

PAN 98

Lön och anställningsvillkor
för
personlig assistent
och
anhörigvårdare

Innehållsförteckning

Sid

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare.....	1
§ 1 Tillämpningsområde.....	1
§ 2 Anställningens form, upphörande m.m.	1
§ 3 Tjänstbarhetsintyg.....	2
§ 4 Arbetstid	2
§ 5 Avstängning m.m.....	2
§ 6 Disciplinpåföljd	3
§ 7 Lönebestämmelse	4
§ 8 Kompensation för overtidsarbete	4
§ 9 Arbete på obekväm arbetstid (gäller from 1998-06-01).....	5
§ 10 Trygghetsförsäkring vid arbetskada	7
§ 11 Avtalsgruppsjukförsäkring.....	7
§ 12 Grupplivförsäkring och begravningshjälp.....	7
Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 98.....	9
§ 1 Innehåll m.m.	9
§ 2 Giltighet och uppsägning.....	9
§ 3 Avslutning.....	10
Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 98.....	11
§ 1 Innehåll	11
§ 2 Ändringar och tillägg.....	11
§ 3 Löneökning.....	11

§ 4 Arbetstid	12
§ 5 Tvisters handläggning	12
§ 6 Fredsplikt.....	12
§ 7 Rekommendation om lokalt kollektivavtal.....	12
§ 8 Giltighet och uppsägning.....	12
§ 9 Avslutning.....	13
Svenska Kommunförbundets kommentar till avtal om personlig assistent och anhängvårdare PAN 98	15
Svenska Kommunförbundets kommentar till bestämmelser för personlig assistent och anhängvårdare	17
Svenska Kommunförbundets kommentar till förhandlingsprotokoll PAN 98	19

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare.

§ 1 Tillämpningsområde

I den mån inte lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift föranleder annat gäller detta avtal för arbetstagare som anställts särskilt i följande fall:

- a) personlig assistent som anställs på anmodan av enskild funktionshindrad, enligt gällande sociallagstiftning, och saknar omvårdnadskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra arbetsuppgifter.
- b) anhörigvårdare.

Anmärkningar

1. Den som i sina ordinarie arbetsuppgifter har att vara personlig assistent omfattas inte av detta avtal.
2. Den som vårdar anhörig och ersättes härför med s k vårdbidrag är inte att betrakta som anställd.

§ 2 Anställningens form, upphörande m.m.

1. Arbetstagaren anställs för begränsad tid enligt 5 § lagen om anställningsskydd (LAS) för visst arbete. Anställningen upphör — med en ömsesidig uppsägningstid av en månad — då vårduppdraget upphör eller då arbetsgivaren har särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra.
2. Anställningstid enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till ny anställning (återanställning) som avses i 25 § LAS.
3. Bestämmelserna i 15, 22, 25a, 28, 30 och 30 a §§ LAS gäller inte.

§ 3 Tjänstbarhetsintyg

1. Om arbetsgivaren så påfordrar, är arbetstagare i samband med anställandet skyldig att avlämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Kostnaden för sådant intyg ersättes av arbetsgivaren.

Tjänstbarhetsintyget ska vara avfattat enligt fastställt formulär och, om så påfordras, utfärdat av anvisad läkare.

2. Arbetstagare är efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av huruvida arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd, som medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa.
3. Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 4 Arbetstid

1. Arbetstidslagen (ATL) gäller inte.
2. Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per vecka. För arbete härutöver gäller § 8.
3. Innefattar arbetet tillsyn av barn eller vuxen som inte kan ta vård om sig själv, som arbetstagaren lever i hushållsgemenskap med, får den ordinarie arbetstiden uppgå till i genomsnitt 52 timmar per vecka. Arbetstagaren är härutöver skyldig att tjänstgöra om arbetsgivaren finner särskilda skäl härtill, varvid ersättning utges med redan överenskommen timlön.

§ 5 Avstängning m.m.

1. Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt försättas ur tjänstgöring av arbetsgivaren. Därvid ska arbetstagaren avstå avlöningsförmånerna.
2. Är arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller beträds med svårare fel eller försummelse i anställningen eller brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen, äger arbetsgivaren i avvaktan på ärendets avgörande avstänga arbetstagaren från tjänstgöring.

Avstängningen får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning angående förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen intill dess beslut i åtalsfrågan eller lagakraftäggande dom föreligger.

Arbetstagare ska under tiden för avstängningen avstå avlöningsförmånerna. Detsamma gäller då arbetstagare är anhållen, häktad eller undergår frihetsstraff.

Om avstängning åtföljs av varning, eller om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned, ska arbetstagaren få innehålla avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren kan ha förvärvat under avstängningstiden.

3. Föreligger eljest vägande skäl att avstänga arbetstagare äger arbetsgivaren besluta därom för högst 30 kalenderdagar i sänder. Därvid behåller arbetstagare avlöningsförmånerna.
4. Arbetstagare kan efter läkares hörande meddelas förbud att tjänstgöra för att förhindra att smitta sprids. Därvid ska arbetstagare avstå avlöningsförmånerna.
5. Arbetstagare kan meddelas förbud att tjänstgöra i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning. Därvid ska arbetstagare avstå avlöningsförmånerna.

Beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte bestridits eller bort bestridas av allmän försäkringskassa.

6. Arbetstagare, som vägrar genomgå läkarundersökning eller ställa sig till efterrättelse av läkare föreskriven vård, kan avstängas från tjänstgöring för högst 30 kalenderdagar i sänder. Därvid ska arbetstagare avstå avlöningsförmånerna.
7. Om arbetsgivare av särskilda skäl finner anledning kan arbetstagare, i fall som avses i mom. 1 och 2, medges behålla viss del av lönen

§ 6 Disciplinpåföljd

1. Arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

2. Har arbetsgivaren anmält förseelsen till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

Sedan arbetstagare slutat sin anställning hos arbetsgivaren får disciplinpåföljd inte meddelas arbetstagaren. Inte heller får disciplinpåföljd meddelas arbetstagare under uppsägningstid för händelse som inträffat före uppsägningen.

3. Innan fråga om disciplinär åtgärd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation under rättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.
4. Beslut om disciplinär åtgärd enligt denna paragraf ska meddelas skriftligen och på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 7 Lönebestämmelse

Arbetstagare erhåller lön per arbetad timme enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Anmärkningar

1. För arbetstagare som inte omfattas av § 9 nedan överenskoms lönen per arbetad timme med hänsyn till arbetstidens förläggning.
2. Kan överenskommelse inte träffas äger lokal part påkalla förhandling i frågan. Sådan förhandling kan endast föras som lokal förhandling.

§ 8 Kompensation för overtidsarbete

1. För av arbetsgivaren beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt inom begränsningsperioden utges ersättning med 200 % av överenskommen lön per arbetad timme enligt § 7.
2. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

3. Paragrafen gäller inte för personlig assistent som lever i hushållsgemenskap med den som erhåller assistansen.

§ 9 Arbete på obekväm arbetstid (gäller from 1998-06-01)

1. Personlig assistent, som fullgör effektiv ordinarie tjänstgöring på obekväm arbetstid erhåller tillägg till lönen för varje fullgjord halvtimme enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertid, eller för arbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	Kr/tim	
	fr.o.m. 1998-06-01	fr.o.m. 1999-04-01
1. O-tilläggstid A	66:60	72:30
<ul style="list-style-type: none"> • Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk. • Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen. 		
2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	33:30	36:10
<ul style="list-style-type: none"> • Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag. • Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller alla helgons dag. • Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj eller Kristi himmelfärdsdag. • Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggstid ovan. 		
3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)	26:90	29:20
<ul style="list-style-type: none"> • Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag. 		
4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)	13:40	14:50
<ul style="list-style-type: none"> • Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag. 		

O-tilläggs­tid kategori A, B, C respektive D sammanräknas var för sig. Sammanräknad tid per av­lö­nings­period av var­tdera slaget av­rundas i före­kom­man­de fall till hela och halva timmar, varvid på­börjad halv­timme räknas som hel halv­timme. O-tillägg utges ej för sammanräknad av­rundad tid under­stigande en timme per av­lö­nings­period.

2. Ersättnin­gen inbegriper semesterlön och semesterersättnin­gen med be­lopp som förutsätts i semesterlagen.
3. Efter enskild överens­kom­melse kan ersättnin­gen ovan utbytas mot ett fast tillägg per timme eller annan kompen­sa­tion.
4. Para­gra­fen gäller inte för per­son­lig as­sis­ten­t som lever i hushålls­gemenskap med den som er­hål­ler as­sis­ten­sen.

§ 10 Trygghetsförsäkring vid arbets­skada

1. Arbets­gi­va­ren ska teckna Trygghets­försäkring vid arbets­skada för an­ställda hos kommu­ner och land­sting, församlingar m.fl. (TFA-KL) enligt mellan de cen­trala parterna överens­komna försäkrings­vill­koren för TFA-KL.
2. Arbet­sta­gare äger inte att föra talan mot arbets­gi­va­ren eller hos arbets­gi­va­ren an­ställd om skadestånd i an­led­ning av per­son­skada som utgör arbets­skada.

§ 11 Avtalsgruppsjukförsäkring

Arbet­sta­gare till­försäkras sjuk­för­måner enligt mellan de cen­trala parterna överens­komna försäkrings­vill­koren för Avtals­gruppsjuk­försäkring för an­ställda hos kommu­ner och land­sting, församlingar m.fl. (AGS-KL).

§ 12 Grupplivförsäkring och begravnings­hjälp

1. Arbets­gi­va­ren ska teckna och vidmakthålla tjänstegruppliv­försäkring (TGL-KL) hos Kommu­nernas Försäkrings AB (KFA) enligt de för sådan försäkring gällande bestämmelserna hos KFA. Under­låter arbets­gi­va­ren detta gäller vad som sägs i försäkrings­bestäm­melserna an­gående vite m.m.

2. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det basbelopp som, enligt lagen om allmän försäkring, gäller för det år dödsfallet inträffar.

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 98

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal — PAN 98 — om lön och anställningsvillkor för arbetstagare för vilka gäller bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna träffade överenskommelsen PAN 98 § 1 — bilaga 2 undantagen — §§ 2, 3, 4, 5 och 6.
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskomme om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller från och med 1998-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen kan ske tidigast 2000-12-31. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i PAN 98.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

_____den_____

För_____kommun
(arbetsgivarparten)

(underskrift)

För_____komun
(arbetstagarparten)

(underskrift)

1998-04-24

Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 98

Parter

Svenska Kommunförbundet å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 98. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor

- a) Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare (bilaga 1).
- b) Protokollsmall till Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare (bilaga 2).

§ 2 Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 3 Löneökning

Överenskomna timlöner enligt bestämmelsernas § 7 ska räknas upp med den procentsats och från samma tidpunkter som Svenska Kommunalarbetareförbundet garanteras i löneavtalet till HÖK (eller motsvarande löneavtal).

§ 4 Arbetstid

Parterna konstaterar att arbetstidslagens bestämmelser inte gäller för arbetstagare anställd enligt detta avtal.

§ 5 Tvisters handläggning

Uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i kommunernas huvudavtal (KHA).

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 7 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare och arbetstagarorganisation att träffa lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 98 — med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 2.

§ 8 Giltighet och uppsägning

Såvida inte annat särskilt anges, gäller denna överenskommelse från och med 1998-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägnings tid av tre kalendermånader. Uppsägning kan ske tidigast 2000-12-31. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 9 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Håkan Brodin

För **Svenska Kommunförbundet**

Åke Hillman

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

Jan Sjölin

Svenska Kommunförbundets kommentar till avtal om personlig assistent och anhörigvårdare PAN 98

Kommunal har i avtalsrörelsen 1998 liksom tidigare yrkat att PAN ska upphöra och att villkoren för personliga assistenter och anhörigvårdare fullt ut skulle följa AB:s regler och HÖK i övrigt.

Kommunal anser fortfarande att många kommuner har använt PAN i en utsträckning som inte var avsikten när avtalet träffades. Antalet centrala tvister på tillämpningen av PAN har under avtalsperioden också ökat. Parterna har i PAN 98 förtydligt vid vilka tillfällen PAN är tillämpligt.

Anställningsprincipen är att alla personer där kommunen är delaktig i rekryteringen ska anställas med villkor enligt HÖK. Med villkor enligt PAN kan assistenten bara anställas om han/hon anställs på anmodan av den funktionshindrade, utan att kommunen kunnat påverka urvalet av sökande, och då assistenten saknar omvårdnadskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra uppgifter. Har assistenten omvårdnadskompetens **och** ställer sig till förfogande även för andra vårduppgifter anställs personen med villkor enligt HÖK.

Exempel 1 Den enskilde har krav på att en särskild person anställs som personlig assistent och godtar inte den/de kommunen erbjuder. Endast om vederbörande saknar omvårdnadskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra vårduppgifter anställs hon/han med villkor enligt PAN.

Exempel 2 Om den funktionshindrade väljer en arbetstagare som har företrädesrätt, återanställs hon/han enligt HÖK oavsett var i turordningen vederbörande befinner sig.

Exempel 3 Då kommunen rekryterar ett antal tänkbara kandidater och den funktionshindrade väljer en av dessa till sin assistent har kommunen deltagit i rekryteringen. Kommunen har haft möjlighet att påverka urvalet och personen ska anställas med villkor enligt HÖK.

Med omvårdnadskompetens avses den kompetens kommunen normalt efterfrågar inom förvaltningens verksamhetsområde. Vissa undantag från huvudregeln kan förekomma. T.ex. får en barnskötare eller anstaltspedagog, som är personlig assistent åt ett barn, anses ha omvårdnadskompetens även om assistansärenden handhas av äldre- och handikappförvaltningen. Ett annat exempel är när skolförvaltningen har anställt en personlig assistent enligt HÖK och anställningen utökas att gälla även utanför skoltid, men då inom socialförvaltningens ansvarsområde, så gäller HÖK även för den utökade tiden.

Svenska Kommunförbundets kommentar till bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare

§ 1

Anhörigvårdare är en personlig assistent/vårdare som den funktionshindrade lever i hushållsgemenskap med oavsett om beslutet är fattat med stöd av SoL eller LSS.

§ 2

Mom. 1

Exempel på vad som avses med "då vårduppdraget upphör".

1. Den funktionshindrade har inte längre behov av eller rätt till personlig assistans.
2. När den personliga assistenten och den funktionshindrade inte längre fungerar tillsammans.

Särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra är när kommunen inte längre kan garantera assistansens kvalitet och säkerhet.

§ 4

I regeringens proposition 1994/95:77 sägs: När den funktionshindrade själv är arbetsgivare finns ett behov av att förhindra att en och samma assistent utför arbete under ett orimligt högt antal arbetstimmar. Kommunen/försäkringskassan bör i sådana fall inte vara skyldig att betala ut ekonomiskt stöd/assistansersättning för mer än vad som motsvarar full arbetstid jämte eventuell övertid. En sådan bestämmelse bör därför införas i LSS och LASS och anknyta till de arbetstidsregler som gäller enligt lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Om arbetstiden hos den funktionshindrade för en viss personlig assistent överstiger vad som motsvarar vad som är tillåten arbetstid enligt reglerna i den lagen bör ersättning för sådan otillåten övertid inte anses som kostnad för personlig assistans.

§ 6

Regler för att meddela disciplinpåföljd har införts i PAN 98 och följer i stort AB 98.

§ 7

Arbetsgivaren och den personliga assistenten gör enligt PAN 98 överenskommelse om en timlön. Särskilda ersättningar utges enligt §§ 8 och 9 för arbetstidens förläggning.

Detta innebär att om den hitintills gällande lönen per timme överenskommit med hänsyn till arbetstidens förläggning kan arbetsgivaren inte ensidigt ändra lönen med anledning av att särskilda ersättningar utges separat, utan måste ta upp en diskussion med var och en. Om överenskommelse inte träffas kan lokal förhandling upptas enligt anmärkning 2 i paragrafen.

Vid lönesättningen kan beaktas att bestämmelserna inte innehåller regler för jour och beredskap och att arbetstagare som följer dessa bestämmelser inte omfattas av de kommunala pensionsbestämmelserna PA-KL.

För anhörigvårdare gäller enligt anmärkning 1 fortfarande den gamla bestämmelsen om att arbetstidens förläggning vägs in i lönen per timme

§ 8

Övertidsarbetet ska vara beordrat av arbetsgivaren. Detta innebär att en enskild funktionshindrad aldrig kan beordra övertid och att en personlig assistent som tror att en aktivitet kan medföra övertid ska ta kontakt med sin arbetsledning innan övertidsarbetet påbörjas.

Bestämmelsen gäller inte för anhörigvårdare.

§ 9

Till och med 1998-05-31 gäller för obekvämt arbetstid de ersättningar som framgår av PAN 95. Fr.o.m 1998-06-01 respektive 1999-04-01 gäller annan ersättning för arbete på obekvämt arbetstid. Ersättningen motsvarar ersättningen för personliga assistenter anställda enligt AB:s bestämmelser. Fortfarande är det dock möjligt att med arbetstagaren komma överens om att väga in ersättningen i lönen (se även kommentaren till § 7) eller om annan kompensation.

Paragrafen gäller fortfarande inte assistenter som lever i hushållsgemenskap med den som erhåller assistansen.

Svenska Kommunförbundets kommentar till förhandlingsprotokoll PAN 98

§ 2

Parterna kan komma överens om ändringar och tillägg till avtalet utan att behöva säga upp det.

§ 3

Det är bara uppräknings av timlönerna som garanteras. Från och med den 1 april 1998 ska uppräknings göras med 3.0 %. Den 1 april 1999 med ytterligare 3.0 % och med 3.0 % den 1 april 2000.

§ 4

Arbetstidslagen gäller inte eftersom arbetet utförs i enskilda hem där det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

§ 8

PAN är ett tillsvidareavtal med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet går att säga upp tidigast den 2000-12-31.