

# KOLLEKTIVAVTAL

## Parter

- Svenska FlygBranschen
- Vårdförbundet

## Avtalsområde

Legitimerade sjuksköterskor

## Giltighetstid

15 mars 2011 – t.v.

## **Innehållsförteckning**

<b>1 §</b>	<b>Avtalets omfattning .....</b>	<b>1</b>
<b>2 §</b>	<b>Anställning .....</b>	<b>1</b>
<b>3 §</b>	<b>Allmänna förhållningsregler .....</b>	<b>2</b>
<b>4 §</b>	<b>Avlöning.....</b>	<b>2</b>
<b>5 §</b>	<b>Arbetstid m m.....</b>	<b>3</b>
<b>6 §</b>	<b>Övertids- och mertidsarbete samt ob- ersättning .....</b>	<b>3</b>
<b>7 §</b>	<b>Traktamenten .....</b>	<b>5</b>
<b>8 §</b>	<b>Permission, föräldraledighet, tjänstledighet m m .....</b>	<b>5</b>
<b>9 §</b>	<b>Föräldralön .....</b>	<b>7</b>
<b>10 §</b>	<b>Sjuklön m m.....</b>	<b>8</b>
<b>11 §</b>	<b>Semester.....</b>	<b>13</b>
<b>12 §</b>	<b>Uppsägning m m.....</b>	<b>16</b>
<b>13 §</b>	<b>Avtalsförsäkringar .....</b>	<b>18</b>
<b>14 §</b>	<b>Kompetensutveckling.....</b>	<b>18</b>
<b>15 §</b>	<b>Förhandlingsordning.....</b>	<b>19</b>
<b>16 §</b>	<b>Avtalets giltighetstid.....</b>	<b>21</b>
<b>BILAGA 1</b>	<b>.....</b>	<b>22</b>
<b>BILAGA 2</b>	<b>.....</b>	<b>23</b>



## **1 § Avtalets omfattning**

Detta avtal gäller legitimerade sjuksköterskor som är anställda vid i särskild förteckning angivna medlemsföretag i Svenska FlygBranschen, se Bilaga 1.

För att avtalet skall gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft från och med den första dagen nästa månad och gäller det företag som anges i begäran.

### **1 mom. Lokalt kollektivavtal och enskild överenskommelse**

Avtalet ger möjlighet att vid behov anpassa villkoren till den egna verksamheten. De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad branschavtalet anger. Likaså kan tidsbegränsad enskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare där så anges i avtalet. Sådan tidsbegränsad enskild överenskommelse ska, för det fall den avser en villkorsförmån, framgå av den enskilde medarbetarens lönespecifikation.

## **2 § Anställning**

### **1 mom Anställning - tillsvidare**

Anställning gäller tillsvidare i form av hel- eller deltidsanställning såvida arbetsgivaren och medarbetaren inte har träffat överenskommelse om annat enligt nedan.

### **2 mom Anställning – viss tid**

För visstidsanställning gäller vad som stadgas i §§ 5-6 lagen om anställningsskydd (LAS).

### **3 mom Anställningsbevis**

I samband med anställningens ingående ska arbetsgivaren utfärda ett skriftligt bevis om anställning som bekräftas enligt 1 - 3 mom vilken anställningsform som gäller för medarbetaren. Anställningsbeviset ska undertecknas av båda parter.

### **4 mom Företrädesrätt till deltidsanställda medarbetare**

Mot bakgrund av att vissa sociala förmåner enligt lag och avtal är beroende av arbetstidens längd ska för tillsvidareanställd medarbetare med en arbetstid understigande 20 timmar per vecka följande gälla: Vid bestämmande av sysselsättningsgrad ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 20 timmar per vecka.

### **3 § Allmänna förhållningsregler**

#### **1 mom Allmänt**

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Medarbetare ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter såsom driftsförhållande, affärsangelägenheter, anbud och dylikt.

#### **2 mom Beklädnad**

Frågor angående beklädnad beslutas av arbetsgivaren i samråd med lokal facklig organisation och följer i första hand de krav som ställs av uppdragsgivaren.

Kläderna får endast användas i tjänsten och byts ut vid behov samt ska av medarbetaren väl vårdas och vid frånträdande av tjänsten återlämnas.

#### **3 mom Fysisk träning**

Om och i den mån tjänsten så medger bör fysisk träning utföras under arbetstid.

### **4 § Avlöning**

#### **1 mom Principer för lönesättning**

Parterna är ense om de grundläggande principer för lönesättning som framgår av det mellan parterna träffade löneavtalet, se Bilaga 2.

#### **2 mom Månadslön**

Medarbetarens lön fastställs individuellt på lokal nivå. Vid nyanställning träffas överenskommelse om lön direkt mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

#### **3 mom Timlön**

Medarbetare som anställs för viss tid för en period understigande en månad ska avlönas per timme med 1/165 av arbetsgivaren fastställd månadslön.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om annat sätt för beräkning av lön för visstidsanställd.

#### **4 mom Utbetalning av lön**

Utbetalning av lön ska ske infallande 25:e dagen varje månad, eller om denna dag är en lör-, sön- eller helgdag, närmast helgfria dag före den 25:e.

## **5 §      Arbetstid m m**

Följer vid var tid gällande flygarbetstidslag SFS 2005:426

### **1 mom   Ordinarie arbetstid**

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning i genomsnitt 38,25 timmar per vecka vilket motsvarar 40 timmar per helgfri vecka. Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Under varje arbetspass ska medarbetaren vara tillgänglig från samt fram till och med det klockslag som respektive bas, från tid till annan, har fastställt utifrån den aktuella basens verksamhetsförutsättningar.

### **2 mom   Arbetstidsschema**

Arbetstidsschemat kan omfatta en schemaperiod om högst sex veckor. För längre begränsningsperiod fordras överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren med angivande av arbetstidens början och slut.

Raster får utbytas mot måltidsuppehåll, när arbetet så kräver och efter dialog med enskild anställd.

Nytt arbetstidsschema anslås senast två veckor innan det träder i kraft om inte annat överenskommit med den lokala fackliga organisationen.

## **6 §      Övertids- och mertidsarbete samt ob-ersättning**

### **1 mom   Allmänna bestämmelser**

Då arbetsgivaren så anser erforderligt är medarbetaren skyldig att utföra arbete på annan tid än schemalagd arbetstid i den omfattning gällande lag och avtal medger detta.

### **2 mom   Övertidsarbete**

Med övertidsarbete avses beordrat arbete som medarbetaren utför utöver den för heltidsanställning schemalagda arbetstiden. Övertidsersättning beräknas per påbörjad halvtimme.

Övertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning eller efter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren i form av ledig tid.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om så kallat fridagsköp i enlighet med de villkor som de lokala parterna fastställt.

## 2:1 mom Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme utges enligt följande:

- a. För övertidsarbete under två timmar närmast före och efter den för heltidsanställd schemalagda arbetstiden, utges en ersättning om 170 procent per timme, beräknat på i 4 § angiven månadslön.
- b. För övertidsarbete på annan tid utges en ersättning om 226 procent per timme beräknat på i 4 § angiven månadslön.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

## 2:2 mom Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under 2.1 a mom utgår med 1 timme och trettio minuter och för övertidsarbete som avses under 2.1 b mom med 2 timmar för varje övertidstimme som anges under 2.1 mom.

Förläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.

## 3 mom Mertid

Om deltidsanställd har utfört beordrat arbete utöver den för hans deltidsanställning schemalagda arbetstiden, s k mertid, utges kompensation per överskjutande timme.

Mertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning enligt 4 mom, eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i form av ledig tid.

## 4 mom Ersättning för mertid

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med timlön  $\frac{\text{heltidsmånadslön} \times 1,13}{165}$

Mertidersättningen beräknas per påbörjad halvtimme.

## 5 mom Ob-ersättning

De lokala parterna ska träffa överenskommelse om ersättning för obekväm arbetstid, varvid huvudregeln är att sådan ersättning utges med ett schablonbelopp.

Ob-ersättning erhålles inte vid arbete på övertid.

## **7 § Traktamenten**

### **1 mom Ersättning**

Vid förrättning utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning/överliggning betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad samt utger traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla enligt gällande skattelagstiftning.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om annan kompensation för anställd.

## **8 § Permission, föräldraledighet, tjänstledighet m m**

### **1 mom Permission**

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar. Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare, eller om sådan ej finns, annan om arbetsgivaren godkänt läkaren
- under tid då medarbetare som arbetar del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen p g a arbetsskada
- nära anhörigs frånfälle
- nära anhörigs begravning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas exempelvis make, maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar. Såsom make/maka räknas likaså den som lever tillsammans med medarbetaren under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress).



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.

## 2 mom Föräldraledighet

Medarbetare som enligt reglerna i Föräldraledighetslag (1995:584) har rätt att avhålla sig från arbete i samband med barns födelse ska om denne önskar sådan ledighet underrätta arbetsgivaren därom i god tid och senast två månader i förväg samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

Vad sålunda sagts gäller även manlig eller kvinnlig medarbetare som enligt nyss-nämnda lag äger rätt till ledighet i samband med att medarbetaren i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

## 3 mom Tjänstledighet

Tjänstledighet (ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet så ska framgå vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar.

## 4 mom Frånvaroavdrag

Vid ledighet enligt 2 och 3 mom för heltidsanställd görs avdrag per timme med

(aktuell månadslön)

165

Vid frånvaro hel månad göres avdrag med hela månadslönen.

För deltidanställd ska avdraget proportioneras i förhållande till deltiden.

Aktuell månadslön ska innefatta även jour- och beredskapsersättning som ingår i månadslönen eller som utges som ett fast tillägg per månad eller annan period. För det fall jour- och beredskapsersättning utges per timme ska avdrag göras för schemalagd tid.

## 5 mom Tjänstledighet för medarbetare under graviditet

Vid graviditet ska företaget snarast möjligt underrättas skriftligen härom.

Flygning sker på vanligt sätt fram till graviditetsvecka 20 om graviditeten förlöper normalt. För tiden därefter fram tom vecka 24 krävs läkarintyg för att få flyga. From vecka 25 utförs marktjänst i stället för flygning.

Medarbetare må under havandeskap utnyttjas i marktjänst efter bestämmande i varje särskilt fall av företaget. För sådan marktjänst ska lön utgå i enlighet med 4 §. För de fall marktjänst inte kan beredas bibehålles lönen fram till den tidpunkt

då medarbetaren är berättigad att erhålla havandeskapspenning, sjukpenning eller annan ersättning, dock längst till nedkomsten.

Därest medarbetare ej accepterar eventuellt erbjudande om marktjänst under havandeskapstiden åtnjuter hon efter avstängningen från flygtjänst fram till den tid då föräldralönen enligt kollektivavtalet utgår tjänstledighet med avstående från samtliga löneförmåner.

## **9 § Föräldralön**

### **1 mom Föräldralön**

En medarbetare som är tjänstledig p g a havandeskap eller barnsörd har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om:

- vederbörande har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- vederbörandes anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldralön utges:

- under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under två månader om medarbetaren har varit anställd i två år men ej tre år i följd och
- under tre månader om medarbetaren har varit anställd i tre år i följd eller mer.

Om ledigheten skulle bli kortare än en respektive två eller tre månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldralön utgör per frånvarotimme

$$10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Föräldralön utbetalas med halva beloppet när ledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten. Föräldralön utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande mån.

## 10 § Sjuklön m m

### 1 mom Rätt till sjuklön

Medarbetares rätt till sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna av varje sjukperiod regleras enligt lag och bestämmelserna nedan.

Rätten till sjuklön gäller fr o m den första anställningsdagen. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om medarbetaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. Dag då medarbetaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

### 2 mom Sjukanmälan

Vid frånvaro p g a av sjukdom eller olycksfall ska medarbetaren snarast möjligt anmäla sjukfrånvaron till arbetsgivaren. Medarbetaren ska även meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbetet, när så är möjligt. Sjuklön ska inte avse mistade förmåner under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om medarbetaren varit förhindrad att göra sjukanmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas fr o m den dag sjukdomsfallet inträffade. Arbetsgivaren bör ombesörja att möjlighet finns för medarbetaren att sjukanmäla sig under hela dygnet. Efter de första 14 dagarna ska arbetsgivaren anmäla till försäkringskassan om medarbetaren är fortsatt sjuk.

### 3 mom Skriftlig försäkran och läkarintyg

Medarbetaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt p g a sjukdom. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgifter om sjukdomen. Medarbetaren ska från den 8:e sjukdagen styrka sjukfrånvaron genom läkarintyg vilket tillställs arbetsgivaren snarast.

Arbetsgivaren kan dock alltid påfordra intyg fr o m första sjukdagen av läkare som anlitas av arbetsgivaren. Kostnaden för intyget ersätts därvid av arbetsgivaren.

### 4 mom Sjuklörens storlek

För varje timme medarbetaren är frånvarande p g a sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$  för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$  för resterande dagar i sjuklöneperioden

#### **4:1 mom Definition av månadslön och veckoarbetstid**

Med månadslön avses i detta sammanhang

- ett överenskommet enhetligt månadsbelopp
- naturaförmåner i form av kost värderad enligt källskattetabellen.

Med veckoarbetstid anses det genomsnittliga antalet arbetstimmar per vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel. Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per vecka i genomsnitt per år.

#### **5 mom Utbetalning av sjuklön**

Arbetsgivaren bör utbetala sjuklön vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller näst efter det att försäkran eller läkarintyg enligt ovan lämnats till arbetsgivaren.

#### **6 mom Återinsjuknande**

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod. Ny karensdag ska därmed ej utgå.

#### **7 mom Omfattande frånvaro**

Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karensdagar enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön den första sjukfrånvarodagen efter vad som gäller för resterande dagar i sjuklöneperioden enligt 4 mom ovan.

#### **8 mom Sjuklönens storlek fr o m 15:e kalenderdagen**

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i 4:1 mom även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För anställd med månadslön om högst

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag

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

För anställd med månadslön över

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

görs sjukavdrag per dag med

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{pbb})}{365}$$

Protokollsanteckning:

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

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

Anmärkning

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

## 8:1 mom Sjuklönetidens längd

### Huvudregel

Om den anställde enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden skall arbetsgivaren utge sådan till honom

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar) dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Anställd tillhör grupp 1:

- om han har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- eller om han övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Den anställde tillhör grupp 2 i övriga fall.

#### Undantag 1

Om den anställde under en 12-månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om den anställde därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas ej av ovanstående begränsningsregel.

#### Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till den anställde upphör rätten till sjuklön.

### 9 mom Vissa samordningsregler

9:1 mom Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 8 mom utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

9:2 mom Om den anställde får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring skall sjuklönen minskas med ersättningen.

9:3 mom Om den anställde får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

## 10 mom Inskränkningar i rätten till sjuklön

10:1 mom Om anställd har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och han överenskomma att den anställde inte ska ha rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagar i sjukperioden. Om sådan överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta berörd lokal facklig organisation.

10:2 mom Om anställd vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

10:3 mom Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av den anställde men den anställde på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har den anställde inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

10:4 mom Om den anställdes sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

10:5 mom Om anställd har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - den anställde inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

10:6 mom Om anställd har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

10:7 mom Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om den anställde har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om den anställdes arbetsoförmåga är orsakad av grov vårdslöshet eller uppsåtliga, eller
- om den anställde har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffats.

### Anmärkningar

1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 8:1 undantag 2.
2. För rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för anställd som uppnått pensionsåldern krävs särskild överenskommelse.

3. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se 9 mom.

## 11 mom Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

## 12 mom Smittbärare

Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

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

För varje timme den anställde är frånvarande görs avdrag per timme med

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

Fr o m 15:e kalenderdagen görs för anställd som omfattas av ITP-planen avdrag enligt 8 mom.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se 4:1 mom respektive 8 mom.

## 11 § Semester

### 1 mom Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med nedan angivna undantag och tillägg.

### 2 mom Lokala överenskommelser

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall där semesterlagen medger att sådan överenskommelse kan träffas.



### **3 mom Förläggning av semesterledighet**

Vid utläggning av semesterledighet på arbetsplats där fackklubb eller facklig förtroendemann saknas fullgörs den primära förhandlingsskyldigheten genom samråd med medarbetarna.

### **4 mom Sjukdom m m under semesterledigheten**

Infaller under semesterledighet dag då medarbetare är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt semesterlagen 17 § första stycket 2 - 8 punkterna, ska om medarbetaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag. Om arbetsgivaren så påfordrar ska medarbetaren omedelbart efter återinträdande i arbete genom intyg av allmän försäkringskassa styrka att frånvaron ägt rum enligt någon av ovan angiven anledning.

### **5 mom Semesterförmån vid kortare tidsbegränsad anställning**

Semesterledighet för visstidsanställd medarbetare vars anställning inte avses pågå längre än tre månader och som inte varar längre, skall inte läggas ut, såvida inte arbetsgivaren och medarbetaren uttryckligen och skriftligen kommit överens om detta vid anställningen eller senare. Medarbetaren har dock rätt till semesterersättning om tretton procent av utbetald fast lön.

### **6 mom Semesterlön**

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semesterdagstillägg enligt nedan.

Semesterdagstillägget utges för varje betald semesterdag med 0,8 procent av medarbetarens aktuella månadslön och eventuella fasta tillägg samt 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret såvida annat inte framgår av detta avtal eller separat överenskommelse.

För (heltidsanställda) medarbetare som är timavlönade beräknas månadslönen som 165 x timlönen.

För deltidanställda medarbetare som är timavlönade beräknas månadslönen i proportion till andelen av heltid.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 10 mom.

### **7 mom Semesterersättning**

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semesterdagstillägg enligt 7 moment. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 10 mom.

## 8 mom Obetald semester

För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

## 9 mom Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret. Den på semestertiden belöpande månadslönen beräknas enligt följande:

Utgående månadslön x sysselsättningsgraden i genomsnitt under intjänandeåret  
sysselsättningsgraden vid semestertillfället

## 10 mom Skiftarbete

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarna. Med hänsyn härtill skall den för vederbörande gällande semesterledigheten uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar. Omräkningen till arbetspass skall ske under hänsynstagande till den för vederbörande gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och det genomsnittliga antalet timmar per arbetspass med iakttagande av att antalet semesterveckor enligt lagen är fem. För beräkningen tillämpas följande formel:

Antal semesterdagar x ordinarie genomsnittlig  
veckoarbetstid

---

5 x genomsnittlig passlängd (i tim per pass)

Vid brutet passantal skall utjämning ske till närmast högre hela tal.

Formeln kan också användas för att beräkna nettosemester för anställda som arbetar blott vissa dagar i veckan.

### Exempel

Vid pass/skifttjänstgöring med 36 tim arbetstid per helgfri vecka

Genomsnittlig arbetstid per pass 8 tim.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{25}{5} \times \frac{36}{8} = 22,5 \text{ vilket uppräknas till 23 arbetspass.}$$

Vid pass/skifttjänstgöring med 38 tim arbetstid per helgfri vecka

Genomsnittlig arbetstid per pass 11 tim.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{25}{5} \times \frac{38}{11} = 17,3 \text{ vilket uppräknas till 18 arbetspass.}$$

Som dygnsgräns vid pass/skifttjänstgöring i samband med semesterledighet skall gälla den tidpunkt då eftermiddagspasset slutar, vid vilken tidpunkt även nattpasset i semesterhänseende skall anses börja. I de fall enbart nattpass förekommer skall som dygnsgräns gälla den tidpunkt då nattpasset börjar.

### **11 mom Utbetalning av semesterdagstillägg**

Semesterdagstillägg för all under intjänandeåret intjänad betald semester ska utbetalas under juni månad semesteråret.

### **12 mom Sparad semester**

Semester får sparas i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

Semesterlön för sparad semester utgörs av den på semestertiden aktuella månadslönen.

Om medarbetarens sysselsättningsgrad ändras i förhållande till det år då den sparade semestern intjänades ska lönen proportioneras i förhållande till den under semesterperioden aktuella sysselsättningsgraden.

## **12 § Uppsägning m m**

### **1 mom Uppsägningstid**

Med undantag av 2 § 2 och 3 mom gäller den uppsägningstid som stadgas i lagen om anställningsskydd.

### **2 mom Skadestånd om medarbetaren inte iakttar uppsägningstiden**

Om medarbetaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas. Arbetsgivaren är berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande medarbetarens lön under den del av uppsägningstiden som medarbetaren ej har iakttagit.

### 3 mom Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

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

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall 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 berörs i denna bilaga tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

#### Anmärkningar

1. Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordning.
2. Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.
3. Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

## 4 mom Tjänstgöringsintyg

Vid tjänstgöringens upphörande har medarbetaren rätt att erhålla ett tjänstgöringsintyg, vilket utvisar den tid som medarbetaren varit anställd, vilka arbetsuppgifter han/hon har utfört samt om medarbetaren så begär vitsord beträffande det sätt som arbetsuppgifterna utförts på.

## 13 § Avtalsförsäkringar

### 1 mom Försäkringar

Nedan angivna kollektiva försäkringslösningar mellan SAF (Svenskt Näringsliv) och PTK ska gälla för avtalsområdet.

Medarbetaren omfattas av:

- avtalet om kompletterande tjänstepension (ITP-planen)
- avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- avtalet om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

### 2 mom Omställningsavtalet

Medarbetare omfattas av omställningsavtalet mellan SAF och PTK.

## 14 § Kompetensutveckling

### 1 mom Inriktning

För verksamhetsutvecklingen krävs en kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Kompetensutvecklingen utgår från företagets verksamhetsidé, mål och arbetsorganisation.

### 2 mom Rätt och ansvar

Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

### 3 mom Utforma i samverkan

Utformningen av kompetensutvecklingen är en ledningsuppgift. Samverkan med medarbetarna förutsätts vid kartläggningen av nuvarande och framtida kompetensbehov.

Planer för kompetensutveckling utformas och följs upp så ofta som konkurrens- och omvärldssituationen ger anledning därtill.

Utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar rekommenderas som grund för planering av kompetensutvecklingen.

#### **4 mom Kostnader**

Av arbetsgivaren beordrad kompetensutveckling betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal. Anställda ska där så är möjligt, beredas möjlighet att delta i kompetensutveckling inom ramen för ordinarie arbetstid och dess förläggning.

#### **5 mom Stimulera och premiera**

Kompetensutveckling måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättning bör det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

### **15 § Förhandlingsordning**

#### **1 mom Tvist**

Det förutsättes att arbetsgivare och medarbetare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

Tvister angående tolkning eller tillämpning av detta avtal eller MBL och som ej kunnat lösas direkt mellan arbetsgivaren och medarbetaren hänskjutes till avtalslutande parter.

#### **2 mom Förhandlingsframställan**

Part som vill förhandla ska göra framställan hos motparten om förhandling. Om parterna ej enas om annat ska framställan vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallats. Om parterna ej enas om annat ska förhandling hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandling.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Om part begär det ska protokoll föras som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat ska förhandling anses avslutad när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet ha givit skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

#### **3 mom Förhandling**

Förhandling sker i första hand på lokal nivå mellan arbetsgivaren och av Vårdförbundet utsett förhandlingsombud på företaget eller om sådan inte utsetts, med berörd avdelning inom Vårdförbundet. Uppnås ej enighet vid förhandlingen ankommer det på den lokala part som vill ha ytterligare prövning av tvistefrågan att påkalla central förhandling.

Med centrala parter förstås på arbetsgivarsidan Svenska FlygBranschen och på arbetstagersidan Vårdförbundet.

#### **4 mom Preskription**

Part som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt MBL eller detta avtal ska påkalla lokal förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat.

Central förhandling ska i sådant fall påkallas inom två månader efter det att lokal förhandling avslutats.

#### **5 mom Väckande av talan**

Om part vill anhängiggöra talan hos Arbetsdomstolen ska detta ske inom tre månader efter det parternas förhandlingar i ärendet förklarats avslutade.

#### **6 mom Ogiltighetsförklaring**

Förhandling i frågor som rör ogiltigförklaring av uppsägning eller avsked ska bedrivas skyndsamt. Central förhandling ska, om parterna ej enas om annat, komma tid stånd inom en månad efter lokal förhandling avslutats. Talan hos Arbetsdomstolen i fall som avses i detta moment ska väckas inom två veckor efter det att central förhandling avslutats.

#### **7 mom Preskription av talan**

Påkallar part ej förhandling eller väcks ej talan inom föreskriven tid är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

#### **8 mom Beräkning av preskriptionstid**

Om parterna ej enas om annat räknas preskriptionstiden från den dag förhandlingen faktiskt avslutats eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

## **16 § Avtalets giltighetstid**

Avtalet löper från och med den 1 mars 2011 tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader. Avtalet kan dock sägas upp av part tidigast den 31 december 2011 till att upphöra den 31 mars 2012.

Stockholm 2011-03-15

SVENSKA FLYGBRANSCHEN

Jonas Bernunger

VÅRDFÖRBUNDET

Oskar Falk



## **BILAGA 1**

### **FÖRTECKNING ÖVER FÖRETAG SOM LYDER UNDER AVTALET**

Scandinavian Air Ambulans AB

## BILAGA 2

# AVTAL OM LÖNEBILDNING I FÖRETAG MELLAN SVENSKA FLYGBRANSCHEN OCH VÅRDFÖRBUNDET FR O M 15 MARS 2011

## RIKTLINJER FÖR LOKAL LÖNESÄTTNING OCH LÖNEUTVECKLING

### 1. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för den anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Den anställdes utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla den anställda för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

### 2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

#### 2.1

Lönesättning och löneutveckling för den anställda sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och den anställdes bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid, lednings- och samarbetsförmåga, medicinskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme,

målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män.

### 3. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

#### 3.1

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att företag och berörd anställd/lokal facklig organisation gör en genomgång av avtalets intentioner, analys av lönestrukturen och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska arbetsgivaren och medarbetaren alternativt lokal facklig organisation, genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Dessa upprättar en tidplan för den lokala årliga löneprocessen och överenskommer senast den 30 april om tidpunkt för lönerevision. Om sådan tidsplan ej överenskommes skall ny lön gälla från och med 1 juli respektive år.

#### 3.2

En bedömning sker årligen av varje anställds lön. Det är avgörande att en dialog förs mellan lönesättande chef och berörd anställd med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att den anställdes utveckling behandlas i dialogen.

Inriktningen är att skapa en process där den anställdes resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges den anställde möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Dialogen kan förutom lön avse andra komponenter, som exempelvis kompetensutveckling och arbetstid.

#### Anmärkning

Lönesamtal skall även hållas med sjuk- och föräldraledig.

#### 3.3

Arbetsgivaren överlämnar i samband med lönesamtalet till den anställde förslag till ny individuell lön.

Om den anställde genom Vårdförbundet eller dess lokala förening så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om den individuella lönen enligt principerna i 2.2.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönen. I fall där

medlem i Vårdförbundet, inte erhåller för individen godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### 3.4

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet, kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas av endera parten. Central förhandling skall påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats och får inte påkallas senare än 3 månader från tidsplanens datum enligt punkt 3.3.

### Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling, äger Svenska FlygBranschen eller Vårdförbundet, efter det att frågan behandlats under medverkan av berörda förbunds respektive ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar.

Stockholm 15 mars 2011

SVENSKA FLYGBRANSCHEN

VÅRDFÖRBUNDET