

Kommentarer till

**Lön och anställningsvillkor för
personlig assistent och anhörigvårdare (PAN)**

Innehåll

Förord	3
Förkortningar.....	5
Inledning.....	7
Allmänt	7
Vissa definitioner i PAN och kommentaren	8
Löneavtal, Bilaga 1.....	11
§ 1 Grundläggande principer för lönesättning	11
§ 2 Löneöversyner	13
Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, Bilaga 2	15
§ 1 Tillämpningsområde.....	15
§ 2 Anställningsform.....	18
§ 3 Intyg om arbetsförmåga	20
§ 4 Hälsoundersökningar.....	21
§ 5 Läkarintyg vid sjukdom	22
§ 6 Arbetstid	23
§ 7 Avstängning m.m.	27
§ 8 Disciplinpåföljd.....	32
§ 9 Bisysslor	36
§ 10 Lönebestämmelse	38
§ 11 Kompensation för övertidsarbete	39
§ 12 Arbete på obekvämt arbetstid.....	40
§ 13 Ersättning för jourpass	41
§ 14 Avslut av anställning.....	43

§ 15 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt.....	45
§ 16 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada	47
§ 17 Avtalsgruppsjukförsäkring	48
§ 18 Grupplivsförsäkring och begravningshjälp	49
Övriga kollektivavtal som gäller för arbetstagare som omfattas av PAN	51
Redovisning av vissa bestämmelser i semesterlagen och sjuklönelagen.....	53
Semesterlagen (1977:480).....	53
Lagen (1991:1047) om sjuklön	57

Förord

Förhandlingssektionen har utarbetat denna kommentar till Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare, PAN. Det är vår förhoppning att den ska ge vägledning och underlätta det personalpolitiska arbetet samt bidra till att utveckla och stödja arbetsgivarrollen.

Kommentaren är Sveriges Kommuner och Landstings och Arbetsgivarförbundet Pactas ensidiga kommentar till PAN, dvs. den ingår inte i kollektivavtalet PAN.

Vi tar tacksamt emot synpunkter på kommentaren när det gäller innehåll, form, distribution m.m.

Stockholm i mars 2018

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Niclas Lindahl
Förhandlingschef

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATL	Arbetstidslag (1982:673)
BIA	Bestämmelser om ersättning vid användande av egen bil i arbetet
BrB	Brottsbalk (1962:700)
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
KHA	Kommunalt Huvudavtal
KPA Liv	KPA Livförsäkring AB
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN
LSS	Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Pacta	Arbetsgivarförbundet Pacta
PAN	Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare
Prellön	Korrigerig av preliminär lön m.m.
SekrL	Sekretesslag (1980:100)
SemL	Semesterlag (1977:480)
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SjLL	Lag (1991:1047) om sjuklön
SoL	Socialtjänstlag (2001:453)

TFA-KL Trygghetsförsäkring vid arbetskada

TGL-KL Tjänstegrupplivförsäkring

TRAKT T Bestämmelser om traktamentsersättning och resetillägg

Inledning

Allmänt

I denna kommentar behandlas avtalet Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare (PAN) som utför stöd och service till funktionshindrade. Under respektive bestämmelse kan även finnas hänvisning till viss arbetsrättslig lagstiftning.

Avtalet är tillämpligt för personliga assistenter, ledsagare och avlösare som anställs på den funktionshindrades anmodan/önskemål samt anhörigvårdare.

Avtalet har tillkommit för att möta behov som följer av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) som innehåller grundläggande intentioner för stöd och service. Behovet av stöd och service kan även utges som ett bistånd enligt socialtjänstlagen (SoL).

Enligt specialmotiveringen till 6 § LSS bör den funktionshindrade ha ett avgörande eller mycket stort inflytande på vem som anställs som personlig assistent. Den funktionshindrade ska också ha ett stort inflytande över när och hur hjälpen ska ges.

Avtalet innehåller en särskild kollektivavtalad visstidsanställning för visst arbete, som är en avvikelse från lagen om anställningsskydd (LAS). Avtalet innehåller även andra avvikelser från LAS när det bland annat gäller anställningsform och avslut av anställningen.

För arbetstagare anställd i kommun kan anställning ske med anställningsvillkor enligt PAN eller HÖK/AB. Om personlig assistent, ledsagare eller avlösare anställs på anmodan av den funktionshindrade så tillämpas PAN. Detsamma gäller vid anställning av anhörigvårdare.

Om kommunen som arbetsgivare tar initiativ till rekrytering genom att exempelvis annonsera och/eller på andra sätt påverkar urvalet ska arbetstagaren anställas med anställningsvillkor enligt HÖK/AB. Om arbetsgivaren väljer ut ett antal tänkbara kandidater och den funktionshindrade väljer en av dessa anses arbetsgivaren ha genomfört rekryteringen. Kommunen har varit aktiv i rekryteringen och personen ska anställas med anställningsvillkor enligt HÖK/AB.

För arbetstagare med anställning hos arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta gäller PAN oavsett om anställning sker på anmodan av den funktionshindrade eller på arbetsgivarens initiativ.

Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal

Det framgår av respektive bestämmelse i PAN när det ges möjlighet till avvikelse genom lokalt kollektivavtal och/eller när enskild överenskommelse kan träffas. Lokala parter får inte avtala om avvikelser från PAN om inte avvikelsemöjligheten är tillåten i bestämmelsen. Detta framgår av Kommunalt Huvudavtal (KHA) § 3 respektive Förhandlingsordningsavtalet § 3,

”Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen”.

Möjligheten till lokalt kollektivavtal innebär normalt sett att rätten att sluta kollektivavtal formellt delegeras till lokal part på arbetstagersidan om den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelat annat. Med lokal part avses lokalavdelningen för Svenska Kommunalarbetsförbundet.

Arbetstagare med anställningsvillkor enligt PAN omfattas även av tillämplig lagstiftning och andra kollektivavtal såsom Kollektivavtal avseende traktamente (TRAKT T), Bil i arbete (BIA), Preliminärlöneavtalet (Prellön), föräldraledighetslagen (FörL), semesterlagen (SemL), sjuklönelagen (SjLL) och socialförsäkringsbalken (SFB). Kommentarer till vissa delar av SemL och SjLL finns i slutet av denna kommentar till avtalet.

Vissa definitioner i PAN och kommentaren

Med ”avtalet” avses PAN. Vid hänvisning till ”bestämmelse” avses reglering i PAN och vid hänvisning till ”paragraf” avses reglering i lag.

I avtalet och denna kommentar används begreppet ”arbetsgivare” utan att närmare ange beslutsorgan eller vem det är som ska företräda arbetsgivaren. Om det är oklart vem som har befogenhet att företräda arbetsgivaren i olika frågor kan vägledning sökas i gällande delegationsordning eller motsvarande hos arbetsgivaren.

Begreppet ”arbetstagare” används när bestämmelsen omfattar samtliga på PAN, alltså såväl personliga assistenter som anhörigvårdare. När bestämmelsen enbart berör anhörigvårdare” eller ”personlig assistent” så anges den befattningen. Med begreppet personlig assistent avses även ledsagare och avlösare.

Den funktionshindrade som har behov av stöd och service benämns i denna kommentar som ”den funktionshindrade”.

Vissa bestämmelser omfattar endast arbetsgivare som är medlemmar i Pacta. Dessa bestämmelser redovisas under rubriken "För medlem i arbetsgivarförbundet Pacta tillförs".

I löpande text benämns Arbetsgivarförbundet Pacta i denna kommentar som "Pacta".

Löneavtal, Bilaga 1

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera är att arbetsgivaren har arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen.

I det lokala lönebildningsarbetet gör arbetsgivaren lönepolitiska bedömningar av vilka löneåtgärder som behöver vidtas utifrån verksamhetens resultat, behovet av att kunna behålla och rekrytera medarbetare och arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar. Det är verksamheten och de politiskt uppsatta målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik. Vad som ska åstadkommas bestäms ytterst av de politiskt förtroendevalda. Sedan är det verksamheternas sak att bryta ner målen på olika nivåer och att i dialog med arbetstagarna slå fast hur de inom respektive områden kan bidra till att nå målen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför viktigt att lönen är individuell och differentierad och avspeglar hur väl uppsatta mål nås. En förutsättning för en framgångsrik individuell och differentierad lönesättning är att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Dessutom ska det finnas tydliga, verksamhetsbaserade lönekriterier som är kända och diskuterade med medarbetarna. Det är därför viktigt att arbetsgivaren för en dialog med arbetstagarna om såväl verksamhetsmål som lönekriterier samt om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön. Dialog och tydlighet ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Det ligger ett stort ansvar på chefer på alla nivåer. Chefernas förmåga att kommunicera såväl verksamhetsmål som uppnådda resultat med medarbetarna har avgörande betydelse för arbetet med individuell lönesättning.

Alla medarbetare omfattas av de grundläggande principerna för lönesättningen oberoende av anställningsform och sysselsättningsgrad.

Diskrimineringslagstiftning på området – lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning – fastställer att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar för andra arbetstagare i en likartad situation.

Det är därför viktigt att arbetsgivaren har lönepolitiska riktlinjer som inkluderar de visstidsanställda.

§ 2 Löneöversyner

Utrymme vid löneöversyn

Punkt 1

I PAN finns utrymmen angivna för respektive år.

Fördelning m.m.

Punkterna 2-5

Löneöversyn ska genomföras årligen och utrymmet fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen såvida inte annat har överenskommits. Löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 maj respektive år.

Det finns möjligheter att lokalt komma överens om såväl annan beräkningstidpunkt som annan beräkning av utrymme och annan avräkning från detsamma. Lokalt kan också överenskommas om annan tidpunkt för löneförändringar.

Samtalet mellan chef och medarbetare är en central del av avtalet. En individuell och differentierad lönesättning förutsätter en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare. Dialogen är viktig för att lönesättningen ska få legitimitet och acceptans. I samtalet formulerar chef och medarbetare bland annat de individuella målen och de krav och förväntningar som finns från båda sidor. Med ömsesidig respekt för varandras roller och sätt att se på olika frågor ökar förutsättningarna för förståelse av respektive argument. Individuell lönesättning syftar bland annat till att rikta uppmärksamhet till individens arbetsinsats och utveckling i arbetet. Då är ett enskilt samtal mellan chef och medarbetare som rör den egna arbetsinsatsen, arbetssituationen och lön en förutsättning.

Lägsta timlön

Punkt 6

Personlig assistent och anhörigvårdare som anmodats av den funktionshindrade omfattas inte av bestämmelsen om lägsta timlön.

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Lägsta timlön gäller för personlig assistent med anställning hos arbetsgivare som är medlem i Pacta som omfattas av bestämmelsen § 1 c) i Bilaga 2, Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare. Lägsta timlön gäller för de som fyllt 19 år.

Lokal förhandlingsordning – löneöversyn på annat sätt

Punkt 7

Lokalt kan överenskommas om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivits i paragrafens övriga bestämmelser. Punkten ger öppningar för att hantera lönefrågan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, Bilaga 2

§ 1 Tillämpningsområde

Anställning efter anmodan av den funktionshindrade enligt a)

Om den funktionshindrade anmodar en personlig assistent ska denne anställas enligt denna punkt.

Begreppet ”anmodan” innebär att den funktionshindrade föreslår en särskild person som ska utföra stödet och servicen. Denna kollektivavtalade anställningsform gäller *för begränsad tid för visst arbete*. Anställningsformer enligt lagen om anställningsskydd (LAS) kan inte tillämpas för dessa arbetstagare. Det ska framgå av anställningsavtalet att anställningen avser arbete hos den funktionshindrade där stöd och service ska utföras.

Anställning enligt a) tillämpas för personlig assistent, ledsagare och avlösare oavsett om beslutet är fattat med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) eller socialtjänstlagen (SoL) eftersom gällande sociallagstiftning avser beslut om stöd och service till funktionshindrade enligt både LSS och SoL.

En anhörig som lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade anställs som anhörigvårdare enligt b). I det fall en anhörig inte lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade ska anställning ske enligt a) som personlig assistent, avlösare eller ledsagare.

Den funktionshindrade kan anmoda en särskild person för uppdraget. Arbetsgivaren bedömer om personen kan utföra de aktuella arbetsuppgifterna och är lämplig för anställning. Om personen inte har tillräckliga kvalifikationer eller inte är lämplig så ska anställning inte göras. Detta utifrån att arbetsgivaren har ansvar för kvalitet och säkerhet i vården och ansvarar därmed för att den anmodade personen kan utföra det behov av stöd och service som efterfrågas. Den funktionshindrade ska ha framfört sitt önskemål om anställning av anmodad person innan arbetsgivare har vidtagit åtgärder för rekrytering.

Exempel 1

En funktionshindrad har behov av personlig assistans. Arbetsgivaren har ett samtal med den funktionshindrade som anmodar en person som denne anser kan utföra stöd och service. Arbetsgivaren genomför en intervju med berörd person och bedömer att personen har tillräckliga kvalifikationer och är lämplig att anställa.

I detta fall anställs personen enligt a).

Exempel 2

En funktionshindrad har behov av personlig assistans och anmodar en person som nyligen varit vikarie med anställning enligt HÖK/AB under den ordinarie personlige assistentens frånvaro.

Eftersom den funktionshindrade har kommit i kontakt med personen genom arbetsgivaren ska i detta fall anställningsvillkor enligt HÖK/AB gälla vid eventuell anställning.

Om arbetsgivare som är medlem i Pacta erbjuder en anställning ska anställningsvillkor enligt c) tillämpas.

En person som redan är anställd hos kommunen enligt HÖK/AB ska omfattas av anställningsvillkoren enligt a) om arbetstagaren anmodas av den funktionshindrade utan att kontakten skett genom arbetsgivaren.

Exempel 3

Den funktionshindrade har anmodat en vän för arbete som personlig assistent 10 timmar/vecka. Vid arbetsgivarens intervju framkommer det att personen är anställd som ingenjör på halvtid inom kommunen.

I detta fall kan anställning ske enligt a), även om personen har en annan anställning hos arbetsgivaren eftersom de båda anställningarna tillsammans inte överstiger heltid (40 timmar/vecka).

Det är då viktigt att kommunen som arbetsgivare klargör skillnaden i anställningsvillkoren för de olika anställningarna. Detta gäller exempelvis olika arbetstidsmätt, 38,25 enligt HÖK/AB och 40 timmar/vecka enligt PAN. Semesterlagen (SemL) gäller för anställning enligt PAN och för anställning enligt HÖK/AB gäller avvikelser från SemL. Det kan medföra att olika antal semesterdagar i respektive anställning kan uppstå. Enligt HÖK/AB kan arbetstagaren få fler semesterdagar om arbetstagaren har fyllt 40 år. Detta kan medföra problem vid semesterplaneringen, se vidare i kommentar till SemL.

Anställning av anhörigvårdare som lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade enligt b)

Anhörig som lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade anställs som anhörigvårdare enligt denna punkt.

Begreppet ”lever i hushållsgemenskap med” innebär att personen lever tillsammans med den funktionshindrade och delar vardagssysslor och ekonomi för hushållet.

För medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta tillförs enligt c)

Om arbetsgivare som är medlem i Pacta har genomfört rekrytering av personlig assistent, ledsagare och avlösare ska anställning ske med anställningsform enligt LAS, se § 2. För arbetsgivare som är medlem i Pacta tillämpas inte HÖK/AB vid anställning.

Begreppet ”annan” i avtalstexten under § 1 c) avser personlig assistent, ledsagare och avlösare som har anmodats samt anhörigvårdare enligt § 1 a)-b). För dessa sker anställning med anställningsform enligt detta kollektivavtal, se § 2.

Anställningsavtal med anställningsvillkor enligt HÖK/AB som har ingåtts före 2010-04-01 hos medlem i Pacta har fortsatt giltighet till dess den anställningen avslutas.

§ 2 Anställningsform

Punkt 1

Arbetstagare som anställs på anmodan av den funktionshindrade enligt § 1 a) eller som anhörigvårdare som lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade enligt § 1b, anställs alltid för begränsad tid och för visst arbete.

Det är en särskild kollektivavtalsreglerad visstidsanställning med stöd av 2 § tredje stycket lagen om anställningsskydd, (LAS).

- I anställningsinformationen enligt 6 c § LAS till den som får tidsbegränsad anställning enligt PAN ska bland annat anges att personen är anställd för NN (den funktionshindrades namn), så länge behovet kvarstår,
- uppgift om sysselsättningsgrad angiven med antal timmar/vecka.

För medlem i arbetsgivarförbundet Pacta gäller

För arbetstagare enligt § 1 c), som anställs enligt lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och socialtjänstlagen (SoL) hos arbetsgivare som är medlem i Pacta, gäller LAS anställningsformer. Denna bestämmelse omfattar anställda där arbetsgivaren har genomfört rekryteringen.

Vid anställning kan detta ske enligt 4-6 §§ LAS och punkterna 2-3 i denna bestämmelse.

Huvudregeln är tillsvidareanställning enligt 4 § LAS. Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år enligt 5 § LAS. Provanställning enligt 6 § LAS gäller för arbetstagare enligt § 1 c).

Arbetstagare med tidsbegränsad anställning som vikarie eller med allmän visstidsanställning omfattas av regeln om att visstidsanställning övergår till tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

För medlem i arbetsgivarförbundet Pacta tillförs

Punkt 2

För medlem i Pacta finns ytterligare möjlighet till tidsbegränsad anställning utöver 5 § LAS i detta avtal.

Det finns möjlighet att komma överens med arbetstagare som uppbär hel ålderspension, dvs. från och med 61 års ålder, om tidsbegränsad anställning.

Punkt 3

Lokalt kollektivavtal kan träffas om tidsbegränsad anställning i andra fall än som följer av 5 § LAS och denna bestämmelse och punkt 2. Exempel på sådana fall kan vara vid omorganisation och projektanställning.

Avtalet innehåller undantag från arbetsgivarens skyldighet enligt LAS om att lämna besked, underrättelse och varsel om att fortsatt anställning inte kan ges och att den tidsbegränsade anställningen därmed upphör, se § 15 punkt 2.

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

Det bör ligga i både arbetsgivarens och den arbetssökandes intresse att klargöra om den sökande är lämpad för det sökta arbetet utifrån ett medicinskt perspektiv. Det är därför intyg om arbetsförmåga som huvudregel kan krävas av sökande samt att prövning sker innan avtal om anställning görs. Arbetsgivaren ska inte anställa den arbetssökande med reservationen ”under förutsättning att godtagbart intyg om arbetsförmåga lämnas”. Ur såväl civilrättslig som praktisk synpunkt är det svårt att göra gällande ett sådant villkor när anställningen redan påbörjats.

§ 4 Hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

Punkt 1

Bestämmelsen om periodiska hälsoundersökningar har sitt ursprung i 30 § lagen om offentlig anställning (LOA) och innebär en skyldighet för vissa arbetstagargrupper att genomgå periodiska hälsoundersökningar. Det gäller sådana arbetstagare som har arbetsuppgifter där hälsokraven av säkerhetsskäl måste ställas särskilt högt.

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är föremål för hälsoundersökningarna. Förteckningen är en förutsättning för att kunna kalla en arbetstagar till undersökning. På begäran av arbetstagarorganisationen ska arbetsgivaren informera om ändringar och tillägg i den upprättade listan.

Bestämmelserna om läkarundersökningar i PAN § 7 punkt 5 och 6 är tillämpliga även när det gäller periodiska hälsoundersökningar. Kostnader för periodiska hälsoundersökningar ersätts av arbetsgivaren.

Övriga hälsoundersökningar

Punkt 2

Bestämmelsen innebär att det är angeläget att övriga hälsoundersökningar sker i nära samförstånd med arbetstagaren, exempelvis i samband med rehabilitering.

§ 5 Läkarintyg vid sjukdom

Ledighet på grund av sjukdom mer än sju kalenderdagar i sjukperioden ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Om arbetstagaren har varit i arbete en hel dag och återinsjuknar inom fem kalenderdagar ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan fr.o.m. den åttonde i den nya sjukperioden.

Exempel 1

Arbetstagaren är sjuk måndag–torsdag och arbetar på fredagen.

Arbetstagaren sjukanmäler sig igen på måndagen. Det är en ny sjukperiod eftersom arbetstagaren har arbetat en hel arbetsdag. Läkarintyg ska därmed lämnas på åttonde dagen i den nya sjukperioden. Den senare sjuklöneperioden anses vara en fortsättning på den tidigare och ska sammanlagt utgöra högst 14 kalenderdagar.

Arbetsgivaren kan begära läkarintyg om arbetsförmåga även för kortare ledighet eller för särskilda skäl. Vid sådan begäran ska arbetstagaren svara för kostnaden för intyget. Kan arbetstagaren inte visa läkarintyg som styrker arbetsförmågan har denne inte rätt till sjuklön enligt lag eller avtal.

För läkarintygen gäller bestämmelser om sekretess, dvs. tystnadsplikt enligt sekretesslagen (SkrL).

Se vidare kommentar till sjuklönelagen (SjLL) i slutet av denna kommentar till avtalet.

§ 6 Arbetstid

Anhörigvårdare

Punkt 1

Anhörigvårdare omfattas inte av arbetstidslagen (ATL). Det innebär att ATL:s regler om bland annat ordinarie arbetstid och mertid/övertid inte gäller för dessa arbetstagare.

Punkt 2

Den ordinarie arbetstiden för anhörigvårdare får enligt avtalet uppgå till i genomsnitt högst 48 timmar per vecka under beräkningsperioden. Begränsningen till 48 timmar i avtalet har sin grund i EU:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Direktivet omfattar även anhörigvårdare. Beräkningsperioden kan som högst vara 4 månader enligt direktivet.

Om anställning sker med 48 timmar/vecka så innebär det att det inte finns någon möjlighet för anhörigvårdaren att utföra extra arbete vid situationer som kräver mer stöd och service till den funktionshindrade. Anhörigvårdare med färre antal timmar än 48 timmar/vecka och som utför arbete utöver den fastställda arbetstiden ges ersättning med den överenskomna timlönen.

Den överenskomna arbetstiden och när den ska utföras, ska vara fastställd enligt arbetstidsschema, eller liknande, även för anhörigvårdare. En anhörigvårdare ska aldrig själv kunna ta på sig arbete utöver den fastställda arbetstiden. Ersättning för arbete utöver överenskommen arbetstid kan endast ges efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Vid arbetstidens förläggning måste hänsyn tas till att kraven i arbetsmiljölagen (AML) och arbetstidsdirektivet gäller för anhörigvårdare likväl som för personlig assistent.

Personlig assistent, ledsagare och avlösare

Punkt 3

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd personlig assistent ska vara i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Punkt 4

Personlig assistent omfattas av ATL, med vissa undantag i punkt 4. Bestämmelsen innehåller även möjlighet för lokala parter att teckna avtal om andra avvikelser än de som följer av punkt h)-i) samt 13 § ATL när det gäller dygnsvila.

I denna punkt finns de centralt överenskomna avvikelserna från ATL. Det framgår av central protokollsanteckning i förhandlingsprotokollet § 3 att parterna är överens om att reglerna om dygnsvila enligt ATL bör följas så långt det är möjligt vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Regeln i ATL omfattar endast arbetstagare enligt § 1 a) och c), eftersom anhörigvårdare enligt § 1 b) inte omfattas av ATL.

Enligt a) får arbetsgivaren byta ut rast mot måltidsuppehåll. Med rast menas enligt ATL sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då den personliga assistenten inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Rast inräknas inte i arbetstiden vilket däremot måltidsuppehåll på arbetsplatsen gör.

Enligt b) anses studieledighet och kompensationsledighet inte som arbetad tid. Detta är en avvikelse från 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL. Det innebär att arbetsgivaren inte ska registrera studieledighet eller kompensationsledighet som arbetad tid i övertidsjournalen. Det innebär bl.a. att studielediga under pågående studieledighet kan arbeta i normal omfattning utan att mer- eller övertid i ATL:s mening uppkommer.

Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande tid dras av från redan registrerad övertid. Kvittning av kompensationsledighet mot arbetad tid kan ske inom beräkningsperioden, dvs. längst 16 veckor.

Enligt c) anses förlängd arbetstid på grund av frivilligt vikariat inte som mertid enligt ATL. Detta innebär att mertid upp till motsvarande heltid inte ska antecknas enligt 11 § ATL. Med frivilligt vikariat avses överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare och inte arbete som har beordrats av arbetsgivaren. Beror den utökade arbetstiden på en tidsbegränsad ändring av det enskilda anställningsavtalet, dvs. frivilligt överenskommen utökning av arbetstiden, följer redan av 10 § ATL att sådan utökad arbetstid inte är mertid.

Enligt d) är arbetstiden vid förskjuten arbetstid och byte av schema att betrakta som ordinarie arbetstid. Eventuell övertid ska då inte registreras som övertid i ATL:s mening, dvs. tiden ska inte ingå i beräkningen av de 200 respektive 150 övertidstimmar enligt 8 och 8 a §§ ATL.

Enligt e) behöver inte de nämnda beräkningarna göras per fyra veckor utan kan istället göras per kalendermånad.

Enligt f) är det möjligt att förlägga ordinarie arbetstid under en beräkningsperiod om högst 16 veckor. Den ordinarie arbetstiden får emellertid uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under period av fyra veckor, dvs. den ordinarie arbetstiden som ska förläggas får vara högst 192 timmar under en fyraveckorsperiod.

Enligt g) kan arbetet förläggas utan rast mer än fem timmar i följd. Vilket innebär att regleringen i ATL om att rast ska förläggas efter fem timmars arbete inte gäller.

Dygnsvila

Enligt h) kan dygnsvilan vid planerad förläggning av arbetstid minskas till att omfatta lägst 9 sammanhängande timmar under varje period om 24 timmar.

Detta under förutsättning att dygnsvilan i genomsnitt under beräkningsperioden inte understiger 11 timmar. Detta innebär att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod är kortare än 11 timmar måste dygnsvilan under en annan 24-timmarsperiod vara längre än 11 timmar för att ett genomsnitt på minst 11 timmar ska kunna uppnås under beräkningsperioden. Regleringen kan bland annat underlätta förläggning av tid för arbetsplatsträffar och utbildning.

Tillfällig avvikelse från dygnsvila

Enligt i) kan tillfällig avvikelse göras från den planerade dygnsvilan om något oförutsett inträffar, dvs. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand. Vid sådan tillfällig avvikelse kan dygnsvilan därmed vara kortare än den planerade dygnsvilan om 9 timmar. Regleringen underlättar bland annat om det uppstår behov av övertid för personlig assistent. Även här ska ett genomsnitt om 11 timmar uppnås under beräkningsperioden.

Veckovila och tillfällig avvikelse från veckovila

När det gäller veckovila ska 36 timmars sammanhängande ledighet förläggas vid något tillfälle under den period om sju dagar som tillämpas enligt ATL.

Enligt j) kan veckovilan tillfälligt minskas till lägst 24 sammanhängande timmar om något oförutsett inträffar, dvs. något som arbetsgivaren inte kunnat förutse på förhand. Bestämmelsen om tillfällig avvikelse från veckovilan kan tillämpas exempelvis om det uppstår behov av övertid för personlig assistent. Om den personliga assistenten inte fått sin ledighet om 24 timmar enligt denna punkt ska ledighet förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod enligt ATL. Denna ledighet för återhämtning sker med obetald ledighet (AD 2008 nr 39).

Objektiva skäl och lämpligt skydd

Det framgår av central protokollsanteckning i förhandlingsprotokollet § 3 att parterna anser att direktivets krav är uppfyllda i den avvikelse från ATL som är gjord i h)–j) i denna punkt.

Lokala kollektivavtal

Enligt denna bestämmelse kan lokala kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation om avvikelse från dygnsvila, som kan innehålla antingen en annan reglering än den i punkt 4 h) eller i) eller kompletteras enligt 13 § ATL.

§ 7 Avstängning m.m.

Avstängning är inte en disciplinär åtgärd (disciplinpåföljd regleras i PAN § 8). Avstängning är en tillfällig åtgärd i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta ställning till ett eventuellt beslut om disciplinpåföljd, uppsägning, avskedande, polisanmälan, omplacering, förflyttning eller annan åtgärd. Innan beslut fattas om avstängning kan det, om omständigheterna inte är helt klara för bedömning av sannolika skäl, vara nödvändigt att undersöka de faktiska omständigheterna kring en händelse som har inträffat så att beslutet kan grundas på en saklig bedömning.

Förseelser m.m.

Punkt 1

Arbetstagare kan tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren, i normalfallet enstaka arbetspass. Detta kan exempelvis vara fallet när en arbetstagare genom sitt uppträdande sätter säkerheten i fara eller allvarligt stör ordningen på arbetsplatsen och inte rättar sig efter tillsägelse. Det kan gälla också om en arbetstagare kommer till arbetet i onyktert (drogat) tillstånd eller uppträder onykter i arbetet. Arbetstagare som tillfälligt tas ur arbete ska som huvudregel avstå samtliga avlöningsförmåner (timlön och ev. ersättningar enligt §§ 11–13).

Med arbetsgivaren avses i denna punkt vanligtvis arbetsledningen, se avsnittet under rubriken Vissa definitioner i PAN och kommentaren.

Punkt 2

Arbetstagare kan avstängas från arbete om arbetstagaren misstänks för eller har gjort sig skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen. Avstängning får då ske för högst 30 kalenderdagar i sänder i avvaktan på slutligt ställningstagande. Beslutet bör meddelas till arbetstagaren skriftligen och innehålla uppgift om hur lång tid avstängningen gäller.

Arbetsgivaren bör bedriva den arbetsrättsliga utredningen skyndsamt bland annat mot bakgrund av att uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked inte får grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan underrättelse lämnas enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Behövs längre tid för att utreda sakförhållandena kan arbetsgivaren före utgången av de 30 dagarna fatta beslut om fortsatt avstängning. Ett sådant beslut behöver i normalfallet inte föregås av en ny överläggning enligt punkt 7 om en sådan har genomförts före det första beslutet. Utreder polis- eller åklagarmyndighet förseelsen gäller avstängningsbeslutet till det finns beslut i åtalsfrågan

eller dom som vunnit laga kraft. Oavsett skälet till avstängningen kan arbetsgivaren besluta att avbryta avstängningen i förtid.

Avstängning kan även komma i fråga om andra vägande skäl finns. Här avses övriga situationer då arbetets behöriga gång kräver att arbetstagaren avstås från arbetsplatsen eller från sina arbetsuppgifter. Skälet för en sådan bedömning ska dock vara ”vägande”. Åtgärden bör alltså användas endast i allvarigare fall då den är nödvändig för att undvika störningar i verksamheten, t.ex. vid påtagliga samarbetssvårigheter.

Det bör uppmärksammas att avtalsbegreppet ”vägande skäl” avsiktligt har utformats för att markera skillnaden i förhållande till begreppet ”saklig grund” i 7 § LAS om uppsägning. Avtalsbegreppet innebär något mindre hårda krav än lagbegreppet.

Punkt 3

Huvudregeln är att arbetstagaren behåller avlöningsförmånerna under avstängning. Huruvida timlön eller ersättningar ska utbetalas är beroende av på vilken grund avstängningen skett.

Avstängning enbart till skydd för tredje man ska i normalfallet ske med lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt punkt 2 andra stycket ska arbetstagaren behålla avlöningsförmånerna som arbetstagaren skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning enligt punkt 2 första stycket med innehållna avlöningsförmåner om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger. Särskilda skäl kan t.ex. vara när en arbetstagare genom sitt handlande får arbetsgivaren att överväga att skilja arbetstagaren från anställningen på grund av att arbetstagaren missbrukat arbetsgivarens förtroende eller gjort sig skyldig till brottslig handling.

Om avstängningen inte återföljs av annan disciplinär åtgärd än varning ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden. Vid avslut med följande anledning återfår arbetstagaren inga avlöningsförmåner,

- avslut av arbetstagare med tidsbegränsad anställning enligt § 1 a)–b),
- uppsägning av arbetstagare enligt § 1 c),
- avsked av arbetstagare enligt § 1 a)–c).

Om en arbetstagare åtalats för samma förseelse eller förseelser som legat till grund för avstängningen har arbetstagaren rätt att återfå innehållna avlöningsförmåner enligt bestämmelsen om åtalet läggs ned eller leder till friande laga kraftvunnen dom. Om arbetstagare har sagts upp på grund av personliga skäl, avskedats eller om den tidsbegränsade anställningen enligt § 1 a)–b) har avslutats med anledning av särskilda skäl ska arbetstagaren inte få tillbaka innehållna avlöningsförmåner även om friande laga kraftvunnen dom skulle föreligga (AD 1998 nr 82 samt AD 2003 nr 32).

Återbetalning av innehållna avlöningsförmåner ska ske i den omfattning och under de förutsättningar som anges i respektive punkt i denna bestämmelse. Med innehållna avlöningsförmåner avses den timlön och de ersättningar som arbetstagaren under perioden skulle ha fått genom att utföra sitt ordinarie arbete. Med uttrycket ”arbetsinkomst” avses inkomst som arbetstagaren fått under avstängningsperioden genom att utföra sådant arbete som arbetstagaren i sitt ordinarie arbete inte haft anledning eller möjlighet att utföra. Däremot avses inte sådan inkomst, som arbetstagaren får av stadigvarande bisyssla och som är oberoende av avstängningen. Avsikten är alltså att förhindra att arbetstagare får ekonomisk vinning genom att utföra annat arbete under avstängningstiden.

Medicinska skäl

Punkt 4

Punkten reglerar de fall då arbetsgivaren kan meddela arbetstagaren förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids.

Arbetsgivaren kan självständigt besluta om sådan åtgärd om den är nödvändig från skyddssynpunkt även om beslut inte föreligger eller kan förväntas enligt smittskyddslagen eller annan lagstiftning. När väl beslut enligt smittskyddslagen föreligger är arbetstagaren i normalfallet berättigad till smittbärappening från Försäkringskassan och ska därför inte längre vara avstängd. Då en arbetstagare har förbjudits att arbeta för att förhindra att smitta sprids, är arbetstagaren inte att anse som ledig från arbetet.

Under ett förbud enligt denna punkt behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna. Om arbetstagaren insjuknar under tiden för förbudet ska arbetstagaren i stället få sjuklön enligt sjuklönelagen (SjLL).

Punkt 5

Regelbunden hälsokontroll av arbetstagare är i vissa fall fastställd i författningar, som exempelvis i verksamhet där livsmedelshantering förekommer i kök på särskilda boenden. Det förutsätts att sådan hälsokontroll görs även i andra

fall, då arbetstagare sysselsätts i sådan verksamhet att det finns skäl till regelbundna läkarundersökningar. En arbetstagare är skyldig att på arbetsgivarens begäran genomgå läkarundersökning. Kravet kan ställas av arbetsgivaren i samband med anställning enligt § 3 och vid periodiska hälsoundersökningar enligt § 4 punkt 1 i detta avtal.

En arbetstagare som uppmanas att genomgå läkarundersökning och omständigheterna är sådana att det anses nödvändigt att denne avhåller sig från arbete i avvaktan på resultatet av undersökningen ska avstå avlöningsförmånerna. Visar resultatet av läkarundersökningen att arbetstagaren under ledigheten var frisk, ska eventuellt innehållna avlöningsförmåner utbetalas.

Punkt 6

Punkten ger en möjlighet att avstänga en arbetstagare från arbete om arbetstagaren vägrar att genomgå en beordrad läkarundersökning eller att följa läkares föreskrift om vård eller behandling. Avstängningen medför att arbetstagaren mister samtliga avlöningsförmåner och syftar till att läkarundersökningen genomförs eller att arbetstagaren följer givna vårdföreskrifter.

Punkt 7

Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren är skyldig att begära och genomföra en överläggning med berörd arbetstagarorganisation inför beslut om avstängning. Överläggningsskyldighet föreligger inte vid åtgärd enligt punkt 1 eller om avstängningen respektive förbudet att arbeta är helt kort och i övrigt av mindre betydelse.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet att avstänga arbetstagaren och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig. Protokoll ska föras om part begär det.

I de fall arbetsgivaren behöver ytterligare tid efter en första avstängningsperiod om 30 dagar behöver ett sådant beslut i normalfallet inte föregås av ytterligare en överläggning om en sådan har genomförts före det första beslutet. En överläggning kan vara nödvändig om nya omständigheter, som skulle kunna påverka beslutet om avstängning, kommit till arbetsgivarens kännedom under tiden för avstängningen.

Undantagsregeln i andra stycket innebär att arbetsgivaren i vissa fall kan besluta om och verkställa avstängning eller förbud att arbeta utan att först ha genomfört överläggningen. Situationer där det kan bli aktuellt är om arbetsgivaren ställs inför en akut situation och det inte är möjligt att nå företrädare för arbetstagarorganisationen.

Av anmärkningen framgår att denna bestämmelse ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL). Observera dock att förhandlingskyldighet enligt 13 § MBL föreligger med icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om arbetstagaren är medlem i sådan.

§ 8 Disciplinpåföljd

Enligt 62 § medbestämmandelagen (MBL) krävs stöd i författning eller kollektivavtal för att en arbetstagare ska få annan påföljd än skadestånd för brott mot bestämmelser i MBL eller kollektivavtal. Arbetsgivarens möjligheter att ge en arbetstagare skriftlig varning bestäms därför av gällande kollektivavtal. Skriftlig varning är den enda typ av disciplinpåföljd som kan förekomma. Beslut i disciplinärenden som grundas på kollektivavtal kan bli föremål för tvisteförhandling med berörd arbetstagarorganisation enligt reglerna i Kommunalt Huvudavtal (KHA).

Det finns inte någon skyldighet enligt lag för arbetsgivaren att anmäla brott som har begåtts av arbetstagare till polis- eller åklagarmyndighet. Anmälan bör dock göras, om arbetstagaren är skäligen misstänkt för något av brotten i 20 kap. 1–3 §§ brottsbalken (BrB), dvs. tjänstefel, grovt tjänstefel, mutbrott och brott mot tystnadsplikt eller annat allvarligare brott.

Vid övriga fall av grundad misstanke om brott eller förseelse i arbetet kan arbetsgivaren allt efter omständigheterna välja mellan ett eller flera av följande alternativ: anmälan till polis- eller åklagarmyndighet, disciplinärt förfarande enligt denna bestämmelse, avslut eller avsked av tidsbegränsad anställning enligt § 1 a)–b), uppsägning eller avskedande enligt 7 respektive 18 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) för tillsvidareanställd arbetstagare enligt § 1 c).

Om arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen vid en rättstvist har skilda ståndpunkter i fråga om arbetstagaren har begått fel eller försummelse i arbetet som kan utgöra grund för att meddela en disciplinpåföljd, kan reglerna om tolkningsföreträde bli tillämpliga. Enligt 33 och 36 §§ MBL samt KHA § 11 kan den arbetstagarorganisation som ingått kollektivavtal med arbetsgivaren eller dess lokala arbetstagarorganisation enligt särskilt bemyndigande vid tvist utöva tolkningsföreträde. Arbetstagarorganisationens uppfattning om förutsättningarna för disciplinåtgärd enligt avtalet gäller då till dess tvisten är slutligt avgjord, se vidare punkt 3 nedan.

Vem som fattar beslut om disciplinär åtgärd framgår av gällande delegationsordning eller motsvarande. Det är viktigt att arbetsgivaren behandlar disciplinärenden enhetligt.

Punkt 1

Disciplinpåföljden i avtalet är skriftlig varning. Denna kan meddelas då en arbetstagare gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. En muntlig tillsägelse (tillrättavisning) eller skriftlig erinran (AD 1980 nr 156 och 1986 nr 66) är inte en varning i avtalets mening.

Andra former av bestraffning är inte tillåtna. För att det ska vara fråga om fel eller försummelse måste arbetstagaren ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annat sätt brutit i sina skyldigheter.

Av en dom i Arbetsdomstolen (AD 1979 nr 87) framgår att disciplinära åtgärder inte får meddelas då förseelsen beror på kronisk alkoholism (sjukdom). Däremot uttalade AD i samma dom att disciplinära åtgärder kan vidtas om en arbetstagare ”vid enstaka tillfälle av okynne missbrukar alkohol i arbetet”. Till mellanfallet mellan kronisk alkoholism och okynnesmissbruk då en arbetstagare ”är beroende av alkohol, men inte är kronisk alkoholist” tog AD då inte ställning, men disciplinär åtgärd kan meddelas i misskötsamhetsfallen.

Varning får inte meddelas arbetstagare för att denne deltagit i stridsåtgärd. Detta gäller även olovlig stridsåtgärd. Däremot kan deltagande i olovlig stridsåtgärd leda till att skadestånd utdöms med stöd av MBL och lagen om offentlig anställning (LOA) samt, i allvarligare fall, till

- avslut eller avsked av tidsbegränsad anställning enligt § 1 a)–b),
- uppsägning eller avskedande för tillsvidareanställd arbetstagare enligt § 1 c).

Enskilda fall av arbetsvägran, som inte har karaktären av stridsåtgärd kan däremot motivera disciplinpåföljd enligt avtalet.

Punkt 2

Disciplinförfarande får inte inledas eller fortsätta om arbetsgivaren har anmält förseelsen till polis- eller åklagarmyndighet.

Om polis eller åklagare avskriver ärendet eller om arbetstagaren frikänns på grund av att gärningen visserligen har begåtts men inte är brottslig, kan disciplinpåföljd trots det komma ifråga för samma gärning.

Bestämmelsen tillämpas inte när fråga om avslut eller avsked av anställning enligt § 1 a)–b) alternativt, uppsägning eller avskedande av tillsvidareanställd arbetstagare enligt § 1 c) uppkommer. Det innebär att arbetsgivaren även efter en anmälan till polis- eller åklagarmyndighet kan inleda eller fortsätta en utredning för att klarlägga om det finns grund för uppsägning eller avskedande.

Fattas beslutet om skriftlig varning innan anställningen har upphört kan beslutet verkställas efter att anställningen har upphört. Motsvarande gäller under uppsägningstid för händelse som har inträffat före uppsägningen.

Punkt 3

Före beslut om disciplinpåföljd har arbetstagaren rätt att yttra sig och den lokala arbetstagarorganisationen rätt till överläggning. Att meddela en arbetstagare skriftlig varning är en form av bestraffning. Det ligger i sakens natur att de faktiska omständigheterna i samband med en förseelse måste vara objektivt och omsorgsfullt utredda innan arbetsgivaren fattar beslutet om bestraffning. I händelse av rättslig prövning bör omständigheterna kunna styrkas genom vittnen eller annan bevisning.

Arbetstagare som är misstänkt för en förseelse får anlita ombud eller biträde, men bör dock medverka personligen under utredningen. Arbetsgivaren bör fråga arbetstagaren om denne önskar biträde från sin arbetstagarorganisation.

Arbetstagaren ska ha rätt att ta del av det som tillförts ärendet och som kan tänkas komma att ligga till grund för arbetsgivarens beslut. Arbetstagaren ska också beredas tillfälle att yttra sig över innehållet i materialet och få tillfälle att muntligen lämna uppgifter i ärendet. Sådana uppgifter ska antecknas i handlingarna i den utsträckning som det behövs. I de fall arbetstagaren begär en kompletterande utredning bör en sådan göras, om inte kompletteringen uppenbarligen skulle sakna betydelse.

Av bestämmelsen framgår vidare att arbetsgivaren ska underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om den tilltänkta åtgärden. För underrättelsen till arbetstagarorganisationen finns inga formkrav. Underrättelsen behöver inte vara skriftlig, men med hänsyn till bevisbördan bör anteckning om underrättelsen göras.

Arbetstagarorganisationen har sedan rätt till överläggning i frågan, om sådan begärs senast sju kalenderdagar efter det att underrättelsen mottogs. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig. Protokoll ska föras om part begär det.

Av anmärkningen framgår att bestämmelsen ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ MBL. Observera dock att förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL föreligger med icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om arbetstagaren är medlem i sådan.

Om arbetstagarorganisationen vid överläggningen eller vid den lokala tvisteförhandlingen meddelar att tolkningsbesked enligt 33 § MBL åberopas får detta till följd att arbetsgivaren blir förhindrad att tilldela arbetstagaren den skriftliga varningen till dess att tvisten är slutligt avgjord.

Tolkningsbeskedet ska anges skriftligt till arbetsgivaren, se KHA § 11 respektive förhandlingsordningsavtalet § 9. Arbetsgivare som vidhåller sin uppfattning om att en varning är befogad trots tolkningsbeskedet ska påkalla en lokal tvisteförhandling i frågan. Tidsfristen för att begära central förhandling är, oavsett om tolkningsföreträde utövats eller inte, fyra månader för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Har den skriftliga varningen redan meddelats arbetstagaren kan tolkningsbesked inte bli aktuellt. Arbetstagarorganisationen får då istället påkalla en rättstvist om huruvida grund för varningen fanns enligt avtalet.

Om det vid tvistens slutliga avgörande visar sig att en beslutad disciplinpåföljd inte stod i överensstämmelse med avtalets innebörd bör detta på lämpligt sätt meddelas de berörda.

Frågan om när beslut om disciplinpåföljd måste fattas i förhållande till tiden för förseelsen är inte reglerad i avtalet. Det ligger emellertid i sakens natur att beslut bör fattas i så nära anslutning till förseelsen som möjligt. Efter det att frågan har utretts, arbetstagaren yttrat sig och eventuella överläggningar med arbetstagarorganisationen har genomförts bör arbetsgivaren snarast fatta beslut om varning ska ges eller inte.

Punkt 4

Beslut om skriftlig varning ska meddelas skriftligen på sådant sätt att tvekan om anledningen till åtgärden inte kan uppstå.

§ 9 Bisysslor

Punkt 1

Med bisyssla förstås varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet (AD 1985 nr 69).

Arbetstagaren är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. En arbetstagare som avsiktligt underlåter att anmäla bisyssla kan bli föremål för disciplinära åtgärder. Detta förutsätter att arbetsgivaren har medvetandegjort arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren bör ha rutiner för hur bisysslan ska anmälas.

Arbetsgivare kan förbjuda en bisyssla med stöd av punkterna a)–c). Observera dock att för anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund gäller endast bestämmelserna om arbetshindrande och konkurrerande bisyssla, dvs. punkt a) och b). Detta beror på att dessa arbetstagare omfattas av reglerna om förtroendeskadlig bisyssla i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA). Lagen är tvingande och tar över punkt c) avseende att bisysslan kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete hos arbetsgivaren. För övriga arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare som är anslutna till Pacta och som inte omfattas av LOA gäller bestämmelsen fullt ut, dvs. även punkt c).

Enligt punkt a) och b) anges att om arbetsgivaren anser att en bisyssla hindrar arbetsuppgifterna eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet kan arbetsgivaren förbjuda arbetstagaren att utöva sådan bisyssla. Detta gäller inte bara bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att åta sig sådan. Bestämmelsen ger däremot inte utrymme för bisyssleförbud ”för säkerhets skull” (AD 1985 nr 69).

I AD 1997 nr 18 belyses arbetshindrande bisyssla och i AD 1999 nr 27 konkurrerande bisyssla.

Pacta

I punkt c) anges att arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om den kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete hos arbetsgivaren. Med detta avses att det finns en risk för att förtroendet för arbetsgivarens verksamhet rubbas.

Lagen om offentlig anställning och reglerna om förtroendeskadlig bisyssla

Med hänsyn till att de kommunala myndigheterna och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska visa saklighet och opartiskhet i sin verksamhet är det angeläget att arbetstagarna inte åtar sig sådan bisyssla som kan rubba förtroendet för arbetsgivarens verksamhet, skada arbetsgivarens anseende eller på annat sätt inverka negativt på arbetstagarnas möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter.

Punkt 2

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt PAN och kan därför inte åberopas som grund för att förbjuda en bisyssla.

Dessa uppdrag kan dock anses utgöra förtroendeskadlig bisyssla enligt LOA. Detta innebär att det är möjligt att förbjuda bisyssla enligt ovan med stöd av LOA för arbetstagare som är anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund.

§ 10 Lönebestämmelse

Punkt 1

Arbetsgivaren och den personliga assistenten/anhörigvårdaren gör överenskommelse om timlön.

Arbetsuppgifter för en anhörigvårdare/personlig assistent kan vara allt ifrån att ge stöd i enkla vardagliga sysslor till att ge personlig assistans till en person med omfattande funktionshinder. Hänsyn till detta bör tas vid lönesättningen. Vid fastställandet av timlönen bör arbetets art och svårighet beaktas.

För personliga assistenter utges särskilda ersättningar för arbetstidens förläggning enligt § 12, arbete på obekväm arbetstid, och § 13, ersättning vid jourpass.

För anhörigvårdare gäller enligt anmärkning 1 att arbetstidens förläggning över dagen/veckan, dvs. arbete på obekväm arbetstid samt eventuell ersättning för jour, vägs in i lönen per timme eftersom de inte omfattas av §§ 12 och 13.

För anhörigvårdare ska det särskilt anges i anställningsinformation enligt 6 c § lagen om anställningsskydd (LAS) att timlönen är överenskommen med hänsyn till arbetstidens förläggning. En översyn av timlönen bör göras vid varaktig ändring av arbetstidens förläggning, och inte om det gäller en tidsbegränsad schemaändring. Översyn bör ske om den nya arbetstidens förläggning innebär stor ändring av arbete som förläggs till obekväm arbetstid och/eller jour. Det innebär att timlönen kan komma att både höjas och sänkas beroende på ändringen. Det är av vikt att arbetsgivaren genom samtal med arbetstagaren klargör om den ändrade arbetstidsförläggningen innebär ändrad lönesättning eller inte.

Detta innebär att om den gällande lönen per timme överenskommit med hänsyn till arbetstidens förläggning kan arbetsgivaren inte ensidigt ändra timlönen utan att en diskussion tas upp med anhörigvårdaren. Om överenskommelse inte träffas kan lokal förhandling upptas enligt anmärkning 2.

§ 11 Kompensation för övertidsarbete

Punkt 1

Övertidsarbete ska alltid vara beordrat i förväg av arbetsgivaren. Om arbete utöver den förlagda ordinarie arbetstiden inte har beordrats i förväg så utges ingen övertidsersättning. Den funktionshindrade kan inte kräva att den personliga assistenten utför arbete utöver förlagd ordinarie arbetstid. En personlig assistent som ska genomföra en aktivitet/arbetsuppgift som skulle kunna medföra övertid ska ta kontakt med sin arbetsledning innan arbetet påbörjas.

Punkt 3

Bestämmelsen gäller inte för anhörigvårdare. Det innebär att anhörigvårdaren inte kan utföra arbete utöver den förlagda ordinarie arbetstiden utan att ha haft kontakt med sin arbetsledning innan arbetet påbörjas. Den extra tiden ersätts med överenskommen timlön. Den funktionshindrade kan inte kräva att anhörigvårdaren utför arbete utöver förlagd ordinarie arbetstid.

§ 12 Arbete på obekväm arbetstid

Punkt 1

O-tillägg utges under de förutsättningar som anges i denna punkt. Arbetstagarrens arbetstid ska vara fastställd enligt arbetstidsschema eller liknande. Den ordinarie arbetstidens omfattning och förläggning ska alltså vara fastställd i förväg. O-tillägg utges endast för effektivt arbete under ordinarie arbetstid och varje fullgjord halvtimme ger rätt till ersättning.

O-tillägg utges inte under ledighet, men ingår i underlaget för sjuklön enligt sjuklönelagen (SjLL).

Då annandag jul eller nyårsdagen infaller på en fredag utges ersättning för storhelg även för lördag och söndag och sträcker sig fram till måndag kl. 07.00.

Punkt 3

Det är möjligt att komma överens med personlig assistent, ledsagare eller avlösare om att väga in ersättning för arbete på obekväm arbetstid i timlönen, se även § 10. Det är också möjligt att komma överens om annan kompensation.

Utges kontant ersättning i annan form för arbete på tid som ersätts med O-tillägg ska O-tillägget minskas med motsvarande belopp alternativt helt bortfalla. Med detta avses även det förhållandet att kompensation för den obekväma arbetstiden ingår i timlönen. Det är viktigt att klargöra om sådan kompensation ingår i timlönen för viss arbetstagarare. Sådan kompensation ska avvecklas innan O-tillägg utbetalas.

Punkt 4

Ersättning för obekväm arbetstid utges inte till anhörigvårdare.

För anhörigvårdare gäller enligt § 10 anmärkning 1 att arbetstidens förläggning, dvs. arbete på obekväm arbetstid samt eventuell ersättning för jour, vägs in i timlönen per timme eftersom de inte omfattas av § 12 arbete på obekväm arbetstid och § 13 ersättning vid jourpass, se även § 10.

§ 13 Ersättning för jourpass

Bestämmelsen innehåller en reglering om ersättning för jourpass. Arbetstiden och sysselsättningsgraden påverkas inte, vilket innebär att jourpasset inte inräknas i den ordinarie arbetstiden. Dock ska jourpasstiden inräknas i den sammanlagda arbetstiden enligt arbetstidslagen (ATL) och arbetstidsdirektivet.

Punkt 1

Arbetstagaren har under jourpass på natten skyldighet att svara för den omedelbara tillsynen samt att morgon och kväll biträda med förberedelse och avslutningsarbeten avseende löpande göromål. I ersättningen för jourpasstimme beaktas att genomsnittligt hälften anses utgöra arbetstid och hälften anses utgöra jour.

Ersättning för varje fullgjord jourpasstimme görs med

- 50 procent av överenskommen lön per arbetad timme enligt punkt 2,
- 50 procent av angivet belopp i § 12 för obekväm arbetstid enligt punkt 4 samt
- belopp som anges i punkt 5.

Punkt 3

Om det under ett enstaka ordinarie jourpass utförs mer arbetstid än den genomsnittliga arbetstiden om 50 procent, så ersätts inte den tiden.

Om den personliga assistenten arbetar ett extra jourpass utöver den ordinarie förläggningen av arbetstiden, så utges övertidsersättning för den arbetade tiden som överstiger 40 timmar per vecka i genomsnitt inom beräkningsperioden enligt § 11.

Punkt 6

Ersättning för jourpass utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i timlönen eller om kompensation utges på annat sätt.

Det är möjligt att komma överens med arbetstagaren om att väga in ersättning för jourpass i timlönen, se även § 10. Det är också möjligt att komma överens om annan kompensation.

Utges kontant ersättning i annan form för jourpass ska ersättningen för jourpass minskas med motsvarande belopp alternativt helt bortfalla. Med detta avses även det förhållandet att ersättning ingår i timlönen. Det är viktigt att klargöra om sådan ersättning ingår i timlönen för viss arbetstagare. Sådan kompensation ska avvecklas innan ersättning för jourpass utbetalas.

Punkt 7

Bestämmelsen gäller inte för anhörigvårdare.

För anhörigvårdare gäller enligt § 10, anmärkning 1 att arbetstidens förläggning, dvs. ersättning för jour och eventuellt arbete på obekväm arbetstid, vägs in i lönen per timme eftersom de inte omfattas av § 12 arbete på obekväm arbetstid och § 13 ersättning vid jourpass, se även § 10.

Det innebär att timlönen kan komma att både höjas och sänkas beroende på ändringen. Det är av vikt att arbetsgivaren genom samtal med arbetstagaren klargör om den ändrade arbetstidsförläggningen innebär ändrad lönesättning eller inte.

Punkt 8

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. Det innebär att avvikelse kan göras från hela eller delar av bestämmelsen.

§ 14 Avslut av anställning

Anställning enligt detta avtal kan sägas upp av arbetsgivare och arbetstagare med en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Anställningen kan upphöra omedelbart om det finns skäl för avsked enligt 18 § lagen om anställningsskydd (LAS).

Den tidsbegränsade anställningen enligt § 1 a)–b) för person som anmodats eller är anhörigvårdare, upphör på arbetsgivarens initiativ antingen då vårduppdraget upphör eller då det finns särskilda skäl att avsluta anställningen.

Här nedan följer några exempel på vad som avses med ”då vårduppdraget upphör”.

- När den funktionshindrade inte längre har behov av eller rätt till personlig assistans.
- När den funktionshindrade flyttar till annan kommun eller avlider.
- När den funktionshindrade och den personliga assistenten/anhörigvårdaren inte längre fungerar tillsammans utifrån den funktionshindrades behov.

När arbetsgivaren inte längre kan garantera assistansens kvalitet och säkerhet avslutas anställningen enligt ”särskilda skäl”. Det kan vara aktuellt då arbetstägaren inte utför sina arbetsuppgifter enligt anställningsavtalet eller vid missköt-samhet.

Uppsägning ska vara skriftlig oavsett om initiativ tas av arbetsgivaren eller arbetstägaren. Det finns i övrigt inga formkrav på innehåll eller hur den ska överlämnas. Det är av vikt att uppsägningen är så tydlig som möjligt för arbetstägaren. Av § 15 följer att besked, underrättelse och varsel inte behöver lämnas vid uppsägning av anställningen, se § 15.

Uppsägning med anledning av sjukhusvistelse m.m.

Om den funktionshindrade blir inlagd på sjukhus kan det bli aktuellt att pröva om anställningen ska upphöra eller inte för den personliga assistenten/anhörigvårdaren som är anställd enligt § 1 a)–b). Om den funktionshindrades sjukhusvistelse planeras bli fyra veckor eller längre kan anställningen avslutas genom uppsägning av arbetsgivaren.

Om det blir aktuellt så sker det med en månads uppsägningstid. Den anställde får en månads uppsägningsslön oavsett om arbete utförs eller inte.

Vid kortare sjukhusvistelse är det inte aktuellt att avsluta anställningen, eftersom den funktionshindrade inom kort har ett fortsatt behov av stöd och service efter sjukhusvistelsen.

Oavsett om arbetstagaren är uppsagd eller har kvar sin anställning under den funktionshindrades sjukhusvistelse kan arbetstagare med anställning enligt § 1 a) och b) inte erbjudas annat arbete under denna tid, eftersom denne är anställd för arbete hos just den funktionshindrade som är på sjukhus eller annan vistelse för vård.

Däremot kan den anställde utföra arbete hos den funktionshindrade på sjukhuset om det är aktuellt att utföra någon av de ordinarie arbetsuppgifterna.

Arbetstagare med anställning enligt § 1 c) eller HÖK/AB har arbetsskyldighet som innebär att de kan utföra arbete även hos andra funktionshindrade inom ramen för anställningsavtalet, vilket kan ske under den funktionshindrades sjukhusvistelse eller annan vistelse för vård.

Om arbetstagarens anställning har upphört och den funktionshindrade åter har behov av stöd och service efter sjukhusvistelsen kan det bli aktuellt med återanställning.

För medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta gäller

Den ömsesidiga uppsägningstiden av en månad omfattar både den som har tillsvidareanställning enligt § 1 c) eller den som har tidsbegränsad anställning enligt § 1 a)–b).

Tillsvidareanställd arbetstagare enligt § 1 c) omfattas av 7 § LAS enligt anmärkningen. Parterna är överens om följande tillämpning av LAS utifrån denna bestämmelse.

- Om vårduppdraget upphör för tillsvidareanställd arbetstagare ska det betraktas som arbetsbrist och därmed föreligger saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS.
- Vid särskilda skäl ska anledningen för uppsägning prövas utifrån saklig grund för personliga skäl enligt 7 § LAS.

Omplaceringskyldigheten omfattar inte arbete där den funktionshindrade anmodar viss person, se vidare § 15.

§ 15 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Punkt 1

Anställningstid för personlig assistent och anhörigvårdare enligt § 1 a)–b) ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd (LAS). Arbetstagaren kan därför inte hävda att sådan anställning ger rätt till erbjudande om ny anställning.

Om arbetstagare som varit anställd enligt PAN § 1 a)-b) därefter får en annan anställning enligt HÖK/AB eller PAN § 1 c), så räknas tiden för anställning enligt 1 a) och b) in i den sammanlagda anställningstiden. I sådana fall ingår denna anställningstid i beräkning av fastställande av turordning och företrädesrätt i anställningen på HÖK/AB eller enligt 1 c).

Reglerna om konvertering av vikariat eller allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning gäller inte. Detta med anledning av att den tidsbegränsade anställningen enligt § 1 a)–b) är en särskild kollektivavtalsreglerad visstidsanställning. Detta gör att det inte kan bli aktuellt att tillgodoräkna sig anställningstiden enligt § 1 a)–b) för konvertering i en senare vikariat- eller allmän visstidsanställning enligt HÖK/AB eller PAN § 1c).

Punkt 2

För samtliga arbetstagare som omfattas av detta avtal gäller följande avvikelser från LAS.

- Uppsägningstider enligt 11 § gäller inte. I stället gäller en ömsesidig uppsägningstid enligt § 14 i detta avtal.
- För arbetsgivare gäller inte skyldigheten att lämna besked respektive varsla arbetstagarorganisationen om att den tidsbegränsade anställningen upphör enligt 15 § och 30 a §. Det finns därmed inga formkrav i dessa frågor.
- Turordningsreglerna vid arbetsbrist enligt 22 § gäller inte. Anledningen till detta är att den funktionshindrade enligt lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) ska ges kontinuitet i utförandet av stöd och service och därför hanteras arbetsbristen hos den funktionshindrade där den uppstår. Det innebär att arbetsgivaren kan välja ut den/de som är berörda av uppsägning på grund av minskad assistans/arbetsbrist utan att ta hänsyn till turordningsreglerna.
- En möjlig lösning kan ändå vara att tillämpa praxis genom att utgå från anställningstid som grund för hantering av arbetsbristen, men endast i den

grupp av arbetstagare som finns runt den funktionshindrade. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § gäller inte.

- Arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetstagarorganisation om avtal om tidsbegränsad anställning enligt 28 § gäller inte. Det finns därmed inga formkrav.

Utöver de ovan angivna undantagen gäller inte skyldigheten för medlemmar i Pacta att underrätta arbetstagarorganisationen om att provanställning för arbetstagare enligt § 1 c) ska avbrytas i förväg eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning enligt 31 § LAS. Det finns därmed inga formkrav.

För medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta tillförs

Punkt 3

Arbetstagare enligt § 1 c) omfattas av företrädesrätten enligt 25 § LAS med undantag enligt denna punkt. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte till anställning om den funktionshindrade har anmodat annan personlig assistent, ledsagare eller avlösare till det lediga arbetet.

Detta förutsätter att den funktionshindrade har lämnat besked om anmodan innan arbetsgivaren har påbörjat arbetet med att tillsätta ledigt arbete med företrädesrättsberättigad arbetstagare.

§ 16 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TFA-KL

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och medlem i Pacta (TFA-KL). Arbetsgivaren betalar premie till försäkringsgivaren med viss procent av årslönesumman.

Försäkringsgivare är AFA Trygghetsförsäkring.

Försäkringen gäller för skador som orsakats av olycksfall i arbetet, arbetssjukdom och färdolycksfall.

TFA-KL ersätter den inkomstförlust och de kostnader som inte ersätts från annat håll, t.ex. från Försäkringskassan. Dessutom kan ersättning för fysiskt och psykiskt lidande (sveda och värk) och vid fysiskt och psykiskt lidande av bestående art (lyte och men) lämnas.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

§ 17 Avtalsgruppsjukförsäkring

AGS-KL

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och medlem i Pacta (AGS-KL). Arbetsgivaren betalar premie till försäkringsgivaren med viss procent av årslönesumman.

Försäkringsgivare är AFA Sjukförsäkring.

Arbetstagare garanteras kompletterande sjukförmåner enligt avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS-KL) vid sjukperiod som varar utöver en karenstid om 14 dagar och endast då sjukpenning samtidigt utges från Försäkringskassan. Ersättning lämnas dock längst t.o.m. dag 360 i sjukperioden.

Under sjukpenningtid utges dagsersättning. Vid arbetsoförmåga av bestående eller mycket långvarig art då arbetstagaren beviljats sjukersättning utges under sådan tid en månadsersättning från AGS-KL.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

§ 18 Grupplivförsäkring och begravningshjälp

TGL-KL

Punkt 1

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna tjänstegrupplivförsäkring för anställda hos kommuner och medlem i Pacta enligt bestämmelserna för TGL-KL. Arbetsgivaren betalar för denna försäkringspremie med viss procent av årslönesumman till försäkringsgivaren som är KPA Livförsäkring AB.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

Punkt 2

I undantagsfall kan det förekomma att rätt till ersättning enligt grupplivförsäkringen inte finns eller att ersättning utges först efter särskild prövning av KPA Livförsäkring AB. Det senare är t.ex. fallet för arbetstagare som medgivits stå kvar i anställningen efter fyllda 65 år. För att bedöma om denna punkt ska tillämpas, bör i varje enskilt fall besked inhämtas från i första hand KPA Livförsäkring AB om insänd dödsfallsanmälan medför ersättning på grund av grupplivförsäkringen. Om ersättning enligt grupplivförsäkringen i KPA Livförsäkring AB eller annan tjänstegrupplivförsäkring inte betalas ska arbetsgivaren enligt denna punkt utge begravningshjälp till arbetstagarens dödsbo.

Avgörande i sådant fall är om arbetstagaren var anställd vid tidpunkten för dödsfallet. Någon skyldighet att utge begravningshjälp finns inte om anställningen upphört före dödsfallet.

Övriga kollektivavtal som gäller för arbetstagare som omfattas av PAN

- BIA, Bilersättningsavtal
Avtal med bestämmelser om ersättning vid användande av egen bil i arbetet.
- Avtal om samverkan och arbetsmiljö
- KAP-KL, KollektivAvtalad Pension
- Prellön, Korrigering av preliminär lön m.m.
Avtalet reglerar bland annat att lönen utbetalas preliminärt och inom vilken tid korrigeringar kan ske.
- Sommartid, Vissa frågor i samband med sommartid
Avtalet reglerar arbetstiden och ersättning vid övergång från sommartid till vintertid.
- TRAKT T, Bestämmelser om traktamentsersättning och resetillägg.

Redovisning av vissa bestämmelser i semesterlagen och sjuklönelagen

Semesterlagen (1977:480)

För samtliga anställda som omfattas av PAN gäller semesterlagen (SemL) i sin helhet. Det finns inga avvikelser i PAN.

Arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, s.k. okontrollerade arbetstagare har rätt till semester på samma sätt som andra arbetstagare. Det innebär att anhörigvårdare har rätt till 25 dagars semesterledighet per semesterår oavsett om dessa är intjänade eller inte. Arbetsgivaren ska förlägga semester under semesteråret. I de fall arbetstagaren inte har intjänat full semester kan arbetstagaren avstå de obetalda semesterdagarna enligt 8 § SemL.

3 § Semesterår och intjänandeår

Semesteråret ska föregås av ett intjänandeår och räknas från 1 april till 31 mars året därpå. Semester som intjänas ligger till grund för beräkning av semesterförmån som utges nästkommande år.

4 § Semesterledighet och semesterdagar

Arbetstagaren har rätt till 25 semesterdagar under varje semesterår. Semesterdagar med semesterlön beräknas enligt 7 §. Om arbetstagaren har intjänat färre dagar har arbetstagaren ändå rätt till obetald semester för att få 25 semesterdagar under semesteråret. En arbetstagare som anställs 1 maj har ingen intjänad semester, men har rätt till obetald semester.

5 § Anställning som pågår högst tre månader

När det gäller anställningar som avses pågå i högst tre månader och inte varar längre tid är det möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om att semesterledighet inte ska läggas ut. Om semesterledighet inte läggs ut har arbetstagaren istället rätt till semesterersättning.

7 § Semesterdagar med semesterlön

Det anges uttryckligen att det bara är dagar då arbetstagaren är helt frånvarande från arbetet utan lön som inte inräknas i anställningstiden vid beräkning av semesterförmåner.

Antalet semesterdagar med semesterlön bestäms enligt följande beräkning. De dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) minskas med de dagar arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön.

I anställningstiden inräknas frånvaro som beror på semesterledighet eller ledighet som är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, se 16 b §.

Differensen mellan anställningstiden inklusive den semesterlönegrundande frånvaron och frånvaron från arbetet utan lön (inte semesterlönegrundande) under intjänandeåret divideras med antalet dagar under intjänandeåret (365). Kvoten multipliceras med 25. Uppstår brutet tal avrundas detta till närmast högre hela tal som anger antal semesterdagar med semesterlön.

Exempel

Anställd 1 september föregående år. Vid beräkning av semesterdagar är anställningstiden 1 september-31 mars, 212 dagar. Den anställde är semesterledig utan lön 22-31 december, 10 dagar. $212 - 10 / 365 = 202 / 365 = 0,55$. $0,55 \times 25 = 13,75 = 14$ dagar.

10–12 b §§ Semesterledighetens förläggning

12 a § Förläggning för arbetstagare som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid

Arbetstagare som arbetar oregelbundet eller deltid ska ha rätt till lika lång semesterledighet som arbetstagare som har regelbunden arbetstidsförläggning eller som arbetar heltid.

Det är möjligt att avtala om avvikelser från reglerna om förläggning av semesterledigheten på annan tid än juni–augusti för arbetstagaren under förutsättning att arbetstagaren får 25 semesterdagar per år.

16 b § Semesterlön enligt procentregeln

Procentregeln ska enligt 16 § punkt 1 tillämpas om arbetstagaren har timlön.

Semesterlönen enligt procentregeln är 12 procent av arbetstagarens lön under intjänandeåret. I underlaget för beräkning av semesterlön ska inte inräknas semesterlön, ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft

semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§. För varje sådan frånvarodag ökas istället underlaget med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas ha utgivits om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

17–17 b §§ Semesterlönegrundande frånvaro

Vid fastställande av semesterlönegrundande frånvaro beräknas tiden kalendarriskt, dvs. även dagar under vilka arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete inräknas.

17 § Sjukdom och arbetsskada

Frånvaro från arbetet på grund av sjukdom är semesterlönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar. Frånvaron på grund av arbetsskada omfattas inte av begränsningen om 180 dagar utan är semesterlönegrundande under hela intjänandeåret.

Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd. För att ny semesterlönegrundande frånvaro ska påbörjas krävs det att arbetstagaren har varit helt i arbete i minst 14 dagar.

Frånvaron ska ha varat i ett helt intjänandeår, dvs. från den 1 april till den 31 mars året därpå. Om frånvaroperioden beror på sjukdom och påbörjas den 12 maj år 1 intjänas alltså semester under 180 dagar under detta intjänandeår (dvs. insjuknandeåret), samt under 180 dagar under det nästföljande hela intjänandeåret med sjukfrånvaro år 2. Först intjänandeåret därefter år 3 är frånvaron inte längre semesterlönegrundande.

22 § Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som semesterlön för ordinarie semester enligt 16 b §. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut under semesteråret ska betraktas som om de vore intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Lagen (1991:1047) om sjuklön

3 § Arbetstagarens rätt till sjuklön

Enligt sjuklönelagen (SjLL) svarar arbetsgivaren för sjuklön fr.o.m. den första anställningsdagen under de första 14 dagarna i sjukperioden om arbetstagaren är anställd en månad eller längre. Arbetstagare som har en avtalad anställningstid som är kortare än en månad har rätt till sjuklön om arbetstagaren har börjat arbeta och därefter varit sammanhängande anställd under 14 dagar. Om arbetstagaren återanställs inom 14 kalenderdagar ska dock tidigare anställningar räknas med för beräkning av de 14 dagarna.

Exempel 1

En arbetstagare har arbetat enligt följande

1–5 januari (5 dagar)

9–13 januari (5 dagar)

20 januari (1 dag)

29–30 januari (2 dagar)

13–15 februari (3 dagar) sammanlagt 16 dagar.

Den 25 februari anställs arbetstagaren på ett vikariat fram till den 28 februari. Efter någon timmes arbete går arbetstagaren hem på grund av sjukdom. Genom bestämmelsen om sammanläggning av tidigare anställningsperioder har arbetstagaren rätt till sjuklön enligt SjLL, eftersom arbetstagaren redan under anställningen den 13 – 15 februari har uppnått mer än 14 dagars anställningstid.

4 a § Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön i vissa fall

Om arbetsgivaren har betalat sjuklön under en hel sjuklöneperiod om 14 dagar ska arbetsgivaren inte betala ut en ny sjuklöneperiod förrän arbetstagaren har återgått i arbete under minst en hel dag. Arbetstagaren får i detta fall sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utbetald från Försäkringskassan.

En arbetstagare har varit ledig på grund av sjukdom mer än 14 dagar och arbetsgivaren har utbetalat en hel sjuklöneperiod. Därefter har arbetstagaren varit föräldraledig en längre period. Om arbetstagaren vid tillfället för återgång i arbete hos arbetsgivaren är ledig pga sjukdom, får arbetstagaren sjukpenning utbetald från Försäkringskassan istället för sjuklön.

6 § Sjuklönens storlek

För den första dagen i sjuklöneperioden betalas ingen sjuklön (karensdagen). För de följande 13 dagarna utges 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om på grund av sjukdom. Sjuklön utges i aktuell omfattning. Det innebär att den är steglös och följer därmed inte nivåerna i socialförsäkringsbalken (SFB) (1/1, 3/4, 1/2 och 1/4).

Allmänt högriskskydd

I lagen begränsas antalet karensdagar till tio under en period av 12 månader, s.k. allmänt högriskskydd. En arbetstagare som omfattas av skyddet får alltså sjuklön fr.o.m. första dagen i nästa sjuklöneperiod.

7 § Sjuklöneperioden

Sjuklöneperioden börjar när en arbetstagare på grund av sjukdom avhåller sig från arbete och därför går miste om lön. Detta innebär att en sjuklöneperiod normalt inte kan börja på tid som ligger utanför den ordinarie arbetstiden.

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska den betraktas som en fortsättning på den tidigare sjuklöneperioden när det gäller karensdag och avgränsning av sjuklöneperioden. Detta gäller oavsett om sjukdomsorsaken är densamma eller inte.

Exempel 2

En arbetstagare med arbetstid förlagd måndag–fredag är sjuk tisdag–onsdag. Arbetstagaren arbetar torsdag och fredag. Arbetstagaren insjuknar igen under tisdagen. Det får till följd att den sjukperioden är en fortsättning på den tidigare. Tisdagen blir då dag tre i sjuklöneperioden.

13 § Särskilt högriskskydd

Försäkringskassan kan besluta att en arbetstagare ska omfattas av särskilt högriskskydd om en och samma sjukdom under en period av 12 månader kan antas medföra minst tio sjukperioder, eller medföra risk för en eller flera längre sjukperioder (minst 28 dagar i följd). Vid Försäkringskassans beslut enligt denna paragraf tillämpas inte bestämmelsen om karensdag enligt 15 §, vilket gör att sjuklön utges även för denna dag.

Det är arbetstagaren som ansöker om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Ett beslut om särskilt högriskskydd innebär att Försäkringskassan kompenserar arbetsgivaren för de kostnader som uppkommit i samband med sjuklön.