



Trädgårdsodling arbetare

Kollektivavtal mellan
Gröna arbetsgivare och
Livsmedelsarbetareförbundet

1 juni 2025 – 31 maj 2027

Gröna arbetsgivare

Storgatan 19, Box 555 25,
102 04 STOCKHOLM
Telefon 08-762 72 40
www.grona.org
info@grona.org

Regionkontor

Gröna arbetsgivare
Vallgatan 10
553 16 JÖNKÖPING
Telefon 036-30 32 00

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

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

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

Livsmedelsarbetareförbundet**Förbundskontor**

Upplandsgatan 3, Box 1156,
111 81 Stockholm
08-796 29 00
info@livs.se

Regionkontor

Region Norr
Södra Ersmarksgatan 5, Umeå
regionnorr@livs.se
Region Mitt
Riagatan 51, Örebro
regionmitt@livs.se

Region Öst
Skytteholmsvägen 2, 7tr, Solna
Alkagatan 2, Linköping
Arbetrörörelsens hus, Visby
regionost@livs.se

Region Väst
Olof Palmes Plats 1, Göteborg
Skåningstorpsvägen 5, Skövde
regionvast@livs.se

Region Syd
Folkets Hus,
Olof Palmes plats 1, Malmö
regionsyd@livs.se

Eftertryck förbjudes!

RIKSAVTAL
för
TRÄDGÅRDSODLING
mellan
Gröna arbetsgivare
och
Livsmedelsarbetareförbundet (Livs)

Giltighetstid: 1 juni 2025–31 maj 2027
(Livs inträdde som avtalspart den 17 december 2024)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid
§ 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE	3
§ 2 ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE, PERMITTERING M.M.	3
§ 3 ARBETETS LEDNING M.M.	13
§ 4 ORDINARIE ARBETSTID OCH RASTER.....	14
§ 5 LÖNER.....	15
§ 6 ÖVERTIDS- OCH MERTIDSARBETE OCH ÖVERTIDS- OCH MERTIDSBETALNING	23
§ 7 ACKORDSARBETE	24
§ 8 ERSÄTTNING VID ARBETE PÅ ANNAN ORT, BILERSÄTTNING M.M.	25
§ 9 TJÄNSTEBOSTAD M.M.....	25
§ 10 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO.....	27
§ 11 SJUKLÖN SAMT FÖRÄLDRALÖN	29
§ 12 LEDIGHET	32
§ 13 SEMESTER	36
Exempel på beräkning av antalet betalda semesterdagar	37
§ 14 ARBETARSKYDD	46
§ 15 LÖNEUTBETALNING.....	47
§ 16 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	48
§ 17 FÖRHANDLINGSORDNING M.M.	48
§ 18 ARBETSFRED OCH SYMPATIÅTGÄRDER	51
§ 19 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR	51
§ 20 HUVUDAVTALET	52
§ 21 AVTALETS GILTIGHETSTID	52
PERMITTERINGSLÖN	53
ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE DELTIDSARBETE	55

§ 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE

1. Detta kollektivavtal äger giltighet inom trädgårdsodling att tillämpas på anställningsavtal ingångna mellan arbetsgivare anslutna till Gröna arbetsgivare och hos dem anställda arbetstagare. Fältmässig odling omfattas dock av kollektivavtalet Lantbruk, djurpark, vattenbruk med undantag för plantskolor (ej Skogsplantskolor) och fruktodling som omfattas av kollektivavtal trädgårdsodling.

Avtalet omfattar all driftspersonal med undantag för företags- och arbetsledande personal även som kontorspersonal.

Anmärkning

Med arbetsledande personal avses inte arbetande förman enligt 5§ kategori h.

2. Erhåller Gröna arbetsgivare under kollektivavtalets giltighetstid medlem å arbetsplats, där Livs redan har medlem, eller erhåller förbundet medlem å arbetsplats, tillhörig medlem av Gröna arbetsgivare vinner detta avtal tillämpning för den ifrågavarande arbetsplatsen från tidpunkt, varom berörda organisationer överenskomma.

Anmärkning

Parterna är ense om att då på arbetsplats tvistefråga föreligger, som uppkommit i samband med avtalets ikraftträdande, ska denna avgöras genom förhandlingar mellan huvudorganisationerna, innan avtalet får tillämpning på arbetsplatsen.

3. Finns i de fall, som i punkt 2 här ovan sägs, för en arbetsplats ännu bestående kollektivavtal, träder vid den i sådant avtal angivna utlöpnings tiden, oavsett huruvida avtalets stadgande om uppsägning iakttagits eller inte, detta avtal i dess ställe, med beaktande av vad som stadgas i senare delen av punkt 2 ovan.

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

1. **Allmänna bestämmelser**

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

Arbetsgivare och arbetstagare 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.

Anmärkning

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

2. Anställnings ingående

Uppgörelse om anställning ska ske skriftligen om arbetsgivare eller arbetstagare så påfordrar. För arbetsgivaren gäller dessutom vad som anges i nedanstående ”Anmärkning av informativ karaktär”.

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

Anmärkning av informativ karaktär

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

Arbetsgivare har att, om facklig förtroendeman finns på arbetsplatsen, till denne lämna underrättelse om nyanställd arbetskraft.

2.1 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tills vidare, om inte annat har överenskommits.

Huvudregeln för anställningen ska vara tillsvidareanställning.

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

2.2 Provanställning

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

Om den provanställda varit frånvarande under mer än en månad under provanställningstiden kan den förlängas med tid motsvarande frånvarotiden.

Anmärkning

Möjligheten att förlänga provanställningar gäller anställningar ingångna efter 1/6 2017. För provanställningar ingångna före den 1/6 2017 finns ingen möjlighet till förlängning.

2.3 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall;

- Säsongsanställning
- Allmän visstidsanställning
Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.
- När arbetstagaren har fyllt 69 år
- Vikariat
Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år* under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

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

3. Allmänna bestämmelser om anställnings upphörande

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

Före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 17). Därvid beaktas turordningsbestämmelserna i punkt 5.

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

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation (lokal facklig organisation) som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren med anledning av underrättelsen enligt tredje stycket ovan. Överläggning ska påkallas så snart det kan ske, dock senast en

vecka efter det att underrättelse lämnats. Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning förrän överläggningen har avslutats.

3.1 Tillsvidareanställnings upphörande. Uppsägningstider

Vid uppsägning av tillsvidareanställning gäller nedan angivna uppsägningstider.

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Uppsägning får dock ske med omedelbar verkan under förutsättning dels att arbetstagarens anställningstid vid uppsägnings-tillfället 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		
Minst	men kortare än	Minsta uppsägningstid
	2 år	1 månad ¹⁾
2 år	4 år	2 månader
4 år	6 år	3 månader
6 år	8 år	4 månader
8 år	10 år	5 månader
10 år		6 månader

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

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

Om en arbetstagare, som uppbär hel graviditetspenning efter beslut från Försäkringskassan, sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa.

- När arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- När arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt det beslut om graviditetspenning som gäller när uppsägning sker

Anmärkning: Ovanstående stycke gäller från och med den 1 juli 2023.

3.2 **Provanställnings upphörande**

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

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

3.3 **Tidsbegränsad anställnings upphörande**

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

Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan avbryta anställningen i förtid med iakttagande av en uppsägningstid av två veckor. Har anställningen pågått i längre tid än sammanlagt sex månader, gäller i övrigt vad som stadgas om sakliga skäl och eventuell förhandlingsskyldighet och turordningsregler i punkt 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 återanställning 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 minst tolv månader under de senaste tre åren.

Anmärkning

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

3.4 Avgång med pension

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

Motsvarande underrättelseskyldighet gäller för arbetstagare som vill avsluta sin anställning.

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

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

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

3.5 Avskedande

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

Avskedande ska meddelas skriftligen. *

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 (lokal facklig organisation) som arbetstagaren tillhör.

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

3.6 Arbetstagares rätt att med omedelbar verkan frånträda anställningen

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

4. Permittering

Före beslut om permittering ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 17).

Arbetstagare får inte permitteras under uppsägningstid.

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

Anmärkning till punkt 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, tillhandahålls av arbetstagaren.

5. Turordning vid uppsägning

(utdrag ur huvudavtalet)

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

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.

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

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

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

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

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

Anmärkning

*Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställnings-
skyddslagen*

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 säsonganställd arbetstagare har dock företrädesrätt till ny säsonganställning om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätt gäller endast återanställning vid den driftsenhet där arbetstagaren var anställd när tidigare anställning upphörde och endast anställning som omfattas av detta avtal. Arbetstagare 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 arbetstagare skyldig tillträda anställning först efter skälig övergångstid.

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

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

6.1 Företrädesrättens giltighetstid

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

Arbetstagare, som varit anställd för viss säsong, har företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades, eller skulle ha lämnats, enligt 3.3, fjärde stycket. Företrädesrätten gäller därefter till dess nio månader förflutit från den nya säsongens början.

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

6.2 Företrädesrätt för deltidsanställda

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

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

7. Skriftlig tillrättavisning

Arbetstagare, som åsidosätter sina åligganden i anställningen kan tilldelas skriftlig tillrättavisning* på vilken förseelsen ska anges. Avskrift av tillrättavisningen ska tillställas berörd lokal facklig organisation inom Livs. Anser arbetstagaren att tillrättavisningen är obefogad, har lokal facklig organisation rätt att påkalla förhandling i ärendet.

Anmärkning

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

8. Avtalsstridigt lämnande av anställning

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

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

Tillsvidareanställd arbetsstagare

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

Arbetsstagare med annan anställningsform

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

Anmärkning

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 ARBETETS LEDNING M.M.

1. Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att själv eller genom ombud leda och fördela arbetet samt att antaga och avskeda arbetsstagare. Ävenledes äger arbetsgivaren att använda arbetsstagare oavsett om dessa är organiserade eller inte.
2. Föreningsrätten ska å omse sidor lämnas okränkta.
3. Anser arbetsstagare, att uppsägning respektive avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

§ 4 ORDINARIE ARBETSTID OCH RASTER

1. Ordinarie arbetstidens längd och fördelning

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

I normalfallet förläggs den ordinarie arbetstiden mellan 05.30 och 18.30 på vardagar och mellan 06.30 och 13.00 på lördag, söndag och helgdag. Vid överenskommelse om annan tid för arbetets början och slut måndag-fredag och för ordinarie arbetstid lördag, söndag och helgdag utgår ersättning enligt 5§ 4.

Aktuellt arbetstidsschema ska delges berörda arbetstagare 14 dagar innan schemat börjar gälla.

Anmärkning

Arbetsgivare kan med lokal facklig organisation inom Livs träffa lokal överenskommelse om kortare period för delgivande av schema.

2. Veckovila

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

Anmärkning

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

3. Raster

Där inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare utgöres rasterna av högst 1,5 timme per dag.

4. Beträffande betald ledig tid se § 12 Ledighet, punkt två.

§ 5 LÖNER

1. Yrkesgrupper

Yrkesgrupperna har anpassats till branschen och nya grupper har skapats fr.o.m. 2017-06-01.

Kat		Förklaring	Kat	
A	Ungdom	16 o 17 år	A	Ungdom
B	Arbetstagare	Begynnelselön. Arbetstagare som fyllt 18 år och utför arbetsuppgifter utifrån förbestämda rutiner/instruktioner (repetitiva arbetsuppgifter). så som plocka och packa växter, frukt, grönsaker och liknande. Plantering, kruka, så, gallra och rensa ogräs. Traktorkörning, truck-, bilförare (b körkort), expeditionspersonal, kassapersonal och städning.	B1	Begynnelselön
			B2	3 års eller 36 mån yrkeserfarenhet
			B3	6 års eller 72 mån yrkeserfarenhet
C	Kvalificerad arbetstagare	Arbetstagare som självständigt utför kvalificerade arbetsuppgifter utifrån egen analys och bedömning samt fyllt 18 år och varit sysselsatt med trädgårdsodling i 12 månader. så som växtkunnig , rådgivning till konsument, ansvarig maskinoperatör och odlingsansvarig/ odlingskötsel.	C1	1 års yrkeserfarenhet
			C2	3 års yrkeserfarenhet
D	Förare av lastbil	Lastbilsförare (c körkort) med YKB	D1	1 års yrkeserfarenhet
			D2	3 års yrkeserfarenhet
E	Byggnadsarbetare, snickare. Målare och reparatör	Med utbildning som sådan och varit sysselsatt som byggnadsarbetare, målare eller reparatör i 12 mån	E1	1 års yrkeserfarenhet
			E2	3 års yrkeserfarenhet
F	Arbetsledare	Arbetsledare/ förman som arbetar som sådan	F1	Begynnelselön
			F2	3 års yrkeserfarenhet

2. Minimilöner och höjning av utgående löner

- 2.1 Minimilön i kronor per månad för respektive anställningsgrupp anges i denna paragraf. Här anges löner per månad, timme och övertids- och mertidstillägg samt särskilda lönetillägg.
- 2.2 Fr.o.m. den 1 april 1999 gäller, om inte överenskommelse träffas om annan löneform (t.ex. timlön), månadslön för tillsvidareanställd (fast anställd) arbetstagare. För deltidsanställda gäller bestämmelsen om månadslön endast för arbetstagare med en fast sysselsättningsgrad om 50 procent eller mer. Månadslönen utgör 168 gånger vederbörande arbetstagares timlön.
- 2.3 **Feriearbetande ungdom**
Feriearbetande skolungdom till och med 18 år omfattas inte av nedanstående minimilöner (5§ 2.4) eller lönetillägg (5§ 4). Lönen för feriearbetande skolungdom får dock inte understiga 80 procent av minimilönen i lönegrupp A.
- 2.4 **Minimilöner och övertid**
När det gäller lönehöjning för redan anställd personal se respektive år; 3. Höjning av utgående löner.

Minimilön övertids- och mertidsersättning 1/6 2025-31/5 2026

Trädgårdsodling minimilön					1/6 2025		Övertid-mertid	
Kat		Förklaring	Kat		Kr/tim	Kr/mån	Vard	Helg
A	Ungdom	16 o 17 år	A	Ungdom	102,23	17175	45,75	68,58
B	Arbetstagare	Begynnelselön. Arbetstagare som fyllt 18 år och utför arbetsuppgifter utifrån förbestämda rutiner/instruktioner (repetitiva arbetsuppgifter). så som plocka och packa växter, frukt, grönsaker och liknande. Plantering, kruk, så, gallra och rensa ogräs. Traktorkörning, truck-, bilförare (b körkort), expeditionspersonal, kassapersonal och städning.	B1	Begynnelselön	141,43	23760	64,39	96,66
			B2	3 års eller 36 mån yrkeserfarenhet	155,64	26148	68,36	102,62
			B3	6 års eller 72 mån yrkeserfarenhet	161,67	27161	72,32	108,58
C	Kvalificerad arbetstagare	Arbetstagare som självständigt utför kvalificerade arbetsuppgifter utifrån egen analys och bedömning samt fyllt 18 år och varit sysselsatt med trädgårdsodling i 12 månader. så som växtkunnig, rådgivning till konsument, ansvarig maskinoperatör och odlingsansvarig/odlingsskötsel.	C1	1 års yrkeserfarenhet	167,94	28213	72,32	108,58
			C2	3 års yrkeserfarenhet	173,41	29133	77,41	116,07
D	Förare av lastbil	Lastbilsförare (c körkort) med YKB	D1	1 års yrkeserfarenhet	167,89	28205	72,03	108,05
			D2	3 års yrkeserfarenhet	169,08	28406	72,32	108,58
E	Byggnadsarbetare, snickare. Målare och reparatör	Med utbildning som sådan och varit sysselsatt som byggnadsarbetare, målare eller reparatör i 12 mån	E1	1 års yrkeserfarenhet	167,89	28205	72,03	108,05
			E2	3 års yrkeserfarenhet	169,08	28406	72,32	108,58
F	Arbetsledare	Arbetsledare/ förman som arbetar som sådan	F1	Begynnelselön	173,41	29133	77,00	115,50
			F2	3 års yrkeserfarenhet	180,23	30278	77,82	116,64

Anmärkning

Månadslönen beräknas utifrån timlön gånger faktorn 168

Minimilön, övertids- och mertidsersättning 1/6 2026-31/5 2027

Trädgårdsodling minimilön					1/6 2026		Övertid-mertid	
Kat		Förklaring	Kat		Kr/tim	Kr/mån	Vard	Helg
A	Ungdom	16 o 17 år	A	Ungdom	105,30	17690	47,13	70,64
B	Arbetstagare	Begynnelselön. Arbetstagare som fyllt 18 år och utför arbetsuppgifter utifrån förbestämda rutiner/instruktioner (repetitiva arbetsuppgifter). så som plocka och packa växter, frukt, grönsaker och liknande. Plantering, kruka, så, gallra och rensa ogräs. Traktorkörning, truck-, bilförare (b körkort), expeditionspersonal, kassapersonal och städning.	B1	Begynnelselön	145,88	24508	66,33	99,56
			B2	3 års eller 36 mån yrkeserfarenhet	160,31	26932	70,41	105,70
			B3	6 års eller 72 mån yrkeserfarenhet	166,52	27975	74,49	111,84
C	Kvalificerad arbetstagare	Arbetstagare som självständigt utför kvalificerade arbetsuppgifter utifrån egen analys och bedömning samt fyllt 18 år och varit sysselsatt med trädgårdsodling i 12 månader. så som växtkunnig, rådgivning till konsument, ansvarig maskinoperatör och odlingsansvarig/ odlingsskötsel.	C1	1 års yrkeserfarenhet	172,97	29060	74,49	111,84
			C2	3 års yrkeserfarenhet	178,61	30007	79,73	119,55
D	Förare av lastbil	Lastbilsförare (c körkort) med YKB	D1	1 års yrkeserfarenhet	172,92	29051	74,19	111,29
			D2	3 års yrkeserfarenhet	174,15	29258	74,49	111,84
E	Byggnadsarbetare , snickare. Målare och reparatör	Med utbildning som sådan och varit sysselsatt som byggnadsarbetare, målare eller reparatör i 12 mån	E1	1 års yrkeserfarenhet	172,92	29051	74,19	111,29
			E2	3 års yrkeserfarenhet	174,15	29258	74,49	111,84
F	Arbetsledare	Arbetsledare/ förman som arbetar som sådan	F1	Begynnelselön	178,61	30007	79,31	118,97
			F2	3 års yrkeserfarenhet	185,63	31186	80,15	120,14

Anmärkning

Månadslönen beräknas utifrån timlön gånger faktorn 168

3. Höjning av utgående löner

För arbetstagare anställda före den 1 juni respektive år höjs utgående löner enligt nedanstående eller i enlighet med alternativ lönemodell (se 5§ 3.1) *OBS Viktigt att höjningen sker enligt tabellerna nedan och att lönen inte understiger minimilönen.*

Utgående Löner Trädgårdsodling 1/6 2025					Kr/tim	Kr/mån
A	Ungdom	16 o 17 år	A	Ungdom	2,88	484
B	Arbetstagare	Begynnelselön. Arbetstagare som fyllt 18 år och utför arbetsuppgifter utifrån förbestämda rutiner/instruktioner (repetitiva arbetsuppgifter). så som plocka och packa blommor, buskar, träd, frukt och grönsaker. Plantering, kruka, så, gallra och rensa ogräs. Traktorkörning, truck-, bilförare (b körkort), expeditionspersonal, kassapersonal och städning.	B1	Begynnelselön	4,17	701
			B2	3 års eller 36 mån yrkeserfar enhet	4,52	759
			B3	6 års eller 72 mån yrkeserfar enhet	4,70	790
C	Kvalificerad arbetstagare	Arbetstagare som självständigt utför kvalificerade arbetsuppgifter utifrån egen analys och bedömning samt fyllt 18 år och varit sysselsatt med trädgårdsodling i 12 månader. så som växtkunig , rådgivning till konsument, ansvarig maskinoperatör och odlingsansvarig/ odlingsskötsel.	C1	1 års yrkeserfar enhet	4,92	826
			C2	3 års yrkeserfar enhet	4,92	826
D	Förare av lastbil	Lastbilsförare (c körkort) med YKB	D1	1 års yrkeserfar enhet	4,81	808
			D2	3 års yrkeserfar enhet	4,93	828
E	Byggnadsarbetare, snickare. Målare och reparatör	Med utbildning som sådan och varit sysselsatt som byggnadsarbetare, målare eller reparatör i 12 mån	E1	1 års yrkeserfar enhet	5,09	855
			E2	3 års yrkeserfar enhet	5,57	936
F	Arbetsledare	Arbetsledare/förman som arbetar som sådan	F1	Begynnelselön	5,62	945
			F2	3 års eller 36 mån yrkeserfar enhet	5,95	999

Anmärkning

Månadslönen beräknas utifrån timlön gånger faktorn 168.

Utgående Löner Trädgårdsodling 1/6 2026					Kr/tim	Kr/mån
A	Ungdom	16 o 17 år	A	Ungdom	3,07	515
B	Arbetslagare	Begynnelse lön. Arbetslagare som fyllt 18 år och utför arbetsuppgifter utifrån förbestämda rutiner/instruktioner (repetitiva arbetsuppgifter), så som plocka och packa blommor, buskar, träd, frukt och grönsaker. Plantering, kruk, så, gallra och rensa ogräs. Traktorkörning, truck-, bilförare (b körkort), expeditionspersonal, kassapersonal och städning.	B1	Begynnels elön	4,44	746
			B2	3 års eller 36 mån yrkeserfar enhet	4,81	808
			B3	6 års eller 72 mån yrkeserfar enhet	5,00	841
C	Kvalificerad arbetslagare	Arbetslagare som självständigt utför kvalificerade arbetsuppgifter utifrån egen analys och bedömning samt fyllt 18 år och varit sysselsatt med trädgårdsodling i 12 månader. så som växtkunnig , rådgivning till konsument, ansvarig maskinoperatör och odlingsansvarig/ odlingskötsel.	C1	1 års yrkeserfar enhet	5,24	880
			C2	3 års yrkeserfar enhet	5,24	880
D	Förare av lastbil	Lastbilsförare (c körkort) med YKB	D1	1 års yrkeserfar enhet	5,12	861
			D2	3 års yrkeserfar enhet	5,25	881
E	Byggnadsarbet are, snickare. Målare och reparatör	Med utbildning som sådan och varit sysselsatt som byggnadsarbetare, målare eller reparatör i 12 mån	E1	1 års yrkeserfar enhet	5,42	910
			E2	3 års yrkeserfar enhet	5,93	997
F	Arbetsledare	Arbetsledare/förman som arbetar som sådan	F1	Begynnels elön	5,99	1006
			F2	3 års eller 36 mån yrkeserfar enhet	6,33	1064

Anmärkning

Månadslönen beräknas utifrån timlön gånger faktorn 168.

3.1 **Alternativ lönemodell**

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

Den 1 juni 2025 avsätts en lönepott motsvarande 2,9 procent av de fasta kontanta månadslönerna för arbetstagargruppen per den 31 maj 2025 för individuella höjningar att fördelas av de lokala parterna. Om de lokala parterna inte enas om annat ska 50 procent av utrymmet utges generellt och resterande del fördelas individuellt i enighet med de grundläggande principerna för lönesättning.

Den 1 juni 2026 avsätts en lönepott motsvarande 3,0 procent av de fasta kontanta månadslönerna för arbetstagargruppen per den 31 maj 2026 för individuella höjningar att fördelas av de lokala parterna. Om de lokala parterna inte enas om annat ska 50 procent av utrymmet utges generellt och resterande del fördelas individuellt i enighet med de grundläggande principerna för lönesättning.

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

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

Anmärkning

Överenskommelse träffas med företrädare för lokal facklig organisation inom Livs. Tecknas ingen överenskommelse gäller revision enligt överenskommen höjning av utgående lön och avtalets lönetabeller enligt ovan.

3.2 **Beträffande betald ledig tid se § 12 Ledighet, punkt två.**

4. Särskilda lönebestämmelser och lönetillägg

Tillägg för förskjuten arbetstid (OB) och skift

4.1	Tillägg för den ordinarietid som infaller vid nedanstående tidpunkter.	1 / 6 2025 Kr/ timme	1 / 6 2026 Kr/ timme
4.1.A	Tillägg vid ordinarie arbetstid på nyårsafton, nyårsdagen, långfredag, påskafton, påskdagen, annandagpask, Nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen och annandag jul utgår tillägg med:	86,36	88,95
4.1.B	Tillägg vid ordinarie arbetstid på söndag och helgdag utgår tillägg med:	57,59	59,32

Arbetsgivare och arbetstagare kan istället för att använda ovannämnda ersättningsregler, träffa överenskommelse om ledig tid eller en högre lön än avtalets lön som innefattar ovannämnda tillägg. Gäller 4.1.A+ 4.1.B.

4.1.C	Tillägg vid ordinarie arbetstid på lördag utgår tillägg med:		
	Arbetstagare som fyllt 18 år	47,29	48,71
	Arbetstagare som INTE fyllt 18 år	23,77	24,48
4.1.D	Tillägg vid förskjuten arbetstid med:		
	Tillägg vid förskjuten arbetstid vardagar mellan 18.30-05.30 måndag -fredag	23,77	24,48

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en högre lön än avtalets minimilön som innefattar ovan nämnda tillägg. Gäller 4.1.C+ 4.1.D

4.2 Tillägg vid skiftarbete

Vid skiftarbete utgår för de timmar som ligger före respektive efter ordinarie arbetstidens slut ett tillägg av

23,77 kr	per timme	fr.o.m. 1/6 2025
24,48 kr	per timme	fr.o.m. 1/6 2026

§ 6 ÖVERTIDS- MERTIDSARBETE SAMT ÖVERTIDS- OCH MERTIDSBETALNING

1. Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid, enligt § 4.1 andra stycket i detta avtal. ÖVERTIDS- MERTIDS- ARBETE SAMT ÖVERTIDS- OCH MERTIDSBETALNING får inte förekomma utan arbetsledningens begäran, såvida inte annan överenskommelse träffas därom.

Arbetsgivare äger rätt att av arbetstagare påfordra arbete å annan än den ordinarie arbetstiden. Arbetstagare är sålunda skyldig utföra vaktjänst å lördagar, helgdagsaftnar samt sön- och helgdagar ävensom övertid och mertid i övrigt.

Därest arbetstagare av tvingande omständigheter är förhindrad att utföra dylikt arbete, ska hänsyn därtill tagas.

Övertid får uttas;

- för allmänt övertidsarbete med högst 250 timmar per år, varav högst 70 timmar per månad
- för arbete i samband med natur- eller olyckshändelse i den utsträckning som förhållandena kräver.

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

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 Livs.

2. Förläggs övertids- eller mertidsarbete till tid efter ordinarie arbetstidens slut, ska arbetsgivaren om möjligt underrätta berörda arbetstagare härom senast före middagsrastens början samma dag.

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

3. För övertids- och mertidsarbete betalas ett tillägg per timme till i avtalet angiven ordinarie lön enligt följande;
- På vardagar, måndag-fredag, enligt kolumn vardagar i tabell 5§ 2.4.
 - På lördagar, sön- och helgdagar, jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommaraftnar, 1 maj, enligt kolumn helg i tabell 5§ 2.4.

Vid beordrat övertids- eller mertidsarbete på lördagar samt sön- och helgdagar utgår, därest antalet utgjorda övertids- eller mertidstimmar jämte till sådan dag eventuellt förlagd ordinarie arbetstid sammantaget är mindre än 3 timmar, ändock betalning för minst 3 timmar per dag.

4. Om arbetsgivaren och arbetstagaren så överenskommit, kan vid övertids- och mertidsarbete ersättning i stället utgå i form av ledig tid, kompensationsledighet, jämte särskilt övertids- eller mertidstillägg enligt ovan, varvid en timmes kompensationsledighet motsvarar en övertids- eller mertidstimme. Om inte annat överenskommes ska kompensationsledigheten läggas ut senast påföljande vecka.

För utlagd kompensationsledighet ska den tid som motsvarar den kompenserade övertiden återföras som tillgänglig övertid enligt punkt 1 ovan. Om mertid ersätts med kompensationsledighet återförs det antal mertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till mertidsutrymmet enligt arbetstidslagen. Vid kompensationsledighet utgår ordinarie timlön för varje ledig timme.

5. Övertidsarbete och mertidsarbete på grund av natur- eller olyckshändelse, för vilket inte ersättning utgår av allmänna medel eller av annan person, betalas med den timlön som enligt detta avtal gäller för den anställningsgrupp till vilken arbetstagaren hör.

§ 7 ACKORDSARBETE

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

§ 8 ERSÄTTNING VID ARBETE PÅ ANNAN ORT, BILERSÄTTNING M.M.

1. Ersättning vid tjänsteresa med övernattnng

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

2. Ersättning vid användande av egen bil i tjänsten

Arbetsgivare, som träffar överenskommelse med enskild arbetstagare om att denne använder egen bil i tjänsten, ska betala kilometerersättning för detta.

Överenskommelsen om detta ska vara skriftlig. Ingendera parten kan dock fordra, att arbetstagarens egen bil ska användas i tjänsten.

Anmärkning Ersättning för levnadskostnader under tjänsteresa, som inte varit förenad med övernattnng, jämfställs enligt Skatteverkets regler med lön.

§ 9 TJÄNSTEBOSTAD M.M.

- 1.** Bestämmelserna i § 8 utesluter och ersätter samtliga dispositiva lagbestämmelser enligt 12 kap. 67 §, första stycket i jordabalken.
- 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.
- 3.** Tiden för nyttjanderätten till tjänstebostad sammanfaller med anställningens varaktighet. Arbetstagaren är sålunda skyldig 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 lägenheten.

4. Arbetstagaren får inte överlåta hyresrätten till tjänstebostaden eller upplåta bostaden i andra hand.
5. 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 trädgårdsarbetarna 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 hänskjuta frågan till förhandling i den ordning detta avtal föreskriver.

6. Bostaden med vad därtill hör ska av arbetstagaren och arbetstagarens familj väl vårdas och vid avflyttningen avlämnas väl rengjord.

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

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

7. Tvister rörande dessa bestämmelser handläggs enligt § 17 i detta avtal och, i sista hand, av domstol. Hyresnämnd äger inte behörighet att avgöra ifrågavarande tvister.

Anmärkning

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

§ 10 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO

Vid frånvaro från arbetet utgår lön endast om så framgår av lag eller avtal. (Se bl.a. §§ 11–13)

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

- Under karensperioden **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 karensperioden t.o.m. dag 14 sjuklöneavdrag per frånvarotimme;

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

(för *timavlönade* utgörs *sjuklönen* av 80 procent av timlönen per sjukfrånvarotimme, se § 7, mom. 6, punkt 2)

- Från och med dag 15 sjuklöneavdrag per kalenderdag;

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

365

Anmärkning

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 förläggingscykel.

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

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

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

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

365

för **varje kalenderdag** under **hela** frånvaroperioden.

Anmärkning

För tid understigande en dag beräknas avdraget i proportion härtill.

§ 11 SJUKLÖN SAMT FÖRÄLDRALÖN

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

2. **Rätt till sjuklön**

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

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

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

3. **Inskränkningar i rätten till sjuklön**

Rätten till sjuklön bortfaller i följande fall:

- För tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet såvida inte arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter att hindret upphört.
- Fr.o.m. åttonde kalenderdagen eller den tidigare tidpunkt från vilken arbetsgivaren krävt intyg om inte arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare.
- Om arbetstagaren ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som arbetstagaren har dömts för genom dom som vunnit laga kraft.
- Om arbetstagaren medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

4. **Sjukanmälan**

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall 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.

Anmärkning

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

5. Sjukintyg

Om arbetsgivaren så begär 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.

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.

Anmärkning

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 förlägningscykel.

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 karenperiod till och med dag 14

Sjuklön utgår *efter* karenperioden (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.

Anmärkning 1

Arbetstagare som under de senaste tolv månaderna före en ny sjukperiod gått miste om sjuklön under tio karensdagar har rätt till sjuklön även för första arbetsdagen i den aktuella sjukperioden. Sjuklönen beräknas på samma sätt som för andra arbetsdagen i sjukperioden.

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

På arbetstagarens begäran kan Försäkringskassan besluta om att arbetstagare med upprepade korta sjukperioder har rätt till en sjuklön om 80 procent även för den första dagen i varje sjukperiod, s.k. särskilt högriskskydd. Arbetsgivaren erhåller i dessa fall efter ansökan ersättning från Försäkringskassan för hela sjuklönekostnaden för berörd arbetstagare. Detsamma gäller för arbetstagare med medicinskt väldokumenterad sjukdom som medför risk för en eller flera längre sjukperioder under en 12-månadersperiod. I det senare fallet kan dock arbetstagaren inte få sjuklön för karensdagen.

Anmärkning 4

Sjuklön utgår inte samtidigt med semesterlön. Sjuklön utgår inte heller samtidigt med kompensationsledighet som utgör ersättning för övertids- eller mertidsarbete. Beträffande arbetstagares rätt att i dessa fall uppskjuta utlagd ledighet, gäller vad som anges i § 13.7, "Förläggning av semesterledighet".

Anmärkning 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, punkt 9.

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.

8. Föräldralön

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

§ 12 LEDIGHET

1. 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 (§ 13 semester samt vad som anges i punkterna 2–7 nedan).

2. Ledig tid

Den 1 juni 2025 avsätts 0,5 procent av löneutrymmet till arbetstidsförkortning på 8 timmar.

Från och med 1 juni 2026, och varje år därefter, har arbetstagaren, i proportion till intjänande, rätt till åtta (8) timmar betald ledighet under uttagsåret. Under sådan ledighet görs inte löneavdrag.

Intjänandeår för arbetstidsförkortning löper från och med den 1 juni ett år till och med den 31 maj påföljande år. Motsvarande tid närmast efter ett intjänandeår är uttagsår.

Arbetstagare som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela intjänandeåret, har rätt till betald ledighet i proportion till arbetad tid.

Efter samråd med den anställde beslutar arbetsgivaren om när den lediga tiden ska förläggas. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggningen.

Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om förläggningen senast 14 dagar i förväg, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat.

För en heltidsanställd arbetstagare gäller vid fullt intjänande att ledig tid motsvarar åtta (8) timmar.

Ledigheten kan inte sparas till nästkommande år. Ledighet som inte lagts ut under uttagsåret och ledighet som kvarstår vid anställningens upphörande ersätts med kontant betalning.

3. Ledighet på helgdagsaftnar

Jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton är fridagar därest vakttjänst inte utgör hinder härför.

4. 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.

5. 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 lokal facklig organisation inom Livs. Förtroendemannalagen vinner tillämpning på facklig förtroendeman då lokal facklig organisation 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 uppgge om arbetstagaren yrkar bibehållna anställningsförmåner eller inte.

5. Ledighet för skyddsombud

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

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

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

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

Lokalt skyddsombud utses av lokal facklig organisation inom Livs. Lag- och avtalsbestämmelser rörande lokalt skyddsombud vinner tillämpning på lokalt skyddsombud då lokal facklig organisation 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 lokal facklig organisation inom Livs. Lag- och avtalsbestämmelser rörande regionalt skyddsombud vinner tillämpning på regionalt skyddsombud då lokal facklig organisation har underrättat arbetsgivaren om uppdraget.

Anmärkning

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

6. **Permission**

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

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

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

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

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

Anmärkning

Vad gäller kort ledighet med bibehållen lön vid nära anhörigs begravning, räknas förutom ovan uppräknade nära anhörig, om särskilda skäl föreligger, även annan person med motsvarande anhörigrelation komma i fråga, vilket i första hand ska avgöras mellan parterna på arbetsplatsen.

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.

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.

8. **Ledighet för utbildning inom ramen för arbetet**

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

§ 13 SEMESTER

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

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

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

3. **Semesterledighet**

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

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

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

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

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

Semesterledighet beräknas i hela dagar och tas ut i hela dagar. Dock finns i punkt 7.1 möjlighet till uttag i timsemester. 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.

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 punkt 8:2.

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 punkt 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.

Anmärkning 1

Anställningstiden - i exemplet 165 dagar - kan, i förekommande fall, endast minskas med ej semesterlönegrundande frånvaro.

Anmärkning 2

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

5. Avstående från rätt till semesterledighet

Arbetstagare får avstå från semesterledighet som 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 under rättar arbetsgivaren härom senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

6. Sparande av semesterledighet

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

Sparade semesterdagar 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 får ut semesterdag som har sparats från tidigare år.

Vill arbetstagaren spara semesterdagar eller vill arbetstagaren ta i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren härom i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Sådan underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar med lön denne 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 punkt 7.

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 förläggs i samband med uttagande av den ordinarie semestern. Därest svårigheter föreligger att tillämpa denna regel må undantag därifrån göras.

Av semesterdagar som utläggs 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 punkt 8 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.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

7.1 **Timsemester**

Om arbetstagare och arbetsgivare kommer överens om att så är lämpligt får arbetstagaren ansöka om semester i timmar. Rätten till semester i timmar uppkommer bara för semesterrett överstigande 20 dagars semester.

Vid beräkningen ska en semesterdag motsvara 8 timmars semester. Totalt kan maximalt 5 dagar omförhandlas till timmar vilket ger maximalt 40 timmars semester. Ansökan om timsemester ska ske på samma sätt som all annan ansökan om semester hos arbetsgivaren.

Anmärkning För en deltidsanställd ska semester rätten proportioneras.

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

Semesterersättningens storlek bestäms i enlighet med vad som anges under punkt 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, punkt 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 punkt 10.

9. Semesterlönegrundande frånvaro

Semesterlönegrundande frånvaro ska för såväl månadsavlönad som timavlönad ingå vid beräkningen av anställningstid under intjänandeåret enligt punkt 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 punkt 10.2. Hit räknas såväl lön och lönetillägg för ordinarie arbetstid som lön och lönetillägg för exempelvis - övertids- och mertidsarbete, jourtjänst och beredskap som arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande.

Under sjuklönepperiod gäller detsamma men däremot ska *utbetald sjuklön* inte ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget.

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

- a) ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar eller om frånvaron beror på 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.

***Anmärkning** För arbetstagare som är heltidssjukskriven och har påbörjat sin sjukfrånvaroperiod före den 1 april 2010 ska 17 § Semesterlagen tillämpas i sin äldre lydelse till dess att sjukfrånvaroperioden upphör.*

- b) ledighet enligt föräldraledighetslagen;

- under ledighet med tillfällig föräldrapenning, enligt 8 § 1 st. föräldraledighetslagen, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,
- under tid för vilken havandeskapspenning utges, eller

- under tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 kalenderdagar eller för ensamstående förälder 180 kalenderdagar,

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

- c) ledighet med anledning av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare och om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar,
- d) ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigande teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag,
- e) ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 kalenderdagar eller repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarspåbud, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 kalenderdagar,
- f) ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare,
- g) ledighet enligt lagen om ersättning och ledighet för närståendevård om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 kalenderdagar.

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

10.1 Månadsavlönade

10.1.1 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 övertids- och mertidsersättningar, ob- tillägg och därmed jämställda löneelement.

Semestertilläggen utbetalas senast vid semesterårets slut.

10.1.2 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.

10.1.3 Semesterersättning

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

10.2 Timavlönade

10.2.1 Ordinarie semester

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

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

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

- a) semesterlön avseende ordinarie semester
- b) permitteringslön vid semesterstängning
- c) provision som oavkortat utgår även under semestertiden.
- d) sjuklön och föräldralön enligt § 10. Däremot ökas löneunderlaget med den lön och de lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande, se punkt 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 ovan nämnda undantag), tillägg för förskjuten och obekväm arbetstid, övertids- och mertidsersättning, 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 erhålls genom att semesterlönen framräknad enligt ovan divideras med antalet betalda semesterdagar beräknat enligt punkt 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 överenskomelse enligt punkt 8, andra stycket.

Om arbetstagaren i enlighet med bestämmelserna i punkt 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.

10.2.2 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 deltid arbetat 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.

10.2.3 Semesterersättning

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

§ 14 ARBETARSKYDD

1. Tillhandahållen skyddsutrustning

Det åligger arbetstagare att vara aktsam med tillhandahållen skyddsutrustning. Om inget annat meddelas, är skyddsutrustning att betrakta som arbetsgivarens egendom och ska således återlämnas efter anställningens slut.

2. Vid besprutnings-, bepudrings- och dimningsarbeten och arbeten med giftiga eller frätande ämnen tillhandahåller arbetsgivaren effektivt ansiktsskydd, överdragskläder och handskar. Likaledes tillhandahålls överdragskläder vid sotning och rengöring av pannor.

Vid arbeten under sådana betingelser att regnkläder erfordras, ska arbetsgivare tillhandahålla kompletta sådana inklusive stövlar åt fast anställda arbetstagare.

Vid arbete med risk för huvudskador ska arbetsgivaren tillhandahålla skyddshjälm åt arbetarna 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.

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

3. Arbetsgivaren är skyldig att - där behov därav föreligger - anordna personalrum i enlighet med av Arbetsmiljöverket utfärdade personalrumsanvisningar. Tvål och handdukar tillhandahålls av arbetsgivaren.
4. På varje arbetsplats ska finnas en av arbetsgivaren bekostad lättillgänglig, välutrustad förbandslåda. Förare av motordrivet fordon och redskap ska dessutom ha tillgång till en förbandsask. Arbetstagarna är skyldiga att vara aktsamma om desamma samt göra anmälan, då utrustningen är bristfällig.
5. Varje tillsvidareanställd arbetstagare erhåller två omgångar överdragskläder 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.

Anmärkning

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

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

§ 15 LÖNEUTBETALNING

Lön utbetalas minst en gång per månad på fastställd dag eller, om helgdag då inträffar, föregående helgfria dag.

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

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

§ 16 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

1. Arbetstagare är skyldig att infinna sig på platsen för sitt arbets utförande på de för honom bestämda tiderna.
2. Arbetstiden ska fullt iakttas och utnyttjas, och tid för omklädsel och dylikt får inte innefattas däri.
3. Arbetstagare åligger att omsorgsfullt och efter bästa förmåga utföra honom ålagt arbete.
4. Arbetsgivare tillhandahåller för arbetet erforderliga handredskap och verktyg, vilka det åligger arbetstagare att omhänderha med aktsamhet.
5. Efter framställning från lokal facklig organisation inom Livs har arbetsgivaren att medverka vid uppbörd av fackföreningsavgifter genom löneavdrag. En förutsättning för arbets-givarens medverkan är att berörda arbetstagare var för sig lämnar medgivande därtill.
6. Efter överenskommelse med arbetsgivare eller dennes ställföreträdare äger facklig representant från Livs eller lokal facklig organisation inom Livs rätt att beträda arbetsplats för att kontakta de anställda i fackliga spörsmål. Det förutsätts att sådant besök inte nämnvärt stör pågående arbete.

§ 17 FÖRHANDLINGSORDNING M.M.

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

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

Meningsskiljaktighet övergår till tvist först sedan behörig representant för Livs (se anm. till § 17) biträtt arbetstagarens uppfattning och anmält detta till arbetsgivaren.

2. Lokal och central förhandling

Förhandling i tvist eller annat ärende föres i första hand mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation inom Livs (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 under medverkan av handläggare från respektive förbunds huvudkontor.

I sista hand kan rättstvist prövas av domstol.

3. Övriga förhandlingsfrågor

I övriga förhandlingsfrågor, såsom frister för påkallande av förhandling och väckande av talan vid domstol, protokoll och justering härav gäller vad som föreskrives i lag. Vidare gäller det av förbunden antagna huvudavtalet mellan SAF och LO (se § 20).

Anmärkning till § 17

- a) *Rätten att företräda lokal facklig organisation vad avser tvisteanmälan (punkt 1.) och lokal förhandling (punkt 2.) tillkommer i första hand person som lokal facklig organisation utsett. Det ankommer på lokal facklig organisation att meddela arbetsgivaren telefon och adress till berörd lokal facklig organisation.*
- b) *Rätten att anmäla tvist enligt punkt 1. tillkommer även handläggare vid Livs huvudkontor.*
- c) *Handläggare, som enligt punkt 2. har behörighet att företräda sitt förbund vid central förhandling, bör inte deltaga i lokal förhandling.*

Anmärkning av informativ karaktär till § 17

Utvidgad förhandlingsskyldighet och tolkningsföreträde

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 lokal facklig organisation inom Livs innan arbetsgivaren beslutar om*
 - a) *viktigare förändring av sin verksamhet*
 - b) *viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör Livs*
 - 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 Livs mening till dess tvisten slutligt prövats (tolkningsföreträde).*

Tolkningsföreträdet utövas på lokal nivå av berörd lokal facklig organisation inom Livs som därvid företräds av behörig representant. Har central förhandling påkallats, utövas angivna rätt av Livs som fackförbund.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får arbetsgivaren utan hinder av ovannämnda tolkningsföreträde kräva att arbetet utföres enligt arbetsgivarens mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet.

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

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

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

Därest under avtalstiden intressetvist uppstår eller s.k. sympatiåtgärder vidtagas, får detta inte gå ut över arbeten, som är nödvändiga för att levande växter och plantor inte ska förstöras.

5. *Stridsåtgärd må inte företagas med mindre densamma blivit i behörig ordning beslutad och medgiven av vederbörande huvudorganisation.*

§ 18 ARBETSFRED OCH SYMPATIÅTGÄRDER

Som brott mot gällande avtal må, där bestämmelserna i §17 för där avsedda fall iakttagits, inte anses vare sig av arbetsgivaren företagen lockout, som i föreskriven ordning beslutas av vederbörande arbetsgivarorganisation, eller av arbetarna företagen strejk eller blockad, som sker efter medgivande av fackförbundets styrelse. Sådan lockout, strejk eller blockad får inte ske för att framkalla ändring i eller tillägg till gällande avtal eller förbindas med yrkande om sådan ändring eller sådant tillägg.

§ 19 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

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

- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO med premiefrielseförsäkring
- Försäkring om avgångsbidrag (AGB)
- Försäkring vid föräldrapenningtillägg (FPT)
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd
- Omställningsstöd Trygghetsfonden (TSL)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

§ 20 HUVUDAVTALET

Det mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige ingångna huvudavtalet med däri vidtagna ändringar har genom särskilda överenskommelser antagits att gälla inom avtalsområdet.

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

§ 21 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller för tiden fr.o.m. den 1 juni 2025 t.o.m. den 31 maj 2027. Har begäran om förhandling framställts senast den 28 februari 2025 gäller avtalet för tiden efter den 31 maj 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning

Genom överenskommelse om partsbyte mellan Gröna arbetsgivare, Kommunal och Livs inträdde Livs som arbetstagarpart fr.o.m. den 17 december 2024 och ersatte därmed Kommunal från samma tidpunkt.

Stockholm den 3 juni 2025

PERMITTERINGSLÖN

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

Anmärkning

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 arbetstagar 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 kollektivavtalet § 14.

- § 7 Permitteringslön utges inte vid permittering (jfr § 1) som föranleds av
- a) arbetstagarens eget vållande
 - b) olovlig konflikt inom LO:s område
 - c) semesterstängning i samband med huvudsemestern dock högst under de första 10 permitteringsdagarna
 - d) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Anmärkning

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.

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE DELTIDSARBETE

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

Företagen ska tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete 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 avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp - basbeloppet - för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

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

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

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

