

Kajavtalet

mellan

**Sveriges Hamnar och
Svenska Hamnarbetarförbundet**

Giltighetstid: 1 februari 2021 – 30 april 2023

Kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet för arbetstagare anställda vid nedanstående till arbetsgivarförbundet anslutna företag:

<i>Juridiskt namn</i>	<i>Organisationsnummer</i>
APM Terminals Gothenburg AB	556785-6306
Bang och Nielsen Servicepartner AB	556747-6865
Color Line AS	502039-6924
Copenhagen Malmö Port AB	556027-4077
CMP Norra Hamnen AB	559061-3963
Delta Terminal AB	556308-6940
Falkenbergs Terminal AB	556345-0542
Finlandshamnen Stuveri AB	556198-1191
GDL Transport AB	556346-5706
Gothenburg Ro/Ro Terminal AB	556785-6314
Gotlands Stuveri AB	556019-6429
Gävle Hamn AB	556379-8619
Göteborgs Hamn AB	556008-2553
Hallands Hamnar AB	556908-4204
Hargs Hamn AB	556300-6625
Helsingborgs Hamn AB	556024-0979
Hutchison Ports Sweden AB	556773-2291
Iggesund Paperboard AB (Skärnäs)	556088-5294
Kalmar Hamn AB	556013-8348
Kapellskärs Hamn AB	556189-1010
Karlshamns Hamn AB	556016-9467
KBP i Karlskrona AB	556006-4254
Kvarkenhamnar AB	556975-9037
Landskrona Hamn AB	556543-9550
Logent Ports & Terminals AB	556785-6322
Luleå Hamn AB	556148-1028
Lysekils Hamn AB	556764-2649
Marine Crane MC AB	556624-5097
Mima Skepps- och Industriservice AB	556626-3876
Mima Terminal AB	556799-7175
Mälarhamnar AB	556088-4727
Norrköpings Hamn AB	556007-2679
Norrsundets Stuveri AB	556088-2275
Oxelösunds Hamn AB	556207-4913
Piteå Hamn AB	556643-1911

Pålgård & Söner Kran AB	556173-6876
SCA Logistics AB	556431-6965
Seaside Service AB	556938-9322
ShoreLink AB	556053-7168
Smålandshamn AB	556028-4563
Stenungsunds Hamntjänst AB	556437-3867
Stockholms Hamn AB	556008-1647
Sundsvalls Hamn AB	556015-8072
Surte Åkeri AB	
Söderhamns Stuveri och Hamn AB	556025-7809
Södertälje Hamn AB	556063-5145
Södra Skogsägarna Ekonomisk Förening (Mönsterås)	729500-3789
Sölvesborgs Stuveri & Hamn AB	556008-2231
Sören Thyrs Harbour Department AB	556715-2011
Trelleborgs Hamn AB	556008-2413
Uddevalla Hamnterminal AB	556064-2745
Umeå Hamn AB	556366-0355
Wallhamn AB	556669-2009
Vänerhamn AB	556483-5071
Yilport Gävle AB	559007-6898
Ystad Hamn Logistik AB	556008-2652
Åhus Hamn & Stuveri AB	556436-3850
Örnsköldsviks Hamn & Logistik AB	556031-7280

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	9	
§ 2	Ordningsregler m.m.....	9	
	Mom 1	Föreningsrätt	9
	Mom 2	Arbetsgivarens arbetsledningsrätt	9
	Mom 3	Arbetstagarnas skyldighet	9
	Mom 4	Arbete i andra hamnar m.m.	9
	Mom 5	Fördelning av arbetskraft	10
§ 3	Anställning av arbetstagare, arbetskårens indelning m.m.....	10	
	Mom 1	Anställningsformer	10
	Mom 2	Provanställning	10
	Mom 3	Vikariatsanställning	11
	Mom 4	Behovsanställning	11
	Mom 5	Anställningsbevis	11
	Mom 6	Deltidsanställning	12
§ 4	Arbetstid/Ersättningar.....	13	
	A	Dagarbetstid	13
	Mom 1	Arbetstidens förläggning	13
	B	Schemalagt arbete	13
	Mom 1	Särskild förläggning av arbetstiden	13
	Mom 2	OB-tillägg	13
	C	Skiftarbete	14
	Mom 1	Förläggning av skiftarbete	14
	Mom 2	Skiftformer	14
	Mom 3	Förutsättningar för skiftarbete	14
	Mom 4	Varsel om skiftarbete	15
	Mom 5	Angående brytning av skiftarbete	15
	Mom 6	Dygnsskifte	15
	Mom 7	Skiftschema och raster	15
	Mom 8	Utfyllnadsskift	15
	Mom 9	Vikariat	15
	Mom 10	Byte av skiftlag	15
	Mom 11	Nattvila	15
	Mom 12	Övertidsarbete	16
	Mom 13	Betalningsregler för skiftarbete	16

D	Förskjutning av ordinarie arbetstid (s.k. FA-tid)	17
Mom 1	Förläggning av FA-tid	17
Mom 2	FA-tillägg	17
§ 5	Övertid.....	17
Mom 1	Uttagning till övertidsarbete	17
Mom 2	Övertidsarbete vid dagarbetstid	18
Mom 3	Övertidsarbete på lördagar	18
Mom 4	Övertidsarbete på sön- och helgdagar	19
Mom 5	Rätt till annan ledighet i samband med sön- och helgdagsarbete	19
Mom 6	Frivillig övertid	20
Mom 7	Betalningsregler	20
§ 6	Traktamente vid arbete å främmande ort inom Norden.....	20
Mom 1	Fri resa	20
Mom 2	Korttidstraktamente	20
§ 7	Semester.....	21
Mom 1	Semesterlagen	21
Mom 2	Förläggning av semester	21
Mom 3	Arbetspass	21
Mom 4	Sparade semesterdagar	22
Mom 5	Visstidsanställds rätt till semester	22
Mom 6	Semesterlön	22
Mom 7	Sysselsättningsgrad m.m.	23
Mom 8	Semesterersättning	24
Mom 9	Lokala överenskommelser	24
§ 8	Sjuklön m.m.....	24
Mom 1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan	24
Mom 2	Försäkran och läkarintyg	24
Mom 3	Avdrag vid sjukdom	25
§ 9	Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT).....	26
§ 10	Permission.....	26
§ 11	Varning och suspension.....	27
Mom 1	Varning	27
Mom 2	Suspension	28

§ 12	Uppsägning.....	28
§ 13	Turordning.....	28
§ 14	Permittering.....	29
	Mom 1 Förutsättning för permittering	29
	Mom 2 Arbetstagarens skyldighet vid permittering	29
§ 15	Lagen om anställningsskydd m.m.....	29
§ 16	Förhandlingsordning.....	29
	Mom 1 Tvist	29
	Mom 2 Förhandlingsframställan	29
	Mom 3 Förhandling	30
	Mom 4 Preskription	30
	Mom 5 Granskning av handlingar	30
	Mom 6 Väckande av talan	30
	Mom 7 Ogiltighetsförklaring	30
	Mom 8 Preskription av talan	30
	Mom 9 Beräkning av preskriptionstid	31
§ 17	AFA-försäkringar/Övriga avgifter.....	31
§ 18	Avtalets giltighet.....	31
	Mom 1 Giltighetstid	31
	Mom 2 Uppsägning	31
	Mom 3 Ändringsförslag	32
Bilaga 1	Protokollsanteckningar.....	33
Bilaga 2	Lönebilaga.....	34
Bilaga 2 A	Dock-Side - Ett system för värdering av yrken/ befattningar inom hamnar.....	38
Bilaga 2 B	Tillämpningsföreskrifter – Dock-Side.....	45
Bilaga 3	Arbetstidsavtal.....	46
Bilaga 4	Exempel på beräkning av nettosemester i ar- betspass med användande av formeln i § 7 mom 3.....	51
Bilaga 5	Anlitande av bemanningsföretag.....	53

§ 1 Avtalets omfattning

Kollektivavtalet omfattar alla arbeten som utförs i stuveriföretagens regi. Exempel på sådana arbeten är lastning och lossning av fartyg, terminalarbeten, godsräkning, av- och påluckningsarbeten, surrnings- och förtöjningsarbeten. Så länge detta avtal gäller ska vid arbetsgivarens arbetsplatser tillämpas här nedan upptagna allmänna bestämmelser, löner och ordningsregler samt i förhandlingsprotokoll och protokollsanteckningar angivna beslut rörande detta avtals tolkning och tillämpning.

§ 2 Ordningsregler m.m.

Mom 1 Föreningsrätt

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta. Anser arbetstagare att avskedande eller uppsägning skett under omständigheter, som kan tolkas som angrepp mot föreningsrätten, har de rätt att, innan andra åtgärder vidtas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Mom 2 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Med iakttagande av lag och av avtalets bestämmelser i övrigt har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anta och avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare, oavsett dessa är organiserade eller inte.

Mom 3 Arbetstagarnas skyldighet

De tillsvidareanställda arbetstagarna är skyldiga att stå till arbetsgivarens förfogande på av denne angivna platser under den i arbetstidsschemat angivna arbetstiden, även om arbete inte kan beredas dem.

Kontroll av arbetstagarnas närvaro sker genom registrering.

Arbetstagare ska noga iakttaga den överenskomna arbetstiden. Arbetstagare åligger vidare att noggrant och ordentligt fullgöra de arbeten, som han beordrats utföra, och vara nykter och skötsam, att inte utan tillåtelse av företagschefen eller dennes ställföreträdare lämna arbetsplatsen, att vara aktsam om den materiel som anförtrotts honom och att i övrigt ställa sig företagschefens eller dennes ställföreträdarens anvisningar till efterrättelse.

Mom 4 Arbete i andra hamnar m.m.

Arbetstagare är skyldig att åta sig alla arbeten, som utföres i företags regi, liksom även arbete i andra hamnar, där sådant arbete kan ordnas utan att den sammanlagda arbets- och restiden per dag blir oskäligt lång.

Mom 5 Fördelning av arbetskraft

Arbetsgivaren har rätt att fritt disponera arbetstagarna. Fördelning av lediga arbetstagare till nya arbetsuppgifter sker utan särskild turordning. Fördelning kan även ske under pågående arbete genom s.k. skiftning och överföring. Avskrivna arbetstagare, som inte fått annan order, ska omgående återinställa sig vid sin fördelningslokal. Manantalet i gängen ska anpassas med hänsyn till skiftningarna i behovet vid olika arbetsmoment. Anpassning ska ske efter arbetsledningens bedömning.

§ 3 Anställning av arbetstagare, arbetsåkårens indelning m.m.

Mom 1 Anställningsformer

De hos arbetsgivaren anställda arbetstagarna är:

- tillsvidareanställda
- visstidsanställda och
- provanställda.

Vid tillsvidareanställning av arbetstagare är arbetsgivaren skyldig att ta hänsyn till att gott samarbete uppnås med övriga arbetstagare.

Mom 2 Provanställning

Under de sex första månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren anställas på prov. Om någondera parten vill bryta anställningen före provperiodens slut eller inte vill att anställningen ska fortsätta efter provperiodens slut, ska parten underrätta motparten om det 14 dagar dessförinnan.

Arbetsgivare som vill förfara enligt ovan ska samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. I sådana fall har såväl arbetstagaren som den fackliga organisationen rätt till en överläggning. Sådan överläggning ska begäras omgående och komma till stånd under underrättelsetiden 14 dagar. För det fall överläggning begärs meddelas slutgiltigt besked i samband med överläggningen.

Om någon överläggning inte begärs eller överläggningen inte kommer till stånd under underrättelsetiden ska underrättelsen betraktas som ett slutgiltigt besked angående provanställningens upphörande.

Har besked inte lämnats senast vid provperiodens utgång om att provanställningen upphör vid provanställningsperiodens slut övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

Mom 3 Vikariatsanställning

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid när anställningen avser vikariat vid exempelvis arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring och semester. Avbryts en vikariatsanställning som varar längre tid än en månad ska en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

Mom 4 Behovsanställning

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om anställning för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger. Denna behovsanställning ger inte arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning enligt lagen om anställningsskydd. Undantag gäller om en arbetstagare kvalificerat sig för företrädesrätt i en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren och under företrädesrättsperioden anställs vid behov av extra arbetskraft. Då kvalificerar behovsanställningen till ny företrädesrätt om övriga förutsättningar i lagen om anställningsskydd är uppfyllda. Den som fått företrädesrätt på angivet sätt, förlorar sin företrädesrätt om han avböjer ett skäligt anställningserbjudande eller sammanlagt tre erbjudanden om behovsanställning. Den lokala fackföreningen har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning om arbetstagaren mera regelbundet anställs för viss tid.

Andelen arbetade timmar i branschen utförda av behovsanställda bör inte överskrida 20 % av totalt arbetade timmar per kalenderår. Lokala avvikelser kan förekomma på grund av verksamhetens art och behov.

Arbetsgivare skall, i de fall behov föreligger av en tillsvidareanställning, i första hand beakta lämpliga kandidater bland de behovsanställda.

Mom 5 Anställningsbevis

Arbetsgivaren ska i samband med att anställningsavtal träffas för arbetstagaren bekräfta den anställningsform som gäller. Detta ska ske genom skriftligt anställningsbevis som fastställts av avtalsparterna. I anställningsbeviset ska också anges om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat överenskommelse om deltidsarbete. Därvid ska även anges arbetstidens längd per vecka. Arbetsgivaren är skyldig att skicka en kopia av upprättat anställningsbevis till den lokala fackföreningen.

Anm.

Parterna är överens om att följa rättsutvecklingen på området, främst avseende Dataskyddsförordningen (GDPR). Tillämpningen av § 3 mom 5 kan komma att ändras beroende på den fortsatta rättsutvecklingen.

Mom 6 Deltidsanställning

Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete. Arbetstagare, som har halvtidsarbete, ska avlönas med halva vecko- respektive månadslönen för heltidsarbete.

Halvtidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver halv arbetstid, avlönas för överskjutande tid med timlön.

I anställningsbeviset ska anges om anställningen avser halvtidsarbete. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan deltidsanställning än halvtidsanställning, varvid lön ska utgå i proportion till arbetstidens längd. Sådan överenskommelse ska anges på anställningsbeviset och vidare ska särskilt antecknas arbetstidens längd per vecka eller månad.

Anm.

Företagen ska se till att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidsarbete ska arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning.

En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minska i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidsanställda ska informeras om dessa bestämmelser, – liksom övriga anställningsvillkor, – som gäller vid deltidsarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där arbetstagaren så önskar ska arbetstiden bestämmas så att arbetstagaren blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna. Vid utökad arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

§ 4 Arbetstid/Ersättningar

Ordinarie arbetstid utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

A Dagarbetstid

Mom 1 Arbetstidens förläggning

Den ordinarie dagarbetstiden förläggs (såvida inte annat överenskommes lokalt):

Måndag–fredag	Kl. 7.00-16.30
Måltidsraster	Kl. 9.00-9.30
	Kl. 12.00-13.00

Arbetsgivaren kan senarelägga måltidsrast, dock endast med måltidsrastens längd.

En kafferast om 15 minuter får tas ut under dagen. Rastens förläggning ska anpassas till arbetet. Om ytterligare kafferast tas ut, förlängs den ordinarie arbetstiden med den extra kafferastens längd.

På midsommar-, jul- och nyårsafton kan arbete endast bedrivas som frivilligt övertidsarbete.

B Schemalagt arbete

Mom 1 Särskild förläggning av arbetstiden

Föreligger behov av fast förläggning av ordinarie arbetstid till annan tid än som föreskrivs under punkt A eller annan utjämning av arbetstiden, exempelvis för färjetrafik, upprättas efter överläggningar mellan de avtalslutande parterna ett särskilt lokalt arbetstidschema för berörda arbetstagare.

För uppgörande av ändamålsenliga pass/skiftscheman kan avsteg i erforderlig omfattning göras från bestämmelsen angående veckovila. Vid schemaläggning ska dock iakttas att veckovilan utgör minst 24 timmar per sju-dygnsperiod.

Mom 2 OB-tillägg

Till arbetstagare som utför arbete på schemalagd arbetstid enligt ovan utgår följande OB-tillägg:

	fr o m: 2020-12-01	2022-05-01
	kr/tim	kr/tim
måndag-fredag kl. 16.00-24.00:	48,42	49,54
måndag-fredag kl. 00.00-07.00:	86,05	88,05
lördag kl. 00.00 - söndag kl. 24.00:	136,47	139,64

Från kl. 00.00 Trettondagen, 1 Maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen och alla helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter resp. helger:	153,43	156,99
Från kl. 07.00 på skärtorsdagen, nyårsafton, pingstafton, midsommarafton och julafton till kl. 00.00 första vardagen efter resp. helger:	193,47	197,96

Anm.

OB-tillägg utgår även under håltid.

C Skiftarbete

Mom 1 Förläggning av skiftarbete

Vid behov av olika former av skiftarbete förläggs, efter överenskommelse mellan de avtalslutande parterna, arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema, vilket ska ange arbetstidens början och slut samt raster.

För uppgörande av ändamålsenliga pass/skiftscheman kan avsteg i erforderlig omfattning göras från bestämmelsen angående veckovila. Vid schemaläggning ska dock iakttas att veckovilan utgör minst 24 timmar per sju-dygnperiod.

Mom 2 Skiftformer

Skiftarbete kan bedrivas som diskontinuerligt två- och treskiftsarbete eller som kontinuerligt/helkontinuerligt två- resp. treskiftsarbete. Vid kontinuerligt skift görs uppehåll i skiftgången under vissa angivna helger, medan någon planerad brytning av skiftgången inte sker vid helkontinuerligt skiftarbete.

Vid intermittert tvåskift (måndag – fredag) får arbetstiden uppgå till högst 38,25 tim/vecka.

Mom 3 Förutsättningar för skiftarbete

Skiftgång kan anordnas för perioder om minst två på varandra följande kalenderveckor vid tvåskiftsarbete och minst tre på varandra följande kalenderveckor vid treskiftsarbete. Skiftgången påbörjas alltid på måndag men kan avslutas vilken veckodag som helst. Om skiftgången måste avbrytas före tvåveckors- resp. treveckorsperiodens utgång, utbyts för den avkortade perioden, skifttillägget mot övertidstillägg. Skiftgången knyts till den enskilde arbetstagaren.

Mom 4 Varsel om skiftarbete

Arbetstagare, som ska påbörja skiftarbete, ska varslas om det senast tre dagar i förväg.

Mom 5 Angående brytning av skiftarbete

Som brytning av skiftgång avses inte de fall, då arbetsfri helgdag, sjukdom eller annan frånvaro infaller under perioden.

Mom 6 Dygnsskifte

Vid skiftarbete ska dygnsskifte anses infalla vid FM-skiftets början.

Mom 7 Skiftschema och raster

Vid diskontinuerligt tvåskiftsarbete sker växling mellan FM- och EM-skift på måndagar.

Vid tvåskiftsarbete läggs en halvtimmes måltidsrast och en kafferast om 15 minuter in. Rasternas förläggning anpassas till arbetet.

Mom 8 Utfyllnadsskift

Arbetsgivaren har rätt att vid (hel) kontinuerligt skift ta ut skillnaden mellan avtalsenlig ordinarie arbetstid och enligt skiftschemat fastställd arbetstid i form av utfyllnadsskift, s.k. Uskift, vilka antingen schemaläggs eller tas ut flexibelt.

Mom 9 Vikariat

Arbetstagare, som vikarierar för frånvarande arbetstagare, får samma betalning som skulle ha utgått till den frånvarande arbetstagaren.

Mom 10 Byte av skiftlag

Vid byte av skiftlag får avgående skiftlag inte lämna arbetsplatsen förrän så många arbetstagare i pågående skiftlag inställt sig för att arbetet ska kunna igångsättas. Detta gäller i synnerhet då hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen eller andra liknande omständigheter så kräver.

Mom 11 Nattvila

Arbetstagare på EM-skift ska i samband med att skiftgång upphör och återgång till arbete på ordinarie dagarbetstid sker få minst tio timmars nattvila.

Mom 12 Övertidsarbete

I anslutning till EM-skifts slut kan en timmes övertidsarbete tas ut.

Mom 13 Betalningsregler för skiftarbete

Till arbetstagare, som utför skiftarbete, utgår följande skifttillägg:

EM-skift

fr o m:

2020-12-01	42,62kr/tim	(vid kontinuerlig drift	47,41kr/tim)
2022-05-01	43,61kr/tim	(vid kontinuerlig drift	48,51kr/tim)

Nattskift

fr o m:

2020-12-01	59,56kr/tim	(vid kontinuerlig drift	66,35kr/tim)
2022-05-01	60,94kr/tim	(vid kontinuerlig drift	67,89kr/tim)

Sön- och helgdagar

från kl 14.00 dagen före sön- och helgdagen till kl 06.00 dagen efter sön- och helgdagen:

fr o m:

2020-12-01	85,54kr/tim	(vid kontinuerlig drift	94,79kr/tim)
2022-05-01	87,52kr/tim	(vid kontinuerlig drift	96,99kr/tim)

Storhelgsdrift

(helkontinuerligt två- eller treskift) från kl 06.00 långfredag, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 06.00 första vardagen efter respektive helger:

fr o m:

2020-12-01	328,95 kr/tim
2022-05-01	336,58 kr/tim

För förmiddagsskift på lördagar

fr o m:

2020-12-01	42,62kr/tim	(vid kontinuerlig drift	47,41kr/tim)
2022-05-01	43,61kr/tim	(vid kontinuerlig drift	48,51kr/tim)

Anm.

Skifttilläggen utgår även under håltid på skiften.

D Förskjutning av ordinarie arbetstid (s.k. FA-tid)

Mom 1 Förläggning av FA-tid

Vid behov av förskjutning av ordinarie arbetstid kan, efter överenskommelse mellan de avtalslutande parterna, arbetstiden förläggas enligt lokalt upprättat arbetstidsschema.

Vid arbete på FA-tid ska de särskilda tillämpningsregler gälla varom de avtalslutande parterna i samråd med de lokala parterna kan enas.

Mom 2 FA-tillägg

Till arbetstagare, som utför arbete på förskjuten ordinarie arbetstid, utgår följande FA-tillägg:

- a) Per åttatimmarspass som påbörjas vardagar mellan kl. 14.00 och 17.00:
- | | |
|------------|--------|
| fr o m: | kr |
| 2020-12-01 | 715,57 |
| 2022-05-01 | 732,17 |
- b) Per åttatimmarspass som påbörjas vardagar mellan kl. 22.00 och 01.00:
- | | |
|------------|--------|
| fr o m: | kr |
| 2020-12-01 | 901,23 |
| 2022-05-01 | 922,14 |
- c) För förskjuten arbetstid från kl. 14.00-24.00 lördagar, söndagar från kl. 0.00-06.00 måndag morgon samt från kl. 6.00 långfredag, pingstafton, midsommarafton, julafton, nyårsafton till första vardagen efter resp. helger utgår gällande övertidstillägg för motsvarande tider.

§ 5 Övertid

Mom 1 Uttagning till övertidsarbete

Till övertidsarbete uttas i första hand frivillig arbetskraft. Erhålls därvid inte tillräckligt antal frivilliga arbetstagare, får arbetsgivaren beordra övertidsarbete.

De lokala parterna överenskommer om tillämpningsregler för anmälan och uttagning till övertidsarbete.

I de fall de lokala parterna inte enas om annat gäller följande vid uttagning till övertidsarbete i anslutning till ordinarie arbetstid måndag-fredag:

- Övertidsarbete varslas i samband med lunchrasten.
- Beställning av övertidsarbete sker senast en och en halv timme före ordinarie arbetstidens slut.
- Betalning utgår för beställd tid. De lokala parterna kan mot ekonomisk kompensation överenskomma om att denna regel inte ska gälla. Uppgörelse ska innehålla uppgift om hur tillskapat löneutrymme fördelats.

Mom 2 Övertidsarbete vid dagarbetstid

I anslutning till dagarbetstidens början kan en timmes övertidsarbete tas ut. För vederbörande arbetstagare minskas därvid i motsvarande grad den övertid, som kan tas ut efter dagarbetstidens slut. I anslutning till dagarbetstidens slut, eller skilt därifrån endast av måltidsrast, kan tas ut högst tre timmars övertidsarbete.

Anm. 1

I anslutning till EM-skifts slut kan en timmes övertidsarbete tas ut.

Mom 3 Övertidsarbete på lördagar

Övertidsarbete på lördagar kan bedrivas i högst sex timmar (exkl. raster). Detta arbetstidsmätt jämte ev. raster kan tas ut när som helst mellan kl. 7.00 och 14.00. Den som deltar i lördagsarbete garanteras ersättning med gällande övertidstillägg för minst fem timmar.

Garantiutfyllnad:

- Hamnar med månadslön = $\frac{\text{månadslön}}{173} + 100 \%$
- Hamnar med månadslön + premie = $\frac{(\text{månadslönen} + \text{fasta premien})}{173} + 100 \%$
- Hamnar med raka ackord = föregående års medeltimförtjänst i hamnen + 100 %

Vid användning av visstidsanställda arbetstagare för lördagsarbete utgår inte någon ersättning till de tillsvidareanställda arbetstagarna för förlorad arbetsinkomst.

De lokala parterna kan, mot ekonomisk kompensation, överenskomma om att lördagsgaranti kan reduceras till tre timmar i samband med övertidsarbete samt att tidsgränserna för övertidsförläggningen tas bort.

Uppgörelse ska innehålla uppgift om hur tillskapat löneutrymme ska fördelas.

Mom 4 Övertidsarbete på sön- och helgdagar

Övertidsarbete på sön- och helgdagar kan – då så krävs för lossning/lastning av fartyg och därmed sammanhängande arbeten – bedrivs högst åtta timmar (exkl. måltidsraster). Detta arbetstidsmätt kan tas ut när som helst mellan kl. 7.00 och 19.00. Arbetstagare, som deltar i sön- och helgdagsarbete, garanteras ersättning med gällande övertidstillägg för minst sex timmar.

Garantiutfyllnad:

- a) Hamnar med månadslön =
$$\frac{\text{Månadslönen}}{173} + 150 \text{ resp. } 200 \%$$
- b) Hamnar med månadslön + premie =
$$\left(\frac{\text{månadslönen}}{173} + \text{fasta premien}\right) + 150 \text{ resp. } 200 \%$$
- c) Hamnar med raka ackord (söndagsarbete frivilligt) =
föregående års medeltimförtjänst i hamnen + 100 %.

Vid användning av visstidsanställda arbetstagare för sön- och helgdagsarbete utgår inte någon ersättning till de tillsvidareanställda arbetstagarna för förlorad arbetsinkomst.

De lokala parterna kan mot ekonomisk kompensation överenskomma om att söndagsgaranti kan reduceras till tre timmar i samband med övertidsarbete samt att tidsgränserna för övertidsförläggningen tas bort.

Uppgörelse ska innehålla uppgift om hur tillskapat löneutrymme ska fördelas.

Ovanstående rätt att bedriva sön- och helgdagsarbete gäller inte beträffande följande helgdagar: Nyårsdagen, Långfredagen, Påskdagen, 1 Maj, Pingstdagen, Midsommardagen och Juldagen. Skulle arbete krävas även dessa dagar, ska förhandlingar om det tas upp mellan de lokala parterna, varvid arbetstagarparten ska vinnlägga sig om att behandla frågan positivt med hänsyn till trafikanternas intresse.

Mom 5 Rätt till annan ledighet i samband med sön- och helgdagsarbete

Arbetstagare som deltagit i sön- och helgdagsarbete har rätt att få sin betalningsfria veckoledighet förlagd till annan dag, varvid arbetstagarens öns-

kemål om viss dag bör tillgodoses, dock att kompensationsledigheten ska uttagas senast inom 14 dagar från den sön- och helgdag för vilken kompensationsledighet utgår.

Mom 6 Frivillig övertid

All övertid utöver den i avtalet reglerade är frivilligt.

Mom 7 Betalningsregler

För övertidsarbete utgår övertidstillägg

månadslönen + procentuellt tillägg enligt följande:

173

1. Arbete på övertid betalas med 50 % förhöjning. Som övertid räknas arbete på måltidsraster och den arbetstid av två timmar, som infaller direkt efter den ordinarie arbetstidens slut eller är skild däri från endast av måltidsrast.
2. Arbete på kvalificerad övertid, varmed avses all tid som inte är ordinarie tid eller övertid, betalas med följande förhöjningar:
100 % på vardagar, 150 % på söndagar och 200 % på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommardagen, alla helgons dag, juldagen och annandag jul.
3. För övertidsarbete efter EM-skift betalas kvalificerad övertidsersättning.

I månadslönen enligt ovanstående formel inkluderas inte skift-, OB- och FA-tillägg.

§ 6 Traktamente vid arbete å främmande ort inom Norden

Vid arbete utom hemortsområdet/skeppningsdistriktet utgår till tillsvidareanställd arbetstagare följande ersättningar.

Mom 1 Fri resa

Mom 2 Korttidstraktamente

Traktamente utgår fr.o.m. 1 april 1994 med kr/dag, varav tagits i anspråk:

- | | | |
|----|------------------------------|-------|
| a) | mer än 3 men högst 8 timmar | 43 kr |
| b) | mer än 8 men högst 10 timmar | 85 kr |

- | | | |
|----|-------------------------------|--------|
| c) | mer än 10 men högst 18 timmar | 170 kr |
| d) | mer än 18 timmar | 322 kr |

Vid övernattningsutgång utgår dessutom ersättning med 101 kr per natt. Övernattningens ersättning utgår inte, om arbetsgivaren tillhandahåller logi. De angivna traktaments-beloppen inkluderar restidsersättning.

§ 7 Semester

Mom 1 Semesterlagen

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i mom 2-9 nedan.

Mom 2 Förläggning av semester

Angående förläggning av sådan semesterledighet, som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Hamnarbetarförbundets medlemmar, ska vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrivs om arbetsgivarers förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagarers arbets- eller anställningsförhållanden ha motsvarande tillämpning. Förhandlingsskyldigheten ska i sådan fråga fullgöras gentemot den på arbetsplatsen, som av förbundet utsetts att vara förtroendeman med uppgift att handlägga semesterförläggningsfrågor. Förtroendemannen får sådan ställning så snart arbetsgivaren erhållit meddelande härom och behåller denna ställning till dess annat meddelats. Finns förtroendeman utsedd på viss arbetsplats enligt förhandlingsordning eller annat ska denne vara sådan förtroendeman som ovan sagts utan att särskilt meddelande därom behöver lämnas.

Mom 3 Arbetsspass

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

$$\frac{\text{antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}}{5} = \text{genomsnittlig passlängd (tim/dag)}$$

Vid brutet passantal ska utjämning ske till närmast högre hela tal. Som dygnsgräns vid pass/skifttjänstgöring i samband med semesterledighet ska gälla den tidpunkt, då eftermiddagspasset slutar, vid vilken tidpunkt även nattpasset i semesterhänseende ska anses börja. I de fall enbart nattpass förekommer ska som dygnsgräns gälla den tidpunkt, då nattpasset börjar.

Anm.

Exempel för beräkning av semesterledighet i skift/pass enligt ovanstående formel redovisas i avtalsbilaga 4.

Mom 4 Sparade semesterdagar

Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § semesterlagen, ska meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, dock senast den 1 april samma år.

Om inte annat överenskommes, ska arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester, underrätta arbetsgivaren härom senast då förläggningen av årets huvudsemester bestäms. Vill arbetstagaren i andra fall ta ut sådana dagar ska underrättelse lämnas senast tre månader innan ledigheten tar sin början. Sparade semesterdagar ska tas ut i den tidsföljd som de sparats.

Mom 5 Visstidsanställds rätt till semester

Arbetstagare, som anställts för viss tid enligt kollektivavtalets bestämmelser och vars anställning inte avses pågå längre än tre månader, har inte rätt till semesterledighet, såvida inte detta klart överenskommits vid anställningen. Semesterersättning utbetalas dock enligt lag.

Mom 6 Semesterlön

Semesterlön utgör 13 % av arbetstagares under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, i förekommande fall ökad med belopp grundat på semesterlönegrundande frånvaro. I lönesumman ska ingå all ersättning under intjänandeåret med undantag för sjuklön samt annan semesterlön än sådan som avser sparad semester eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

Anm.

Semesterlön ska för tillsvidareanställda arbetstagare vad gäller semesteråret 2021 uppgå till minst 1 467,70 kr per betald semesterdag och vad gäller semesteråret 2022 uppgå till minst 1 501,75 kr per betald semesterdag.

För tillsvidareanställda arbetstagare med deltid ska beloppen nedräknas i proportion till arbetstiden.

Anm. 1

I lönesumman ingår inte traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller andra ersättningar, som inte har karaktären av lön. Semesterlönen utbetalas, såvida inte annat överenskommits, i samband med semesterledigheten.

Vid obetald semester äger arbetsgivaren göra avdrag på lönen enligt gällande principer om löneavdrag vid tjänstledighet.

Anm. 2

För sådan semesterledighet, som uttages omedelbart i anslutning till semesterårets början, kan om lönetekniska hinder föreligger, ersättning utgå med ordinarie lön. Reglering av mellanskillnad till följd av sålunda utebliven semesterlön ska ske snarast möjligt.

Anm. 3

För varje timme under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande tid, ska den lönesumma som utgör underlag för beräkning av semesterlön, läggas ett belopp beräknat enligt följande formel:

$$\frac{\text{Summa lön under intjänandeåret} \times \text{Antalet arbetade timmar under intjänandeåret}}{\text{Antalet semesterlönegrundande frånvarotimmar under intjänandeåret}}$$

x Antalet semesterlönegrundande frånvarotimmar under intjänandeåret

Överenskommelse om andra former för beräkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning kan träffas mellan arbetsgivare och Svenska Hamnarbetarförbundet.

Mom 7 Sysselsättningsgrad m.m.

Arbetstagaren ska erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår, då de sparade dagarna tas ut.

Arbetstagaren kan dock ha haft en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades, än under det eller de intjänandeår, som föregår det semesterår, då de sparade dagarna tas ut. Kan arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet, ska semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår, som de sparade dagarna hänför sig till.

Föregående stycke ska endast tillämpas såvida skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie arbetstid överstiger 25 %. Med sysselsättningsgrad

avses den procentuella del av ordinarie arbetstid, som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 8 Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i mom 6 och 7 och ska betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande ska den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Mom 9 Lokala överenskommelser

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder för lokala överenskommelser i form av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor, som inte särskilt reglerats i semesterbestämmelserna och då semesterlagen medger sådana lokala överenskommelser.

§ 8 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Sjuklön från arbetsgivaren utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2, tredje stycket. Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i mom 3. Utgångspunkten är härvid att sjuklörens storlek alltid relateras till inkomstbortfallet.

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska han/hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska han/hon så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han/hon beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbäare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 §, första stycket SjLL).

Mom 2 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han/hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 §, SjLL).

Arbetsgivare kan dock alltid påfordra intyg från läkare, som av honom anvi-

sats men ersätter då kostnaden för intyget.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om den anställde styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 §, andra stycket, SjLL).

Mom 3 Avdrag vid sjukdom

Avdrag på månadslönen görs för den arbetstid den anställde varit frånvarande på grund av sjukdom.

Avdrag görs med i normalfallet 1/173 av månadslönen per frånvarotimme under ordinarie arbetstid.

Beräkning av sjuklön

Sjuklönen beräknas per timme och utbetalas för tid vilken avdrag utförts enligt ovan. Dock utbetalas inte sjuklön för den period karensavdrag görs. Vid frånvaro på grund av sjukdom ska karensavdraget för månadsavlönad arbetstagare motsvara 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden. För deltidsanställda proportioneras avdraget i förhållande till gällande ordinarie veckoarbetstid. För arbetstagare med reducerad arbetstid skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått. Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare. Avdrag får inte göras för fler timmar än den anställde faktiskt är frånvarande. För arbetstagare som drabbats av arbetsskada utgår inget karensavdrag.

För timavlönad arbetstagare gäller att karensavdrag motsvarande 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden ska göras på samma sätt som ovan.

Anm. 1

Med ordinarie veckoarbetstid avses arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid. Karensavdraget ska spegla hur arbetstagaren i genomsnitt arbetar. Genomsnittsberäkningen ska därför baseras på förhållanden under en för arbetstagaren representativ och jämförbar period så att genomsnittet på ett rättvist sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande. Ju mera varierande en arbetstagare arbetar från vecka till vecka desto viktigare kan det bli att ha en längre jämförelseperiod och tvärtom. En jämförelseperiod om en till tre månader torde i de flesta fall vara tillräcklig.

Anm. 2

Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden har gjorts.

Sjuklönens storlek beräknas på aktuell timförtjänst. Med aktuell timförtjänst avses:

Genomsnittlig individuell förtjänst enligt senast tillgänglig lönestatistik.

Anm. 3

Parterna är överens om att lämplig statistikperiod kan utgöra föregående rullande tre-månadersperiod.

Arbetsgivare kan dock välja annan beräknings-period för förtjänststatistik.

Aktuell timförtjänst beräknas då:

$$\frac{\text{Förtjänst * under aktuell statistikperiod}}{\text{antal betalda timmar under samma period}}$$

*) förtjänst beräknas inkl. ackordskompensation, ev. OB-, FA- och skifttillägg etc.

Om arbetstagare under statistikperioden arbetat övertid i en omfattning som antingen i genomsnitt eller under enskild månad överstiger fyra tim/mån ska förekommande övertid beaktas vid beräkning av sjuklöneunderlaget.

Sjuklön för visstidsanställda

Beräkningsunderlaget för sjuklön till visstidsanställda utgörs av timlön samt eventuellt förekommande ackordskompensation. Vid företag där vissa grupper av visstidsanställda anställes mera frekvent kan de lokala parterna överenskomma om samma beräkningsgrunder som för tillsvidareanställda arbetstagare.

§ 9 Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

Sedan den 1 januari 2014 gäller Försäkring om Föräldrapenning istället för bestämmelserna om havandeskapslön. Försäkringen administreras av Fora och försäkras i AFA Försäkring. Se <https://www.afaforsakring.se/>

§ 10 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop,
- egen 50-årsdag,

- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare – eller om sådan inte finns – annan av arbetsgivaren godkänd läkare. Detsamma gäller även högst tre återbesök,
- nära anhörigs frånfälle,
- nära anhörigs begravning,
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (som nära anhörig räknas make/maka, * barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar),
- för att utöva rösträtt vid politiska val.

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

Permission beviljas av företagschefen eller av denne därtill förordnad person. Inkallad arbetstagarare äger inte rätt att utan permission eller giltigt förfall under arbetstiden lämna arbete eller utebli från detsamma. Frånvaro till följd av giltigt förfall (sjukdom eller andra tvingande omständigheter) ska snarast möjligt anmälas till arbets-ledningen.

Anm.

* Med make, maka likställs ogift, som stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden på samma folkbokföringsadress.

För arbetstagarare som drabbas av arbetsskada utan att bli sjukskriven för mer än sju dagar räknat fr.o.m. insjuknandedagen gäller följande:

Om arbetstagararen måste lämna arbetet på grund av skadan utgår lön för förlorad arbetstid under återstoden av dagen. Om arbetstagararen först påföljande dag blir förhindrad att arbeta på grund av skadan utgår i stället lön för förlorad arbetstid den dagen.

§ 11 Varning och suspension

Mom 1 Varning

Om arbetstagarare gjort sig skyldig till allvarlig förseelse i tjänsten kan arbetsgivaren tilldela arbetstagararen skriftlig varning. Sådan åtgärd ska omgående delges den lokala fackföreningen. Fackföreningen har möjlighet att inom tre veckor från mottagandet göra invändning mot åtgärden.

Anm.

Parterna är överens om att följa rättsutvecklingen på området, främst avseende Dataskyddsförordningen (GDPR). Tillämpningen av § 11 mom 1 kan komma att ändras beroende på den fortsatta rättsutvecklingen.

Mom 2 Suspension

Om arbetstagare gjort sig skyldig till förseelse/-misskötsel som kan föranleda uppsägning eller avskedande ska arbetsgivaren överväga att använda disciplinpåföljd i form av suspension i stället för uppsägning eller avsked.

Om arbetstagarparten har påkallat förhandling och yrkat att arbetsgivaren ska tillgripa disciplinpåföljd i stället för uppsägning eller uppsägning i stället för avsked får arbetsgivaren inte låta åtgärden gå i verkställighet förrän parterna har förhandlat lokalt och/eller centralt.

Om överenskommelse om suspension träffas ska arbetstagaren godkänna åtgärden. Under suspensionstiden har arbetsgivaren inga ekonomiska förpliktelser gentemot arbetstagaren.

§ 12 Uppsägning

För tillsvidareanställd arbetstagare gäller den uppsägningstid, som stadgas i lagen om anställningsskydd.

Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

Uppsägningstid räknas fr.o.m. dagen efter den dag, då uppsägning skett. Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning dra av ett belopp motsvarande grundlönen per dag gånger det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren inte har tjänstgjort.

Arbetstagare äger vid anställnings upphörande få ett intyg, angivande tjänstgöringens art och omfattning.

Anm.

Då arbetstagare säger upp sin anställning, permitteras eller sägs upp från anställningen, lämnar arbetsgivaren på begäran arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassa.

§ 13 Turordning

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelse från de i lagen om anställningsskydd gällande bestämmelserna om turordning vid uppsägning och permittering resp. företrädesrätt till

ny anställning. Hänsyn ska härvid tas till bl.a. yrkeskvalifikationerna.

Begreppet driftsenhet ska, såvida inte annat överenskommes, avse företagets samtliga arbetsplatser på orten i fråga. Omfattar driftsenheten flera avtalsområden med Svenska Hamnarbetarförbundet som part, kan lokal överenskommelse träffas om att turordningen ska avse samtliga dessa avtalsområden inom driftsenheten.

§ 14 Permittering

Mom 1 Förutsättning för permittering

Vid minskad arbetstillgång får arbetsgivaren permittera arbetstagare.

Mom 2 Arbetstagarens skyldighet vid permittering

Permitterad arbetstagare ska hålla arbetsgivaren underrättad om sin vistelseort och adress under permitteringstiden. Har arbetstagaren under denna tid skaffat sig annat arbete, ska arbetstagaren meddela arbetsgivaren detta.

§ 15 Lagen om anställningsskydd m.m.

Utöver vad som avtalats i § 3 och §§ 11-14 i detta avtal gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

För skador, som förorsakats av den anställde, gäller skadeståndslagen.

§ 16 Förhandlingsordning

Mom 1 Tvist

Tvister angående tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller MBL, vilka under avtalstiden uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagare och om vilkas lösning dessa inte kan enas, hänskjutes till parternas organisationer.

Mom 2 Förhandlingsframställan

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Om part begär, ska det föras protokoll, som justeras av båda parter. Enas parterna inte om annat, ska förhandling

anses avslutad, när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Mom 3 Förhandling

Förhandling föres i första hand på lokal nivå mellan arbetsgivare och behörig företrädare för berörd avdelning inom Svenska Hamnarbetarförbundet. Uppnås inte enighet vid förhandlingen ankommer det på den lokala part, som vill ha ytterligare prövning av tvistefrågan, att påkalla central förhandling.

Mom 4 Preskription

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

Central förhandling ska i sådant fall påkallas inom två månader efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Mom 5 Granskning av handlingar

På därom i förväg gjord framställning från Svenska Hamnarbetarförbundet är arbetsgivaren skyldig, att, då anledning därtill föreligger, förete avlöningslistor, arbetstidskort, arbetstidsschema samt andra handlingar, som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Mom 6 Väckande av talan

Om part vill anhängiggöra talan hos arbetsdomstolen, ska detta ske inom tre månader efter det organisationsförhandlingar i ärendet förklarats avslutade.

Mom 7 Ogiltighetsförklaring

Förhandling i frågor som rör ogiltigförklaring av uppsägning eller avsked ska bedrivas skyndsamt. Central förhandling ska påkallas inom en månad efter att lokal förhandling avslutats.

Talan hos arbetsdomstolen i fall som avses i detta moment ska väckas inom två veckor efter det central förhandling avslutats.

Mom 8 Preskription av talan

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

Mom 9 Beräkning av preskriptionstid

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

§ 17 AFA-försäkringar/Övriga avgifter

Företagen ska hos Fora AB teckna och vidmakthålla AFA-försäkringar, dvs.

- AGS Avtalsgruppsjukförsäkring
- AGB Försäkring om avgångsbidrag och Omställningsstöd (TSL)
- TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
- TGL Tjänstegrupplivförsäkring,

samt Avtalspension SAF-LO.

Anm.

Skyldighet att teckna och vidmakthålla AFA-försäkringarna inkl. Avtalspension SAF-LO föreligger även för tid under kollektivavtalets giltighet då företagen inte har arbetstagare anställd.

Övriga avtalade avgifter

- TYA, Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd
- Hamn- och Stuveriskolan
- Kollektivavtalsstiftelsen PortSide.

§ 18 Avtalets giltighet

Mom 1 Giltighetstid

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 februari 2021 – 30 april 2023. Avtalet prolongeras därefter för ett år i sänder, om begäran om förhandling inte framställs två månader före den 30 april 2023. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 30 april 2023 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Mom 2 Uppsägning

Part har rätt att senast den 31 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2022.

Uppsägning ska ske skriftligt och vara motparten tillhanda senast den sista för uppsägningen bestämda dagen kl.17.00.

Senast 14 dagar efter den sista för uppsägningen bestämda dagen ska till motparten överlämnas förslag till nytt avtal, vid äventyr att uppsägningen annars är ogiltig.

Mom 3 Ändringsförslag

Icke uppsägande part bör i god tid före förhandlingars upptagande om nytt avtal till motparten överlämna eventuella förslag till ändringar i avtalet.

Stockholm den 2 februari 2021

Göteborg den 2 februari 2021

Sveriges Hamnar
Johan Grauers

Svenska Hamnarbetarförbundet
Martin Berg

Bilaga I Protokollsanteckningar

1. Parterna är ense om att nuvarande lokala regler om uttagning av partiellt arbetsföra i princip ska gälla.
2. Vid mantillsättningen ska hänsyn tagas till rationella metoder, dock att arbetsgivarparten ska beakta arbetarskyddssynpunkter och utbildningspraxis. Vidare ska eventuell tidigare praxis vad gäller avlösning vid arbetstagares personliga behov och vid otjänlig väderlek tillämpas.
3. Arbete på annan tid än den i avtalet föreskrivna arbetstiden ska äga rum, när vederbörande isbrytarledning ger order om att hamnen måste evakueras.

Bilaga 2 Lönebilaga

Mom I	Månadslön	2020-12-01	2022-05-01
APM Terminals Gothenburg AB		31 739,00	32 470,00
Bang och Nielsen Servicepartner AB		31 702,00	32 433,00
Color Line AS		31 341,50	32 072,50
Copenhagen Malmö Port AB		31 391,00	32 122,00 DockSide gällar
CMP Norra Hamnen AB		31 391,00	32 122,00 DockSide gällar
Delta Terminal AB		31 737,00	32 468,00
Falkenbergs Terminal AB		31 805,00	32 536,00
Finlandshamnen Stuveri AB		31 565,00	32 296,00
GDL Transport AB		31 701,50	32 432,50
Gothenburg Ro/Ro Terminal AB		31 739,00	32 470,00
Gotlands Stuveri AB		30 721,00	31 452,00
Gävle Hamn AB		31 479,00	32 210,00
Göteborgs Hamn AB		31 739,00	32 470,00
Hallands Hamnar AB		31 391,50	32 122,50
Hargs Hamn AB		31 306,00	32 037,00
Helsingborgs Hamn AB		31 701,50	32 432,50
Hutchinson Ports Sweden AB		31 702,00	32 433,00
Iggesund Paperboard AB (Skärnäs)		31 565,00	32 296,00
Kalmar Hamn AB		31 920,00	32 651,00
Kapellskärs Hamn AB		31 564,50	32 295,50 + nivå tillägg
Karlshamns Hamn AB		32 012,80	32 743,80
KBP i Karlskrona AB		29 592,50	30 323,50 + 8:50/tim
Kvarkenhamnar AB		31 564,00	32 295,00
Landskrona Hamn AB		31 306,00	32 037,00
Logent Ports & Terminals AB (Göteborg)		31 739,00	32 470,00
Logent Ports & Terminals AB (Stockholm)		31 644,00	32 375,00 + fast lönetillägg
Luleå Hamn AB		31 564,00	32 295,00
Lysekils Hamn AB 31		31 341,50	32 072,50
Marine Crane MC AB		31 737,00	32 468,00
Mima Skepps- och Industriservice AB		31 739,00	32 470,00
Mima Terminal AB		31 739,00	32 470,00
Mälarhamnar AB		31 289,00	32 020,00
Norrköpings Hamn AB		31 391,90	32 122,90
Norrsundets Stuveri AB		29 834,50	30 565,50 + 8:50/tim
Oxelösunds Hamn AB		31 746,00	32 477,00
Pålgård & Söner Kran AB		31 449,00	32 180,00 Särsk ök
SCA Logistics AB (Umeå)		31 564,90	32 295,90
SCA Logistics AB (Sundsvall)		31 737,50	32 468,50
Seaside Service AB		31 391,00	32 122,00

ShoreLink AB	31 565,50	32 296,50
Smålandshamnar AB	31 392,00	32 123,00
Stenungsunds Hamntjänst AB	29 734,70	30 465,70 + 8:50/tim
Stockholms Hamn AB	31 702,00	32 433,00 + nivå tillägg
Sundsvalls Hamn AB	31 737,50	32 468,50
Söderhamns Stuveri och Hamn AB	31 306,50	32 037,50
Södertälje Hamn AB	31 305,50	32 036,50
Södra Skogsägarna Ek för (Mönsterås)	31 632,00	32 363,00 DockSide gäller
Sölvesborgs Stuveri & Hamn AB	31 206,50	31 937,50
Sören Thyr Harbour Department AB	31 809,00	32 540,00
Trelleborgs Hamn AB	31 305,50	32 036,50
Uddevalla Hamnterminal AB	31 380,50	32 111,50
Wällhamn AB	31 306,00	32 037,00
Vänerhamn AB	31 303,50	32 034,50
Yilport Gävle AB	31 479,00	32 210,00
Ystad Hamn Logistik AB	31 205,50	31 936,50
Åhus Hamn & Stuveri AB	31 205,00	31 936,00
Örnsköldsviks Hamn & Logistik AB	31 489,00	32 220,00

Mom 2 Timlön för visstidsanställda

För visstidsanställda gäller, såvida inte annan överenskommelse har träffats, den lön som beräknas enligt följande formel:

$$\frac{\text{månadslönen}}{173} - 0:75 \text{ kr dessutom utgår ackordskompensation, eller rörligt tillägg enligt ovan}$$

Mom 3 Löner till elever i Hamn- och Stuveriskolan

Fr o m	kr/mån
2020-12-01	26 831
2022-05-01	27 562

Mom 4 Lägstälön för verkstadsarbetare och lärlingar

Lägstälönen	Verkstadsarbetare	Lärlingar
Fr o m	kr/mån	kr/tim
2020-12-01	29 562,50	170,88
2022-05-01	30 293,50	175,11

Mom 5 Icke nivåpåverkande lönehöjningar

En arbetare ska i sin anställning kunna öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper, övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget. Löneförändring-

ar som sker för att behålla en uppnådd struktur i dessa avseenden är icke nivåpåverkande.

I syfte att förbättra möjligheterna till en fortvarig gynnsam struktur i ovan angivna avseenden bör företaget utge sådana lönehöjningar till arbetare, som uppfyller ovan angivna villkor.

Mom 6 Arbete i annan hamn

Vid arbete i annan hamn än hemmahamnen utgår betalning enligt för arbetsplatsen gällande lön.

Mom 7 Utbetalning av månadslön

Månadslön utbetalas eller skall vara tillgänglig för lyftning den 25:e i den månad den intjänas. Infaller den 25:e på lör-, sön- eller helgdag skall lönen finnas tillgänglig för lyftning sista bankdagen före helgen. Efter lokal överenskommelse kan parterna komma överens om annan dag för utbetalning av månadslön.

Vid full närvarotid är månadslönen densamma oavsett antalet arbetsdagar resp. arbetstimmar på ordinarie tid i en viss kalendermånad.

Avdrag för frånvaro resp. utbetalning av förekommande tillägg verkställs vid löneutbetalningen månaden efter.

Beträffande arbetstagare, som börjat eller slutat sin anställning under månaden, äger arbetsgivaren rätt att betala ett à contobelopp i slutet av intjänandemånaden för slutreglering påföljande månad.

Beträffande utbetalning av ackords- och timlöner gäller lokala överenskommelser.

Mom 8 Frånvaroavdrag vid månadslön

Vid all annan frånvaro än semester görs avdrag från månadslönen enligt följande regler:

Avdrag på månadslönen får inte ske då, i samband med att arbetsuppgifter saknas, arbetsivaren medger arbetstagaren att lämna arbetsplatsen. För varje timmes frånvaro görs avdrag med 1/173 av månadslönen. För avdrag enligt ovan gäller att om antalet frånvarotimmar överstiger 87 under en avlöningsperiod görs avdrag med hela månadslönen och betalning utgår istället efter:

timlöneberäkning = $\frac{\text{månadslönen}}{173}$

173

Om månadsavlönad enligt reglerna i föregående stycke betalas efter timlöneberäkning och om vederbörandes arbetstid av den anledningen förkortas för att det infaller en helgdag eller helgdagsafton gäller att sådan bortfallen tid betraktas som faktiskt arbetade timmar.

Är arbetstagare frånvarande utan giltigt förfall på dag med för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstid, och är detta sista dagen före eller första dagen efter helg, görs avdrag även för den tid varmed ordinarie arbetstiden minskas på grund av helgen.

Permission under högst en dag i anslutning till helg medför inte löneavdrag för helgen.

För arbetstagare som på grund av sjukdom, delpension eller annan anledning inte arbetar full tid och som har intermittert eller kontinuerlig arbetstidsförläggning, reduceras tiden i avdragsformeln i relation till arbetstagarens arbetstid. Avdrag verkställs för tid som skulle ha utgjort arbetstid. I konsekvens härmed sker tillägg till semesterunderlaget enligt § 12 mom 7 endast för dagar som skulle ha utgjort arbetsdagar. Beräkning av semestergrundande frånvarodagar enligt § 17 i semesterlagen sker liksom hittills kalendariskt för all sjukdomstid.

Mom 9 Ersättning och avdrag för del av timme

För del av timme som inte överstiger fem minuter utgår inte någon ersättning. För större del utgår ersättning med halv timlön, där den delen inte överstiger 35 minuter, men i annat fall med full timlön. Samma regler tillämpas vid avdrag för frånvaro.

Mom 10 Minsta ersättning till visstidsanställda

Visstidsanställd arbetstagare, som uttagits och inställt sig till visst angivet arbete på ordinarie tid, är berättigad till ersättning med gällande timpenning för minst fyra timmar. Om annat arbete kan beredas utgår inte denna ersättning.

Mom 11 Rätt till information

Arbetstagarparten har rätt att ta del av stuveriföretagets löneuträkningar, arbetstidskort samt arbetstids- (skift-)schema.

Bilaga 2 A Dock-Side - Ett system för värdering av yrken/befattningar inom hamnar

Systembeskrivning 1997-05-06

Dock-Side

Förord

I en mogen bransch som vår upplever vi på ett påtagligt sätt att omvärlden förändras i snabb takt. Nya och annorlunda krav ställs på våra företag och medarbetare, alla kategorier. I företagen arbetar man målmedvetet med att utveckla verksamheten till moderna serviceföretag – en process som kräver alla medarbetares medverkan.

På många håll i branschen upplevs verksamheten för de kollektivanställda medarbetarna vara utan incitament för utveckling av såväl företag som medarbetare. I syfte att skapa en ordning, som tar sikte på att uppmuntra personlig utveckling genom utbildning och lärande i arbetet, introduceras föreliggande "System för värdering av yrken/befattningar inom hamnar". Detta utgör ett instrument för att åstadkomma en sådan utveckling. Att med hjälp av systemet betrakta ett yrke/befattning och den lön som utges utifrån nya utgångspunkter kan inte genomföras momentant. En förändringsprocess bör inledas, som sannolikt löper över flera år.

Observera att detta är ett system som inte tar sikte på att bedöma individer/ personer. Detta är ett system som syftar till att objektivt värdera befattningen.

Uppbyggnad

Dock-Side är ett arbetsvärderingssystem för värdering av yrken/befattningar inom hamnar. Systemet bygger på tre faktorer. Två av faktorerna är uppdelade i delfaktorer. Varje faktor/delfaktor har sin egen vikt.

Dock-Side består av följande faktorer/delfaktorer:

1. Kunnande
 - 1.1. Utbildning
 - 1.2. Erfarenhet
 - 1.3. Kontakter och samarbete
2. Problemlösning/Ansvar
 - 2.1. Verksamhetsansvar
 - 2.2. Personalansvar

Varje faktor/delfaktor inleds med en allmän beskrivning. Faktorerna/delfaktorerna är indelade i grader med tillhörande definitioner. Vid värdering av ett arbete väljer man för varje faktor/delfaktor den grad som bäst svarar mot

de krav som de aktuella arbetsuppgifterna ställer. Resultaten summeras.

Underlag

För att man ska kunna värdera med Dock-Side krävs - förutom kunskap om systemet - god kännedom om de faktiska arbetsuppgifterna i de arbeten som värderas. Detta förutsätter att värderingen görs gemensamt av parterna.

I varje företag bildas därför en kommitté för såväl införandet av systemet för arbetsvärdering som för själva värderingen. Denna kommitté ska bestå av en representant för respektive central part tillsammans med fyra lokala representanter (två från vardera arbetsgivar- och arbetstagsarsidan i företaget). Inga löpande förändringar i den av kommittén gjorda värderingen får ske med mindre än att en enig kommitté tillstyrkt.

Kommittén sammanträder minst en gång varje halvår.

Faktor I Kunnande

I denna faktor värderas de kunskaper och färdigheter som krävs för att kunna sköta, klara av de arbetsuppgifter som ingår i arbetet. Kunskaperna och färdigheterna kan ha förvärvats på olika sätt, t.ex. genom formell skolutbildning, internutbildning, lärande i arbetet och/eller på fritiden. Faktorn består av tre delfaktorer:

- 1.1. Utbildning
- 1.2. Erfarenhet
- 1.3. Kontakter och samarbete

1.1 Utbildning

I denna delfaktor bedöms vilka kunskapskrav som ställs i arbetet och vilken utbildningsnivå som normalt krävs för att erhålla denna kunskap.

Grad Definition

1. För att kunna utföra arbetsuppgifterna krävs baskunskaper, grundläggande yrkeskunskaper och/eller vissa allmänkunskaper. Med grundläggande yrkeskunskaper menas sådan kunskap som erhålls genom utbildning inom ett fackområde/yrkesområde, t.ex. om metoder, tekniker, material, teorier, samband etc. Med allmänkunskaper menas kunskaper som t.ex. kan erhållas i en fullständig, 3-årig gymnasieutbildning
2. För att kunna utföra arbetsuppgifterna krävs yrkeskunskap. Med yrkeskunskap menas den kunskap man kan förvärva genom att specialisera sig inom något fackområde, t.ex. mekanik, el, e.dyl., så att man kan förstå och använda alla tekniker/me-

toder inom området. Sådan kunskap kan förvärfvas genom t ex. – 1 års påbyggnad av gymnasieskolans normala, 3-åriga gymnasieutbildning.

3. För att kunna utföra arbetsuppgifterna krävs bred och/eller djup yrkeskunskap. Med bred och/eller djup yrkeskunskap menas att man ska kunna anpassa, förändra och utveckla metoder/ tekniker i och för arbetet, vilket kräver kunskaper motsvarande en utbildningsnivå som erhålls vid högskolestudier.

1.2 Erfarenhet

I denna delfaktor bedöms vilken erfarenhet, som, med hänsyn till vald utbildningsnivå, krävs för att klara av i arbetet ingående arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt.

Grad Definition

1. Begränsad erfarenhet krävs. Med detta menas att tidigare yrkeserfarenhet är bra, men inte nödvändig.
2. Yrkeserfarenhet krävs. Med detta menas att arbetsuppgifterna kräver erfarenhet från flera arbetsområden inom hamnen. Minst 2 år.
3. Bred yrkeserfarenhet krävs. Med detta menas att arbetsuppgifterna kräver bred erfarenhet från flertalet arbetsområden inom hamnen eller erfarenhet (specialist) inom ett, eller några, arbetsområde(n) inom hamnen. Minst 5 år.

1.1 Utbildning och 1.2 Erfarenhet

Utbildning Grad	Erfarenhet / Grad		
	1 Begränsande yrkeserfarenhet	2 Yrkeserfarenhet (minst 2 år)	3 Bred och specialise- rad yrkeserfarenhet (minst 5 år)
1 Baskunskaper	10	30	50
	20	40	60
	30	50	70
2 Grundläggande yrkeskunskap	40	60	80
	50	70	90
	60	80	100
3 Bred yrkeskunskap	80	100	120
	90	110	130
	100	120	140

1.3 Kontakter och samarbete

I denna delfaktor värderas de krav på kontakter och samarbete som ställs i arbetet. Vid värderingen tas hänsyn till både arten och frekvensen av kontakter och samarbete samt dessas betydelse för företaget.

Grad Definition

1. Kontakter/samarbete med närmaste arbetskollegor och ledning vilka rör gemensamma arbetsuppgifter.
5-20

2. Kontakter/samarbete inom eller utom företaget vilka huvudsakligen innebär att ge råd, dirigera, samordna och/eller förmedla information till fartyg, speditörer etc.
30-40

Kontakter/samarbete utom eller inom företaget vilka ställer krav på förmåga att kunna kommunicera med och påverka fartygsbefäl, speditörer, etc., när det gäller att bl.a. leda, organisera och lägga upp arbetet. Krav ställs på argumentationsförmåga och lyhörddhet.
50-70

Faktor 2 Problemlösning

I denna faktor värderas de krav som ställs i arbetet vad avser kreativ och analytisk förmåga.

Vid värderingen tas hänsyn till hur komplicerade (svåra på djupet; expertkunskaper krävs) och/eller komplexa (svåra på bredden; generalistkunskaper krävs) problemen är, hur väl problemen är definierade och hur vilken grad av utredning, nytänkande och utveckling som krävs för att lösa problemen. Problemen kan avse alla områden; inte endast teknik, utan även administration, ekonomi, personal, service, arbetsförhållanden etc.

Grad Definition

1. Problemen i arbetet är enkla och likartade. Problemlösningen innebär att välja mellan ett fåtal givna alternativ.
5-10
2. Problemen i arbetet är enkla men olikartade/sammansatta. Problemlösningen innebär att välja mellan ett antal givna alternativ och kräver viss kreativ och/eller analytisk förmåga.
20-30
3. Problemen i arbetet är ibland komplicerade och/eller olikartade/sammansatta. Problemlösningen innebär att bedöma och välja mellan flera möjliga alternativ och kräver kreativ och/eller analytisk förmåga.
40-70
4. Problemen i arbetet är ofta komplicerade och/eller olikartade/sammansatta. Problemlösningen innebär att utveckla och/eller utreda, analysera och utvärdera olika handlingsalternativ och kräver stor kreativ och/eller analytisk förmåga.
80-110

Faktor 3 Ansvar

Genom att fatta beslut – eller att avstå från att fatta beslut – tar man ett ansvar. I denna faktor värderas det ansvar som ingår i ett arbete. Med detta menas dels ansvaret för att, med de resurser man har till sitt förfogande – tid, personal, utrustning, etc – åstadkomma avsett verksamhetsresultat, dels det speciella ansvar som ligger i att ha underställd personal. Faktorn består av två delfaktorer:

- 3.1. Verksamhetsansvar
- 3.2. Personalansvar

3.1 Verksamhetsansvar

I alla arbeten förekommer avgöranden/beslut som den anställde har befogenhet att och förväntas/ska fatta, och sådana som hon/han inte har befogenhet att fatta. Det kan t ex gälla hur och när arbetsuppgifterna ska utföras eller vad som ska göras.

I delfaktor 3.1 Resultat-/verksamhetsansvar värderas först den grad av självständigt beslutsfattande som krävs/tillåts i arbetet, dvs. de ramar som reglerar vad den anställde är skyldig/ har befogenhet att fatta beslut om/utföra. Därefter bedöms omfånget/ komplexiteten i arbetsuppgifterna.

Tabell 3.1.1 Handlingsfrihet/befogenhet – Omfång/komplexitet

Skalan innehåller olika kombinationer av ”Handlingsfrihet/ befogenhet” och ”Omfång/komplexitet”.

	Omfång			
Handlingsfrihet/ befogenhet Handlingsfriheten i arbetet, dvs VAD som ska göras samt NÄR och HUR, styrs/ begränsas av:	Grad 1 Utföra arbetsuppgifter som är ensartade och enkla	Grad 2 Utföra några arbetsuppgifter, vilka kan vara av begränsad komplexitet.	Grad 3 Utföra flertalet arbetsuppgifter, vilka kan vara av viss komplexitet.	Grad 4 Utföra alla arbetsuppgifter, vilka kan vara av stor komplexitet - o/e vara specialist
Grad 1 Detaljerade instruktioner / -föreskrifter	10 15 20	20 30 40		
Grad 2 Fastställda arbetsmetoder. Definierade handlingsalternativ	30 40 50	50 60 70	70 80 90	
Grad 3 Riktlinjer och praxis. Givna ramar för hur arbetet ska utföras för att nå fastställda mål		80 90 100	100 110 120	120 130 140

forts »»»»

	Omfång			
Handlingsfrihet/ befogenhet Handlingsfriheten i arbetet, dvs VAD som ska göras samt NÄR och HUR, styrs/ begränsas av:	Grad 1 Utföra arbetsuppgifter som är ensartade och enkla	Grad 2 Utföra några arbetsuppgifter, vilka kan vara av begränsad komplexitet.	Grad 3 Utföra flertalet arbetsuppgifter, vilka kan vara av viss komplexitet.	Grad 4 Utföra alla arbetsuppgifter, vilka kan vara av stor komplexitet - o/e vara specialist
Grad 4 Kortsiktiga verksamhetsmål (1-års). Specifika funktionella riktlinjer och målsättning (avstämning regelbundet m överordnad, styrgrupp etc)			130 140 150	150 160 170

3.2 Personalansvar

I denna delfaktor värderas de speciella krav som ställs i arbetet när det gäller att leda/ansvara för personal. Vid värderingen tas hänsyn dels till antalet direkt underställda, dels till totalt antal underställda.

Personalansvar

Grad	Definition	Grad:				
		1	2	3	4	
		Direkt underställda:	1-3	4-10	11-19	20-
1.	Enklare personalledning i löpande verksamhet, t ex 1:e man, handledare		5-10	10-20	20-30	30-40
2.	Personalledning i form av att leda och fördela arbetet. Ansvar för t ex tillfälliga omplaceringar, arbetsskydds- och enkla personalsociala frågor. Ibland delaktig i lönesättning		15-25	25-35	35-45	45-55

Bilaga 2 B Tillämpningsföreskrifter – Dock-Side

(Gäller för företag som inför lönesystemet under perioden 1997-1999)

1. I företag där överenskommelse träffas om att införa differentierat lönesystem baserat på arbetsvärdering enligt Dock-Side tillskapas ett löneutrymme motsvarande 450 kr per heltidsanställd/månad. Löneutrymmet får ianspråktagas med högst 1/3 per år under efterföljande treårsperiod för differentiering av löner enligt Dock-Side.
2. Beträffande begynnelselönen för nyanställda efter införande av differentierat lönesystem ska följande gälla:

Begynnelselönen: Vid företaget gällande basmånadslön (månadslön exkl tillägg på grund av lönedifferentiering till följd av Dock-Side) reducerad med 2 650 kr.

- Efter ett års anställning ökas månadslönen med 866 kr.
- Efter två års anställning ökas månadslönen med ytterligare 866 kr.
- Efter tre års anställning ökas månadslönen upp till vid företaget gällande basmånadslön.

Anm.

Ovanstående höjningar utgår till följd av anställningstid och oberoende av ev höjningar till följd av centrala löneuppgörelser.

SVERIGES HAMNAR

SVENSKA HAMNARBETARFÖRBUNDET

Bilaga 3 Arbetstidsavtal

I § 4 Kajavtalet finns viktiga regler om arbetstidens förläggning.

Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet.

Detta avtal ska tillämpas, med nedanstående inskränkningar, på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Arbetsgivare som är bunden av detta avtal får tillämpa det på arbetstagare, som sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren inte är medlem av den avtalslutande organisationen på arbetstagsarsidan.

Från avtalets tillämpning undantas följande:

- a) Arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.
- b) Arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroeneställning i arbetstidshänseende.
- c) Arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj.

Twister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i Kajavtalet.

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Raster är inte inräknade.

Vecka räknas från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas på arbetsstället.

2 § Arbetstid vid nattarbete

Med natt avses perioden kl. 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 4 månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden 24 timmar för varje påbörjad period om sju dagar.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse från andra och tredje styckena kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka) och jourtid.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 5 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid. Övertiden får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

b) Extra övertid

Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagar under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Den extra övertiden är frivillig för arbetstagaren.

Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Anm.

Parterna är överens om att det är vid utgången av kalenderåret som övertidsjournalen inte får innehålla mer än 350 timmars övertid. Det innebär

att övertidsjournalen kan överskrida 350 timmar under kalenderåret. Detta förutsätter dock att tid återförs till övertidsutrymmet enligt punkten e) nedan före årets utgång.

c) Förberedelse- och avslutningsarbete

Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som, för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder, nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, får övertid tas ut med högst sex timmar i veckan eller, när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

Övertid som tas ut enligt denna punkt minskar utrymmet för allmän övertid och extra övertid.

d) Nödfallsövertid

Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver.

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än 2 dygn från arbetets början utan att lokal överenskommelse har träffats.

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet förs motsvarande faktiskt antal arbetade timmar till övertidsutrymmet enligt detta avtal.

e) Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet förs motsvarande faktiskt antal arbetade timmar till övertidsutrymmet enligt detta avtal.

Exempel 1

En arbetstagarare arbetar två timmar övertid. För det ersätts han med fyra timmars kompensationsledighet. Arbetsgivaren kan då föra över två timmar till övertidsutrymmet eftersom de motsvarar faktiskt antal arbetade timmar.

Exempel 2

En arbetstagarare beordras ut i övertidsarbete en lördag. Garantiersättningen är minst fem timmar (§ 5 Mom 3 Kajavtalet). Det visar sig att arbetstagararen endast behöver arbeta i tre timmar. Arbetstagararen erhåller kompensationsledighet, enligt lokalt avtal, med tio timmar. Arbetsgivaren får återföra tre timmar till övertidsutrymmet.

4 § Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning anses inte vara jourtid.

Avvikelse från första stycket kan göras i lokal överenskommelse.

5 § Sammanlagd arbetstid

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt detta moment skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 4 månader. I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden ska vara längre, dock högst 12 månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

Med rast avses avbrott i den dagliga arbetstiden under vilket arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av raster skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger och skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än 5 timmar i följd. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

2. Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

3. Pauser

Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster. Sådana arbetspauser skall beredas arbetstagarna i den utsträckning som arbetsförhållandena kräver. Pausernas längd och förläggning skall anges

på förhand så noga som omständigheterna medger. Pauserna räknas in i arbetstiden.

7 § Vila

1. Dygnsvila

Arbetstagare skall beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden kl. 0.00-5.00 ingå. Avvikelse får göras om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse.

2. Veckovila

Arbetstagare skall beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en veckovila om minst 24 timmar tillämpas.

Avvikelse från första stycket får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

8 § Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid och jourtid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan ta del av sina anteckningar. Svenska Hamnarbetarförbundet har rätt att ta del av anteckningarna för samtliga arbetstagare på arbetsstället.

Bilaga 4 Exempel på beräkning av nettosemester i arbetspass med användande av formeln i § 7 mom 3

I avtalets § 7 mom 3, har parterna infört en regel att semester för anställda, som har pass-/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema, skall bestämmas i arbetspass.

Den formel, som härvid används, bygger på att det i förväg fastställs hur många arbetspass, som genomsnittligt ingår i en skiftpassvecka. Formeln har följande utseende:

$$\frac{\text{Antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}}{5 \text{ genomsnittlig passlängd (tim/dag)}}$$

Beräkningsmetoden skall i första hand användas för att beräkna semestern för sådan arbetstagare, som arbetar efter ett pass-/skiftschema, med tjänstgöringsskyldighet under lördagar, söndagar och helger och där verksamheten inte avbryts för samtidig semester. Formeln kan också användas för att beräkna nettosemester för sådana anställda, som arbetar bara vissa dagar i veckan.

Exempel 1

- anställd med varierande passtjänstgöring
- schemalagt arbete med 10 fridagar per 4-veckorsperiod
- den anställda önskar ta ut hela sin semester under året
- veckoarbetstid: 38,25 timmar

Genomsnittlig passlängd:

$$\frac{38,25 \times 4}{(4 \times 7) - 10} = 8,5 \text{ timmar/dag}$$

Antal pass motsvarande 25 semesterdagar:

$$\frac{25 \times 38,5}{8,5} = 22,5 \text{ vilket räknas upp till 23 arbetspass}$$

Exempel 2

Samma förutsättningar som i exempel 1, men den anställde önskar spara 5 semesterdagar.

Antalet arbetspass motsvarar 20 semesterdagar blir då:

$$\frac{20 \times 38,25}{8,5} = 18 \text{ arbetspass}$$

Exempel 3

Arbetstagare med arbetstiden förlagd med 4 pass om 10 tim/pass, som önskar ta ut hela sin semester under året:

- passlängd: 10 timmar/dag
- veckoarbetstid: 40 timmar

Antal pass motsvarande 25 semesterdagar:

$$\frac{25 \times 40}{5} = 20 \text{ arbetspass}$$

10

Bilaga 5 Anlitande av bemanningsföretag

A Inledning

Parterna är överens om att anlitande av bemanningsföretag kan behöva ske i ett företags ordinarie verksamhet.

Parterna är vid diskussion om anlitande av bemanningsföretag ense om att hänsyn ska tas till företagets behov av att organisera sitt arbete så att det främjar både företagets produktivitet och fortlevnad och de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Parterna anser att inhyrd personal ska omfattas av kollektivavtal och rekommenderar att Sveriges Hamnars medlemsföretag bara anlitar bemanningsföretag som tillämpar Bemanningsavtalet mellan Bemanningsföretagen och LO.

B Förhandling vid anlitande av bemanningsföretag

Före anlitande av bemanningsföretag ska de lokala parterna förhandla om följande:

- Syfte med inhyrning av personal
- Omfattning av inhyrning
- Under vilken tidsperiod inhyrning ska ske
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske
- Arbetsgivaren ska informera om genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL)
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda
- Arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal
- När och hur utvärdering av inhyrning ska ske mellan parterna

Kan enighet inte uppnås i förhandlingen ska, om någondera part så begär, ärendet hänskjutas till de centrala parterna.

Ny förhandling ska upptas för det fall syftet förändras eller om förutsättningarna väsentligt förändras i förhållande till det man tidigare förhandlat om.

Parterna är överens om att regleringen i punkten B varken inskränker eller utvidgar förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen.

C Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna har, med beaktande av de förutsättningar som gäller i branschen, träffat överenskommelse enligt nedan om regler vid anlitan­de av bemannings­företag. Dessa regler tillämpas när det finns tillsvidareanställd personal som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbets­brist.

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till åter­ställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbets­brist.

När det finns personer med företrädesrätt gäller följande. Arbetsgivare som avser att anlita bemannings­företag för tid överstigande fem veckor ska på­kalla förhandling med lokal facklig organisation. Lokal förhandling ska även påkallas i de fall en arbetsgivare har behov av att utsträcka ett avtal om inhyrning med tid utöver fem veckor.

I förhandlingen anges skälen för att anlita bemannings­företag. Förhandlingen skall även klargöra huruvida arbetsgivarens behov kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Förhandlingsprocessen – under punkt C

Lokal förhandling ska komma till stånd inom två veckor om parterna inte kommer överens om annat.

Om enighet inte uppnås i förhandlingen kan ärendet hänskjutas till central förhandling.

Central förhandling ska påkallas och komma till stånd inom två veckor om parterna inte kommer överens om annat.

Under pågående förhandlingsprocess har arbetsgivaren inte rätt att anlita bemannings­företag.

Om enighet inte uppnås i den centrala förhandlingen gäller arbetsgivarens mening.