetsgivaren.

Anm.

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

Mom. 3 Personalutrymmen

Arbetsgivaren är skyldig att anordna personalutrymmen i enlighet med av arbetsmiljöverket utfärdade föreskrifter om personalutrymmen. Tvål och handdukar tillhandahålls av arbetsgivaren.

För arbetstagare, som mera stadigvarande beordras till arbete långt från hemmet eller utställningsplatsen, ska arbetsgivaren ordna med skydd mot köld och regn, exempelvis raststuga, där arbetstagaren kan inta sin måltid.

Arbetsgivaren ansvarar för att tvätt av arbetskläder kan utföras på ett ändamålsenligt sätt.

Mom. 4 Första hjälpen utrustning

På varje arbetsplats ska genom arbetsgivarens försorg första hjälpen utrustning finnas tillgänglig. Förare av motordrivet fordon och redskap ska dessutom ha tillgång till en förbandsask.

§ 7 ORDINARIE ARBETSTID

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Mom. 1.1 Samråd

Ordinarie arbetstid uttages och förlägges enligt arbetsgivarens bestämmande med iakttagande av nedan angivna regler. Innan arbetstiden sålunda fastställs ska samråd ha ägt rum med berörda arbetstagare.

Mom. 1.2 Arbetstids- och fridagsschema

Om inte arbetsgivare och arbetstagare kommit överens om något annat gäller följande:

Gällande dagsarbetstid samt, i förekommande fall, fridagarnas förläggning ska finnas angivna på schema, tillgängligt på ordinarie utställningsplats (eller motsvarande) minst 14 dagar före ikraftträdandet.

Mom. 1.3 Arbetspassbyte

När arbetsgivare och arbetstagare är överens om att arbetstagaren ändrar/byter arbetstid med annan anställd, så ska tiden för arbetspasset anses som arbetstagarens ordinarie arbetstid. Infaller arbetspasset under tid som enligt avtalet ska ersättas med OB-tillägg, tillfaller tillägget i så fall den arbetstagare som arbetar den aktuella tiden. Bytet ska inte rendera merkostnader för arbetsgivaren.

Då arbetstagare på eget initiativ väljer att arbeta på annan tid än den planerade, utgår inga särskilda tillägg för tid utanför den ursprungligt inplanerade tiden. Innan sådant byte sker måste arbetsgivaren godkänna bytet

Mom. 1.4 Arbetsställe – arbetstidens beräkning

Vid arbete på fast arbetsställe börjar och slutar arbetstiden på arbetsstället.

Vid arbete med körning av motorfordon, traktor eller motorredskap anses arbetstiden börja och sluta där motorfordonet, traktorn eller motorredskapet är uppställt på fältet eller i garaget.

Vid övrigt arbete gäller att arbetstiden börjar och slutar på arbetsstället. Om arbetstagaren inte i förväg erhåller besked om arbetsstället, börjar arbetstiden på den ordinarie utställningsplatsen.

Mom. 2 Normal arbetstidsförläggning

Den ordinarie arbetstiden utgör, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 månader och förläggs vardagar, måndag till fredag mellan kl. 06.30-17.30.

Mom. 2.1 Förskjuten arbetstid

Då behov föreligger får ordinarie arbetstid förläggas till andra tider under dygnet än vad som anges i mom. 2. Ordinarie arbetstid får inte överstiga 10 timmar per dag.

Mom. 3 Annan arbetstidsförläggning

Mom. 3.1 Arbetstid förlagd till lör-, sön- och helgdagar

Mom. 3.1.1 Allmänt

Där produktionsförutsättningarna så föranleder – t.ex. vid djurskötsel - får ordinarie arbetstid förläggas till såväl vardagar som sön- och helgdagar. Med sön- och helgdag jämställs nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul samt nyårsafton.

Mom. 3.1.2 Arbetstidens längd

När ordinarie arbetstid förläggs till såväl vardagar som sön- och helgdagar utgör, raster oräknade, den **genomsnittliga ordinarie arbetstiden 154 timmar per fyraveckorsperiod** under ett år.

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 10 timmar per dag.

Mom. 3.1.3 Antal fridagar

Arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar, är berättigad erhålla fridagar.

Fridagarnas antal är beroende av hur den ordinarie arbetstiden uttages, dock att lägsta antalet fridagar ska vara **114 per år**.

Anm.

Vid beräkning av antalet erhållna fridagar ska sådana fridagar medräknas som skulle ha

utgått under semesterledighet. Annan frånvarodag anses som fridag endast om den angivits som fridag på fridagsschemat.

Mom. 3.1.4 Fridagarnas förläggning

Fridagar förläggs enligt av arbetsgivaren uppgjort fridagsschema, dock ska antalet fridagar vara **minst 8 per fyraveckorsperiod** (inkl. fridagar på lör-, sön- och helgdagar).

Exempel: I det fall åtta timmars arbetstid per dag tillämpas, utgör antal fridagar 114 per år varav minst 8 per fyraveckorsperiod.

Anm.

Parterna är ense om att arbetsgivaren och arbetstagen ska sträva efter att i samråd förlägga fridagarna så att i genomsnitt två lördagar - söndagar förläggs under fyraveckorsperioden.

Mom. 4 Skiftarbete

Vid skiftarbete förläggs den ordinarie arbetstiden, i sammanhängande skift, såvida inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagar. Vid treskiftarbete ska skiftombyte inte ske mellan klockan 23 och 5. Vid arbetstidsförläggning enligt mom. 2 får skift påbörjat under fredagen avslutas under lördagen. Vid tvåskiftarbete får första skiftet börja tidigast klockan 5, om inte överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagar träffas om annan tidpunkt. Arbetstagar, som utför skiftarbete, får inte härigenom erhålla lön för kortare arbetstid per vecka än den avtalsenliga. Ordinarie arbetstid får inte överstiga 10 timmar per dag.

Mom. 5 Definition av dygn, vecka och fyraveckorsperiod

Med dygn avses tiden från klockan 0 till klockan 24. Med vecka avses tiden från och med måndag till och med söndag. Fyraveckorsperioderna beräknas så att första perioden omfattar veckorna 1-4, andra perioden veckorna 5-8 till och med trettonde perioden som omfattar veckorna 49-52.

Mom. 6 Lönetillägg vid förskjuten arbetstid och annan arbetstidsförläggning

För **ordinarie arbetstid**, som förläggs med stöd av bestämmelserna i mom. 3 i denna paragraf utges lönetillägg för arbetstid förlagd dels till lör-, sön- och helgdagar dels till vardagar, måndag till fredag mellan kl. 17.30 och 06.00 påföljande dag.

Tilläggens storlek anges i lönebilagan för respektive avtalsområde.

Överenskommelse kan träffas om en högre lön än avtalets minimilön, som innefattar ovannämnda tillägg.

Mom. 7 Raster och måltidsuppehåll

Mom. 7.1 Raster

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

Mom. 7.2 Måltidsuppehåll

Vid arbete i sammanhängande skift, d.v.s. utan avbrott för av arbetsgivaren anordnad rast, äger arbetstagare rätt till erforderligt måltidsuppehåll som inräknas i arbetstiden.

§ 8 ERSÄTTARTJÄNSTGÖRING

Mom. 1 Skyldighet att utföra ersättartjänstgöring

Samtliga vid samma arbetsplats anställda arbetstagare är med i nedanstående anmärkning angivna undantag skyldiga att under djurskötarens frånvaro från arbetet, vid vakans eller andra liknande omständigheter utföra ersättartjänstgöring.

Vid arbetsplats där två eller flera arbetstagare är skyldiga utföra ersättartjänstgöring ska denna ske i tur och ordning. Därvid är, vid ersättartjänstgöring i mer än 14 dagar i följd, nämnda arbetstagare skyldiga att under högst 14 dagar i sänder utföra detta arbete.

Arbetstagares ersättartjänstgöring ska anges på ett på arbetsplatsen tillgängligt arbetstids- och fridagsschema.

Det åligger ersättaren att utföra samtliga den ordinarie arbetstagarens sysslor. Om ersättaren saknar erforderlig kompetens härför, ska ersättaren beredas möjlighet att lära sig arbetet på betald arbetstid.

Anm.

Undantagna från skyldighet att utföra ersättartjänstgöring i djurstallar är, om inte arbetsgivaren och berörd arbetstagare överenskommer om annat, följande arbetstagare

- a) arbetstagare som utför industriarbete med skiftgång; under den tid detta arbete pågår,*
- b) arbetstagare som anställts för tillfälligt behov och för kortare tid (i regel högst två månader i följd),*

- c) *arbetstagare, med speciella arbetsuppgifter som t.ex. chaufförer, snickare och reparatörer.*

Mom. 2 Ordinarie arbetstid vid ersättartjänstgöring

För arbetstagare, som ersätter djurskötare under lägst en och högst 14 dagar i följd, tillämpas vid detta arbete samma ordinarie dagsarbetstid som gäller för den ordinarie djurskötaren. Den ordinarie arbetstiden för ersättaren kan därvid bli kortare eller längre än vad den är i dennes ordinarie arbete.

Mom. 3 Lön för ersättartjänstgöring

Ersättartjänstgöring på vardagar, måndag-fredag, betalas med den timlön som gäller för ersättaren i dennes ordinarie arbete (se dock även mom. 4).

Ersättartjänstgöring på lör-, sön- och helgdagar, jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommaraftnar samt 1 maj betalas med den övertidsersättning som gäller för ersättaren i dennes ordinarie arbete. Dagsarbetstiden beräknas därvid per påbörjad halvtimme.

Mom. 4 Ersättartjänstgöring utöver 14 dagar i följd

I det fall ersättartjänstgöringen utsträcks utöver 14 dagar i följd, ska för den överskjutande tiden tillämpas de lönevillkor, arbetstids- och fridagsbestämmelser, som enligt avtalet gäller för djurskötare, vilket dock inte får medföra lägre timlön än vad som gäller för ersättaren i dennes ordinarie arbete.

§ 9 ÖVERTIDSARBETE

Mom. 1 Uttag av övertid

Arbetstagare är skyldig att vid påfordran utföra övertidsarbete i den utsträckning här nedan anges.

Om arbetstagaren av tvingande skäl är förhindrad att utföra dylikt arbete ska hänsyn därtill tagas.

På lördagar samt på sön- och helgdagar ska övertidsarbetet begränsas till arbeten för sådd och skörd samt djurskötsel, även som andra sådana arbeten, vilka av nödvändighet påkallas för driftens normala och ostörda fortgång.

Övertidsarbete på 1 maj samt på jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton må dock - utom vad avser djurskötsel - uttagas endast efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Där djurskötseln är av så liten omfattning att särskild djurskötare inte finns anställd, är egentliga arbetstagare inom lantbruket skyldiga att i tur och ordning utföra erforderlig djurskötsel på lördagar, sön- och helgdagar samt på i föregående stycke angivna helgdagsaftnar.

Vid uttagande av övertid på lördag, sön- och helgdag samt på helgdagsafton ska arbetsgivaren lämna besked därom senast dagen före, om så lämpligen kan ske.

Övertid får uttagas

för allmänt övertidsarbete med högst 200 timmar per år, varav högst 70 timmar per månad;

för arbete i samband med natur- eller olyckshändelse, födelser, sjukdomsfall eller olycksfall bland djuren i den utsträckning som förhållandena kräver.

Utöver vad ovan sagts kan övertid tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd lokal avdelning inom Svenska Kommunalarbetareförbundet. Sådant uttag gäller dock under en tid av högst en månad räknat från dagen från överenskommelsens ingående.

Anm.

Kontaktuppgifter till de lokala avdelningarna framgår av första sidan i avtalstrycket. Lokal avdelning ska återkoppla skyndsamt till arbetsgivaren avseende begäran om uttag av extra övertid. För lokala parters överenskommelse används centralt framtagen blankett.

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid enligt anvisningar givna av Arbetsmiljöverket. Arbetstagaren har rätt att själv eller genom ombud ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer Svenska Kommunalarbetareförbundet.

För övertidsarbete, som påkallas av arbetsgivaren eller arbetsledaren, utgår ersättning enligt bilaga lantbruk, maskinstationer, fjäderfäskötsel, avbytare och bär och friland.

§ 10 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO

Vid frånvaro från arbetet utgår lön endast om så framgår av lag eller avtal.
(Se vidare § 11 Sjuklön m.m., § 12 Ledighet och § 13 Semester)

a) Vid frånvaro på grund av **sjukdom** görs:

- Under karenperioden **karensavdrag** per frånvarotimme, upp till 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden;

för **månadsavlönade** med $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid}}$

för **timavlönade** med helt timlöneavdrag

- Efter karenperioden t.o.m. dag 14 **sjuklöneavdrag** per frånvarotimme;

för **månadsavlönad** med $20 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid}}$

(för **timavlönade** utgörs **sjuklönen** av 80% av timlönen per sjukfrånvarotimme, se § 7, mom. 11, punkt B)

- Från och med **dag 15 sjuklöneavdrag** per kalenderdag;

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

Anm.

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

b) Vid frånvaro på grund av **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.

§ 11 SJUKLÖN

Mom. 1

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

Mom. 2 Rätt till sjuklön

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

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

Om arbetstagararen 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.

Mom. 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.

Mom. 4 Sjukanmälan

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

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

Anm. Arbetsgivaren ska i enlighet med 12 §, sjuklönelagen lämna uppgift till den allmänna Försäkringskassan om sjukdomsfall som gett arbetstagare hos om rätt till sjuklön.

Mom. 5 Sjukintyg

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka sjukfrånvaron 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 ska arbetstagaren utan särskild begäran och på egen bekostnad alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Mom. 6 Beräkning av sjuklön

A. Karensperiod

Sjuklöneperioden inleds med en karensperiod. Under karensperioden utges ingen sjuklön och avdrag görs i enlighet med §10 punkt a) vid frånvaro. Karensperioden uppgår till 20 procent av arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid

Anm.

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.

B. Sjuklön efter karensperiod till och med dag 14

Sjuklön utgår *efter* karensperioden (för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid) t.o.m. dag 14 i sjukperioden. Under denna period utgår sjuklön för varje frånvarotimme som skulle varit en arbetstimme under perioden.

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.

- För **timavlönad** utgörs sjuklönen av 80 procent av den ordinarie timlönen
- (För **månadsavlönad** beräknas sjuklön genom *sjuklöneavdrag* per timme, se §10 punkt a).

*Arbetstagare 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 karensperioder, har rätt till sjuklön även för första arbetsdagen i den aktuella sjukperioden. Sjuklönen beräknas på samma sätt som för andra arbetsdagen i sjukperioden.

Anm. 2

Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från tidigare sjukperiods slut utgör ur sjuklönesynpunkt en och samma sjukperiod.

Anm. 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. Det samma 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 karensperioden.

Anm. 4

Sjuklön utgår inte samtidigt med semesterlön. Sjuklön utgår inte heller samtidigt med kompensationsledighet som utgör ersättning för overtidsarbete. Beträffande arbetstagarens rätt att i dessa fall uppskjuta utlagd ledighet, gäller vad som anges i § 13., mom. 7. "Förläggning av semesterledighet".

Anm. 5

Sjuklönen inräknas inte i semesterlöneunderlaget. Däremot ökas löneunderlaget med den lön och de lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande, se § 13, mom. 9.

Mom. 7 Utbetalning av sjuklön

Utbetalning av sjuklön ska 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 arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom.

Mom. 8 Föräldralön

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

§ 12 LEDIGHET

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagares rätt till ledighet från arbetet och andra med ledigheten sammanhängande frågor regleras dels av lag (t.ex. lagarna om studieledighet, föräldraledighet, fackliga förtroendemän, semester och arbetstid), dels av bestämmelser i detta avtal (§ 7 Ordinarie arbetstid, § 13 Semester samt vad som anges i mom. 2-7 nedan).

Mom. 2 Första maj och helgdagsaftnar

Som anges i detta ramavtal § 9, mom. 1 ovan. gäller särskilda regler för övertidsuttag på 1 maj, jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton.

Mom. 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 ska 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.

Mom. 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 Kommunalarbetsförbundet. Förtroendemannalagen ska tillämpas på facklig förtroendeman först då avdelningen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.

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

Mom. 5 Ledighet för skyddsombud

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

- vid Arbetsmiljöverket förrättningar på arbetsplatsen
- vid undersökningar, som arbetsledningen verkställer med anledning av inträffat olycksfall eller 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 regionalt skyddsombud.

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

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

Anm.

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

Mom. 6 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission 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 samt plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, sambo och registrerad partner eller person med motsvarande anhörigrelation.

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

Mom. 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 ska kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

Mom. 8 Utbildning, fortbildning m.m.

Utbildning, fortbildning, kurser och konferenser som sker inom ramen för arbetet och som arbetsgivaren bekostar ska ske på betald arbetstid eller tas ut i ledig tid, dock max 8 timmar per dag. Detta förutsätter att överenskommelse härom träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren före genomförande.

Mom. 9 Validering – Grönt kort

För tillsvidareanställd som önskar validering för Grönt kort inom sitt verksamhetsområde ska arbetsgivaren bekosta examinationen.

§ 13 SEMESTER

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

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

Mom. 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).

Mom. 3 Semesterledighet

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

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

Arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete har inte rätt till någon semesterledighet i de fall arbetet avses pågå högst tre månader och inte varat längre tid. I dylikt fall äger arbetstagaren dock rätt till semesterersättning vid anställningens upphörande enligt mom. 8. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i dessa fall istället överenskomma om löpande utbetalning av semesterersättningen eller att ersättningen anses ingå i vederlaget för arbetet enligt moment 8 och 10 nedan.

Arbetstagare som byter anställning under semesteråret är berättigad till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån arbetstagare 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 inte 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 inte är lördag eller söndag och som infaller under semesterledigheten räknas som semesterdag.

Mom. 4 Rätten till betald semesterledighet

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

Av den totala semesterledigheten ska 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 mom. 9.

Uppstår vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar brutet tal, ska 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 mom. 9 är semesterlönegrundande. Beräkningen av antalet betalda semesterdagar under påföljande semesterår blir då:

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

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 inte semesterlönegrundande frånvaro.

Anm. 2

Om intjänandeåret är ett skottår ändras 365 till 366 och i detta exempel skulle anställningstiden öka med en dag.

Mom. 5 Avstående från rätt till obetald semesterledighet

Arbetstagare får avstå från semesterledighet som inte är förenad med semesterlön. På begäran av arbetsgivaren ska arbetstagaren ge besked i vad mån arbetstagaren önskar få ut sådan semesterledighet eller avstå härifrån. Besked behöver dock inte 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 inte senare avstå från ledigheten.

Beslutar arbetsgivaren om permittering, som arbetstagaren inte 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 underrättar 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.

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

Semesterdagar får inte sparas under semesterår då arbetstagaren fått 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, ska arbetsgivaren 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 arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till. Vill arbetstagaren få ut sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, ska 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 mom. 7.

Mom. 7 Förläggning av semesterledighet

Semesterns förläggning bestäms genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kan parterna inte 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 ska som huvudregel gälla att denna förläggas i samband med uttagande av den ordinarie semestern. Därest svårigheter föreligger att tillämpa denna regel må undantag därifrån göras.

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

Semester får inte 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 ska, 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 mom. 9. ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag inte räknas som semesterdag. Semesterdagar som återstår på grund av nyssnämnda tillämpning ska utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat.

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

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

Ann. 1

Om båda makarna/sambo är anställda hos samma arbetsgivare ska semestern i första hand utgå samtidigt.

Ann. 2

Bestämmelserna under detta moment innebär inte någon inskränkning i arbetstagares rättigheter enligt mom. 6 rörande sparande av semesterledighet.

Mom. 8 Vid anställningens upphörande

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

Av mom. 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, ska sådan semesterersättning anses ingå i vederlaget för arbetet.

Semesterersättningens storlek bestäms i enlighet med vad som anges under mom. 10. För sparade semesterdagar ska 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 inte, 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, mom. 3.6 i detta avtal eller
- c) arbetsgivarens uppsägning, i det fall uppsägningen föranleds av arbetsbrist.

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

Beträffande beräkningen av semesterersättning, se mom. 10.

Mom. 9 Semesterlönegrundande frånvaro

Semesterlönegrundande frånvaro ska för såväl **månadsavlönad som tim-
avlönad** ingå vid **beräkningen av anställningstid** under intjänandeåret enligt mom. 4 ovan.

Vid semesterlönegrundande frånvaro utan lön för **timavlönade** ska den lön inklusive lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget, se vidare mom. 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 ska *utbetald sjuklön* inte ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget.

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

- a) ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar eller om frånvaron beror på arbetsskada. 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;
 - dels under ledighet med tillfällig föräldrapenning, enligt 8 § 1 st föräldraledighetslagen, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar
 - dels under tid för vilken havandeskapspenning utges,
 - dels 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 ersättningsberättigade tecken-språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänande-året *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.

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

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

Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av 4,6 procent av den aktuella månadslönen vid anställningens upphörande per outtagen betald semesterdag jämte semester-tillägg i enlighet med ovan.

Mom. 10.2 Timavlönade

Ordinarie semester

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

Löneunderlaget ska i förekommande fall kompletteras för semesterlönegrundande frånvaro enligt mom. 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 § 11. Däremot ökas löneunderlaget med den lön och de lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande, se mom. 9.
- e) förmån av fri bostad
- f) löneförmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

I löneunderlaget ska sålunda, i förekommande fall, ingå lön och lönetillägg såsom tim- och ackordslön, provision (se ovannämnda undantag), tillägg för förskjutet och obekvämt arbetstid, övertidsersättning vid födelser och sjukdomsfall bland djuren m.m. 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 ska även ingå lön eller ersättning för dag då arbetstagaren delvis haft ledighet från arbetet.

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

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

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

Vid en sammanhängande semesterledighet om minst fem betalda semesterdagar ska, om arbetstagaren så begär, semesterlönen betalas ut vid den ordinarie löneutbetalning, som närmast föregår semesterledigheten. I övriga fall ska semesterlönen betalas ut vid närmast följande ordinarie avlöningstillfälle. Eventuellt resterande semesterlön ska 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 deltidsarbetat under intjänandeåret, som föregår semesteråret då semesterdag sparats, ska semesterlönebeloppet beräknat enligt föregående stycke reduceras till så stor del som motsvarar förhållandet deltid/heltid.

Om endera parten så påfordrar, ska semesterlagens bestämmelser om beräkning av semesterlön för sparad semester tillämpas i stället för beräkningsreglerna i de två föregående styckena. Framställning härom ska 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 ska semesterersättning beräknas som om de hade uttagits under det semesterår då anställningen upphörde.

§ 14 BOSTAD M.M.

Mom. 1

Bestämmelserna i § 14 utesluter och ersätter samtliga dispositiva lagbestämmelser om tjänstebostad enligt 12 kap. 67 §, första stycket i jordabalken.

Mom. 2

Bostad, som upplåts av arbetsgivare till arbetstagare, betraktas som tjänstebostad. Därest endera parten så påfordrar, ska avtal rörande upplåtelse av tjänstebostad och hyra härför avfattas skriftligen.

Tiden för nyttjanderätten till tjänstebostad sammanfaller med anställningens varaktighet. Arbetstagaren är sålunda skyldig att frånträda bostaden samtidigt med att anställningen på grund av uppsägning eller på annat sätt upphör.

Anställningen och bostaden ska sägas upp var för sig. Om upplåtelsen av bostaden varat längre än nio månader i följd vid den tidpunkt till vilken uppsägning sker, ska uppsägningen av bostaden ske skriftligen eller också ska skriftligt erkännande lämnas av att bostaden uppsagts. Även i de fall upplåtelsen av bostaden varat kortare tid än nio månader, bör skriftlig uppsägning iakttas.

Uppsägningstiden för bostaden är lika lång som uppsägningstiden för anställningen. I det fall arbetstagaren lämnat anställningen utan iakttagande av uppsägningstid, äger arbetsgivaren säga upp bostaden med omedelbar verkan. Samma gäller då arbetstagaren avskedats under sådana förhållanden att uppsägningstid inte behövt iakttagas; arbetstagaren äger dock rätt till högst 14 dagars uppskov med avflyttning från tjänstebostaden.

Arbetstagaren får inte överlåta hyresrätten till tjänstebostaden eller upplåta bostaden i andra hand.

Hyra för upplåten tjänstebostad ska utgå med ett belopp som minst är enligt de av Skatteverket schablonmässigt fastställda lägsta hyra. Skatteverket har en bilaga för schablonvärden samt även regler för justering av förmånsvärdet. Se www.skatteverket.se

I vissa situationer kan det schablonmässigt beräknade värdet av bostadsförmån, på vilket arbetsgivaravgiften beräknats, justeras. Detta förutsätter beslut från Skatteverket. Kontakta Skatteverket för mer information.

Ändring av hyra får ske endast en gång per år, nämligen från och med den tidpunkt då ändringarna på den allmänna hyresmarknaden genomförs, som regel den första maj. Arbetstagararen ska erhålla besked om den nya hyran senast en månad i förväg. Vi rekommenderar att hyresvärdarna informerar sig om statistik från Hyresgästföreningarnas träffade uppgörelser för gällande års hyreshöjningar och utvecklingen av de av Skatteverkets schablonmässigt fastställda lägsta hyror (www.skatteverket.se) för respektive bostad vid beräkningen av arbetsgivaravgifter och vid avdrag för preliminär skatt.

Hyran erläggs månadsvis i efterskott. Hinder föreligger dock inte att efter överenskommelse tillämpa andra bestämmelser eller att vid företag, som driver även annan rörelse tillämpa samma bestämmelser för arbetstagarna inom lantbruk som för övriga anställda.

Arbetsgivare eller arbetstagare som av annan orsak önskar ändring i gällande hyresavtal och inte kan uppnå överenskommelse härom med motparten kan hän-skjuta frågan till förhandling i den ordning detta avtal föreskriver.

Bostaden med vad därtill hör ska av arbetstagararen och dennes familj väl vårdas och vid avflyttningen avlämnas väl rengjord.

Om skada uppstår på bostaden under nyttjanderättstiden genom arbetstagararens, arbetstagararens familjs eller inneboendes vållande, är arbetstagararen skyldig betala kostnaden för avhjälpande härav, dock endast till den del skadan överstiger vad som kan anses vara normal förslitning.

Arbetstagararen äger inte rätt att utan arbetsgivarens medgivande i lägenheten mottaga hyresgäster eller under längre perioder ha främmande personer inneboende.

Twister rörande dessa bestämmelser handläggs enligt § 3 i detta avtal och i sista hand av domstol. Hyresnämnd äger inte behörighet att avgöra ifrågasvarande tvister.

Anm.

Erforderlig väg fram till ingång av arbetarbostad ska genom arbetsgivarens försorg underhållas.

§ 15 ARBETSFRED

Under den tid detta avtal äger giltighet och tillämpning får inte något som helst störande ingrepp i arbetets gång förekomma. Sålunda får inte vare sig strejk, blockad, lockout, obstruktion eller bojkott av någöndera parten tillgripas.

Anm. 1

Parterna är ense om att arbetsgivare inte ska påfordra att arbetstagare utför arbete, som förklarats i blockad av till Landsorganisationen anslutet förbund, under förutsättning att blockadens respekterande godkänts av Svenska Kommunalarbetareförbundets styrelse, dock att blockad inte får gälla arbeten, som utförs av företagets egna arbetstagare för företagets behov och i dess egen regi.

Anm. 2

Med undantag för sådant arbete, som måste utföras för att tillgodose företagets behov av husbehovsbränsle och gagnvirke, är arbetstagarparten inte bunden av bestämmelserna i denna punkt, vad beträffar skogsarbete.

§ 16 HUVUDAVTALET

Genom överenskommelser den 13 januari 1965 och 17 mars 1977 har organisationerna antagit det mellan SAF och LO ingångna huvudavtalet med däri vidtagna ändringar och tillägg (senast den 23 december 1976) att gälla från och med den 1 mars 1965 för den tid som anges i avtalet.

Parterna har antagit den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO träffade Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd.

§ 17 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

Mellan parterna gäller följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO:

- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO med premiebefrielseförsäkring
- Försäkring om avgångsbidrag (AGB)
- Försäkring vid föräldrapenningtillägg (FPT)
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd
- Omställningsstöd Trygghetsfonden TSL

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

§ 18 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller för tiden fr.o.m. den 1 juli 2023 t.o.m. den 30 juni 2025. Har begäran om förhandling framställts senast den 31 mars 2025 gäller avtalet för tiden efter den 30 juni 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 26 juni 2023

GRÖNA ARBETSGIVARE

Lena Andersson

Lena-Liisa Tengblad

SVENSKA KOMMUNALARBETAREFÖRBUNDET

Ulf Hansson

PERMITTERINGSREGLER

§ 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 och 7 nedan.

Anm.

Härav följer att permittering inte 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 ska lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar ska 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 inte enas om annat ska 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 respektive avtalsområdes särbestämmelser.

§ 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 eller
- d) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Anm.

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

BILAGA B

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE DELTIDSARBETE

Företagen ska tillse, att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidsarbete ska arbetstidsschema upprättas, såvida inte arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska 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 arbets-tagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

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

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

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

SUPPLEMENT

**Kollektivavtal Lantbruk, djurpark och vattenbruk
Avvikelser arbetstidslagen**

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

(SLA)

och

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Protokoll

Bransch:	Ramavtal Jordbruk
Parter:	SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet Svenska Kommunalarbetareförbundet
Ärende:	Hantering av tillfälliga avvikelser från Arbetstidslagens EG-spärrar inom avtalsområde Ramavtal Jordbruk
Plats:	SLAs lokaler i Stockholm
Tid:	18 april, 24 april samt 10 - 11 maj 2007
Närvarande för:	Arbetsgivarparten Carl Curman Carl-Otto Swartz Katarina Novák Lena Andersson, vid protokollet Arbetsgivarparten Håkan Lundstedt Lenita Granlund Lage Hallerup
Justeringsmän:	Håkan Lundstedt och Katarina Novák

- § 1 Överläggningar i rubricerat ärende har förevarit och parterna har träffat överenskommelse under perioden 1 juni 2007 – 31 maj 2010. Endera parten äger rätt att säga upp avtalet att upphöra per den 31 december 2008.
- § 2 Parterna konstaterar att de begränsningsregler som ska hanteras enligt denna förhandling är bestämmelserna i svensk arbetstidslag beträffande dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid.
- § 3 Parterna konstaterar att inom jordbruksnäringen finns ett antal olika verksamhetsgrenar som ställer olika krav på arbetstidsförläggning. Vissa verksamheter är säsongsberoende. Inom andra kan behovet variera under dygnet alternativt veckan.

Parterna är ense om att denna överenskommelse om avvikelser ska tjäna som vägledning för de centrala och lokala parterna under tiden som arbetet i den partsgemensamma arbetsgruppen om arbetstid, som arbetar under hela avtalsperioden, pågår. Skulle fråga uppstå som parterna inte förutsett, ska parterna snarast uppta överläggningar i ärendet för att hantera den aktuella frågan.

§ 4

Arbetstidsförläggning – Växtodling / Maskinstationer

Behovet av arbetstid i samband med växtodling och maskinstationsarbete är säsongsbetonat och även varierande under säsong. Den huvudsakliga säsongen pågår från april till och med september med viss variation beroende på var i landet verksamheten är belägen.

Vid arbete med väderberoende växtodlingsåtgärder, exempelvis sådd, skörd och växtskydd, kan normal arbetstid förläggas utanför klockslagen 06.30 – 17.30. Den praktiska förläggningen av arbetstid överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagen från dag till dag.

Vid sådan förläggning ska hänsyn tas till totalt arbetstidsuttag om 48 timmar per sjukdagsperiod under en begränsningsperiod om fyra månader.

Ersättningen för normal arbetstid utanför de på arbetsplatsen gällande klockslagen är :

Aktuell grundtimlön enligt lönebilagan samt ett tillägg per timme enligt kolumn 1 eller kolumn 2.

Om förläggning av normal arbetstid innebär tillfällig avvikelse från dygns- respektive veckovilobestämmelserna hanteras detta enligt §§ 5 och 6.

§ 5

Dygnsvila – samtliga verksamhetsgrenar

Om inte lokal överenskommelse träffas med Kommunals lokalavdelning om annat, gäller följande;

Avvikelse från dygnsvilan får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som exempelvis övertidsarbete eller överenskommen arbetstidsförläggning. Vid sådan avvikelse ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om dygnsvilan förläggs till ordinarie arbetstid får detta inte medföra inkomstbortfall.

Om motsvarande förlängd viloperiod av sakliga skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetstagaren ges motsvarande förlängda viloperioder förlagda inom 28 kalenderdagar.

Anmärkning:

Med motsvarande viloperiod avses mellanskillnaden mellan 11 timmar och den sammanhängande viloperioden som arbetstagaren fått, exempelvis 3 timmar om viloperioden viss 24-timmersperiod varit 8 timmar.

§ 6

Veckovila – samtliga verksamhetsgrenar

Om inte lokal överenskommelse träffas med Kommunals lokalavdelning om annat, gäller följande.

Vid tillfälliga avvikelser från arbetstidslagens regel om 36 timmars sammanhängande veckovila per sjudagarsperiod erhåller arbetstagaren motsvarande viloperiod eller annat lämpligt skydd. Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid får detta inte medföra inkomstbortfall.

Sådan viloperiod ska förläggas senast inom begränsningsperioden om fyra månader för totalt arbetstidsuttag.

§ 7 Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet

Justeras

Lena Andersson

Håkan Lundstedt

Katarina Novák

BILAGA D

SUPPLEMENT

Praktikantavtal

Gröna arbetsgivare

och

Svenska Kommunalarbetareförbundet

ÖVERENSKOMMELSE

mellan Gröna arbetsgivare och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) om löne- och anställningsvillkor för praktikanter på lantbrukets avtalsområde.

§ 1 Överenskommelsens tillämpningsområde

Överenskommelsen äger tillämpning på företag anslutna till Gröna arbetsgivare efter särskild inkoppling mellan de lokala parterna – arbetsgivaren och behörig representant för Kommunals lokalavdelning.

Med praktikant avses arbetstagare som vill göra arbetspraktik inom den agrara sektorn.

§ 2 Anställningsvillkor

För praktikant enligt ovan gäller det mellan Gröna arbetsgivare och Kommunal gällande Kollektivavtalet Lantbruk, djurpark och vattenbruk samt lönebestämmelser vid Lantbruk i tillämpliga delar. Praktikant anställs för viss tid, som regel minst 8¹ månader och max 12 månader.

De första tre månaderna under anställningstiden utgör särskild prøvotid. Då kan arbetsgivare eller arbetstagare avbryta anställningen före utgången av den överenskomna prøvotiden eller i samband med prøvotiden utlöper, ska meddelande härom lämnas senast två veckor innan anställningen avses upphöra.

§ 3 Handledare

Arbetsgivaren ska tillse att praktikanten har tillgång till handledare, denne ska hjälpa och instruera praktikanten på ett sådant sätt att praktikanten uppnår sådan yrkeskunskap att uppsatta mål enligt bilaga 1 klaras av.

§ 4 Företrädesrätt m.m.

I de fall arbetstagares anställningstid kan vara av betydelse vid tillämpning av lag eller kollektivavtal, såsom vid fastställande av turordning mellan olika arbetstagare och företrädesrätt till ny anställning, gäller att praktikant inte ska tillgodoräknas anställningstid såvitt avser praktikantanställningen.

§ 5 Lön

För praktikant enligt ovan utgör lönen 75 procent av nedan angiven anställningsgrupp under de första tre månaderna och därefter 85 procent av densamma.

- a) för praktikant som fyllt 19 år gäller 75 resp. 85 procent av anställningsgrupp B1.
- b) för praktikant som genomgått naturbruksgymnasium gäller 75 resp. 85 procent av anställningsgrupp C1/F1.

Lönstillägg utgår efter de regler och de belopp som anges i Kollektivavtal Lantbruk, djurpark och vattenbruk och lönebilagan för Lantbruk.

¹ De lokala parterna får vid behov överenskomma om kortare anställningstid.

Om praktikanten önskar att examineras till grönt kort ska arbetsgivaren/praktikvärden bekosta examinationen.

§ 6 Giltighet

Denna överenskommelse gäller från och med den 1 juni 2007 och tillsvidare. För uppsägning av denna överenskommelse gäller en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

INKOPPLINGSHANDLING TILL ÖVERENSKOMMELSE RÖRANDE ANSTÄLLNINGSVILLKOR VID ANSTÄLLNING AV PRAKTIKANTER

Mellan enskild arbetsgivare medlem i Gröna arbetsgivare samt berörd lokalavdelning i Kommunal.

Då parterna undertecknat denna handling äger överenskommelse angående löner och övriga villkor tillämpning hos arbetsgivaren. Giltighetstiden omfattar längst den tid den enskilde praktikanten är anställd enligt anställningsavtalet.

Målsättning med praktiken är en så allsidig praktik som möjligt inom ramen för företagets produktionsinriktning. Praktiken ska leda till en möjlighet att klara av grönt kort nivå 1 inom något av följande område mjölk, gris eller växtodling.

Praktikantens namn:.....

..... den

För arbetsgivaren

för Kommunal, avd.....

.....

.....

Kopia sänds för kännedom till Gröna arbetsgivare, Box 55525, 102 04 Stockholm, eller mejl info@grona.org

Avtal om tidsbegränsad anställning
Praktikantavtal (Personligt avtal)
Gäller enbart ihop med påskrivet inkopplingsavtal

.....
(Arbetstagarens namn och adress)

med personnummer anställs härmed såsom

- Praktikant som har fyllt 19 år, anställningsgrupp B1
 Praktikant som har genomgått Naturbruksgymnasium, Yrkesarbetare teknik, C1
 Praktikant som har genomgått Naturbruksgymnasium, Yrkesarbetare animalie, F1

För praktikant enligt ovan utgör lönen 75 procent av nedan angiven anställningsgrupp under de första tre månaderna och därefter 85 procent av densamma.

- a) för praktikant som har fyllt 19 år gäller 75 respektive 85 procent av anställningsgrupp B1
b) för praktikant som har genomgått Naturbruksgymnasium gäller 75 respektive 85 procent av anställningsgrupp C1 och F1.

Lönstillägg (ob-, skift- och övertidstillägg) utgår efter de regler och de belopp som anges i Kollektivavtal Lantbruk, djurpark och vattenbruk och lönebilagan för lantbruket.

Enligt specialbestämmelse för Praktikantavtalsområdet/Företaget; lön per timme

vid
(Gröna arbetsgivare medlemsföretaget och eventuellt arbetsplatsens namn och adress)

Anställningsvillkor

För anställningen gäller bestämmelserna i det mellan Gröna arbetsgivare för dess lantbrukssektion och Svenska Kommunalarbetareförbundet gällande Kollektivavtal Lantbruk, djurpark och vattenbruk.

Anställningsform och anställningstid

- Viss tid fr o m den / t o m /
 Prövotid fr o m den / t o m max tre månader
Anställningstiden som regel är minst 8 månader och max 12 månader, de lokala parterna får vid behov överenskomma om kortare anställningstid. Under prövotiden kan arbetsgivare eller arbetstagare avbryta anställningen före utgången av den överenskomna prövotiden eller i samband med prövotiden utlöper, ska meddelande härom lämnas senast två veckor innan anställningen avses upphöra.

Tjänstebostad

- Uppläses av arbetsgivaren på villkor som anges i gällande Kollektivavtal Lantbruk, djurpark och vattenbruk och i särskilt upprättat hyreskontrakt.
 Uppläses ej av arbetsgivaren

Övriga villkor

Ango här om särskilda villkor ska gälla.

.....
.....

Härav är tre likalydande exemplar upprättade, varav vi tagit vardera ett.

..... den -

.....
Arbetsgivare

.....
Arbetstagare

.....
Kommunals avdelning

Mål med praktiktiden

Bilaga 1

Gris

Arbetsuppgifterna innebär att man ska:

- Kunna skötselrutiner för smågrisar och tillväxtgrisar.
- Kunna skötsel rutiner för suggor och sinsuggor
- Kunna skillnader i skötselrutiner för grisar vid olika åldrar/vikter
- Kunna skötsel rutiner runt grisning
- Känna till olika utgödslingssystem
- Kunna föra journal över händelser i en besättning
- Märka grisar och registrera grisar
- Känna till och förebygga olycksrisker i arbetet
- Känna till rutiner för god hygien vid besök, grisning, brunster, foder o vattenhantering, utgödsling och rengöring av övrig utrustning och olika utrymmen.

Mjök

Arbetsuppgifterna innebär att man ska:

- Kunna skötselrutiner för ungdjur och kalvar
- Kunna skötsel rutiner för mjölkkor och sinkor
- Kunna skillnader i skötselrutiner för ungdjur och kalvar vid olika åldrar/vikter
- Kunna mjölkningsrutiner
- Känna till olika disk och mjölkningsanläggningar
- Känna till olika utgödslingssystem
- Kunna föra journal över händelser i en besättning
- Märka kalvar och registrera kalvar
- Känna till och förebygga olycksrisker i arbetet
- Känna till rutiner för god hygien vid besök, mjölkning, diskning, foder o vattenhantering, utgödsling och rengöring av övrig utrustning och olika utrymmen.
- Känna till och inse att det finns ett samband mellan produktionsekonomi och skötsel av djuren

Odling

- Du ska ha en grov "känsla" – allmänbildning – om våra vanligaste lantbruksgrödors krav på jordart, växtföljd, växtnäring och vattenhalt vid skörd resp. lagring. Det innebär att du ska kunna ange nivåer på ovanstående för att kunna göra rimlighetsbedömningar.
- Med våra vanligaste lantbruksgrödor avses spannmål, vallgrödor, ärtor, oljväxter och potatis.
- Du ska kunna beräkna aktuella spridningsmängder utifrån utmatningsprov och tvärtom.
- Du ska kunna göra enklare beräkningar rörande vattenhalt och nedtorkning.

Maskiner/Teknik

- Du ska utan instruktionsbok ha en sådan kunskap att du har en grov "känsla" för var det kan finnas olika servicepunkter.
- Du ska med hjälp av instruktions- /servicebok självständigt kunna utföra daglig service och enklare justeringar.
- Du ska ha en upptränad iakttagelseförmåga som gör att du kan upptäcka större felaktigheter samt ge förslag på hur problemet kan avhjälpas.
- Du planerar arbetet med – och runt – maskinerna så att det sker på ett säkert och effektivt sätt.
- Du ska utifrån konkretiserade fall ge exempel på hur och vilka justeringar som ska göras för att uppnå önskat resultat.
- Du ska utifrån konkretiserade fall kunna ge exempel på hur du ska köra på säkraste, billigaste och effektivaste sätt.
- Du ska ha grundläggande kunskaper om spannmålshantering i varmluftstork och känna till anläggningens huvudkomponenter samt enklare åtgärder för säker hantering och lagring av spannmål, oljväxter och ärtor.
- Du ska ha en grundläggande kunskap över vad som krävs för att utföra reparationer med svets i en gårdsverkstad. Kunskaper motsvarande "Heta arbeten" är lämpligt.
- Du ska ha grundläggande kännedom om elsäkerhet i lantbruket.

Kommunal.

