Kollektivavtal mellan

Finansarbetsgivarna
och
Akavia / Sveriges Ingenjörer

Tillsvidare fr o m 1/1 2015

Senast uppdaterad 2026-01-01

Innehåll

§1 — Avtalets tillämpningsområde 3
1. Avtalets omfattning 3
2. Arbetets ledning 4
§ 2 — Anställning 5
2.1 Tillsvidareanställning 5
2.2 Provanställning 5
2.3 Visstidsanställning 6
2.4 Medarbetare som uppnått 69 års ålder 7
§ 3 — Anställnings upphörande 7
Uppsägningstid m m 8
Turordningsregler m m 10
§ 4 — Extra uppdrag m m 13
§ 5 — Arbetstid 14
Lokala avtal 14
§ 6 — Semester 20
6.1 Semesterår 20
6.2 Semesterdagar 20
6.3 Semesterplan 21
6.4 Semesterlön 22
6.5 Semesterersättning på lönetillägg 22
6.6 Semesterlönetillägg 23
6.7 Sparande av semester 23
6.8 Semesterlön på sparade dagar 24
6.9 Ändrad arbetstid 24
6.10 Deltidsanställd 24
6.11 Visstidsanställning som varar högst tre månader 24
6.12 Återinträde i tjänst 25
6.13 Alternativ semesterberäkning 25
§ 7 — Lön 25
1. Övergripande utgångspunkter för lönebildning och lönesättning 25
2. Allmänna lönebestämmelser 26
3. Lönekartläggning 26
4. Lönesättningsprocessen i banken 27

5. Förhandlingsordning ... 31
6. Om lokal part inte finns ... 31
§ 8 — Ledighet och sjukdom ... 32
8.1 Tjänstledighet ... 32
8.2 Bidrag från banken ... 32
8.3 Föräldraledighetsavdrag ... 33
8.4 Tjänstledighet ... 34
8.5 Sjukanmälan och läkarintyg ... 34
8.6 Ersättning vid sjukdom ... 35
§ 9 — Förhandlingsordning ... 42
Förhandlingsordning ... 42
Förtroendenämnd - skiljenämnd ... 44
§ 10 — Avtalets giltighetstid ... 46
Avtal om beredskapstjänstgöring ... 47
1. Definition ... 47
2. Ersättning för beredskap ... 47
3. Övertid under beredskap ... 48
Avtal om distansarbete ... 50
Definition ... 50
Arbetsmiljön ... 50
Arbetstid ... 51
Medbestämmandeavtal mellan Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer ... 53
Lokal förhandling ... 54
Central förhandling ... 54
Förtroendenämnd ... 55
Överenskommelse mellan Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer om skydds- och säkerhetsarbete under arbetsmarknadskonflikt ... 56

§1 — Avtalets tillämpningsområde

1. Avtalets omfattning

Detta avtal gäller arbetstagare som är medlemmar i Akavia/Sveriges Ingenjörer och i övriga till PTK anslutna Saco-förbund hos samtliga till Finansarbetsgivarna anslutna banker med följande undantag:

a) Nedanstående arbetstagare

1. Verkställande direktör
2. Sekreterare till verkställande direktör
3. Arbetstagare i företagsledande ställning
4. Personaldirektör eller motsvarande vid banks huvudkontor
5. Vissa arbetstagare enligt överenskommelse mellan banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ

Anmärkning:
Från den 1 januari 2023 kan avtalet gälla för Städ- och lunchrumspersonal med flera som inte tjänstgör i bankverksamheten.

b) Nedanstående arbetstagare är undantagna från stridsåtgärd

1. Verkställande direktör
2. Sekreterare till verkställande direktör
3. Vice verkställande direktör eller annan ställföreträdare för verkställande direktör

4. Annan direktör som tillhör direktionen vid huvudkontor eller i övrigt tillhör den centrala företagsledningen
5. Personalchef vid huvudkontor, regionbank eller motsvarande
6. Direktionsmedlem eller motsvarande vid regionbank eller motsvarande enhet
7. Vissa arbetstagare enligt överenskommelse mellan banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ

Akavia/Sveriges Ingenjörer är berett att vid konflikt genom dispens medge ytterligare undantag från stridsåtgärder.

Anmärkning:
Akavia/Sveriges Ingenjörer har förklarat att medlem med ställning som verkställande direktör, vice verkställande direktör, administrativ chef, personalchef eller annan central befattning med motsvarande uppgifter inte får ha lokala fackliga uppdrag eller aktivt medverka i lokal facklig verksamhet.

2. Arbetets ledning

Banken leder och fördelar arbetet i företaget med iakttagande av reglerna om medbestämmande i lag och avtal.

Anmärkning:
Om Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ inte finns representerat vid banken övergår rättigheter och skyldigheter enligt detta avtal till berörd arbetstagare.

§ 2 — Anställning

Anställda är tillsvidareanställda, provanställda eller visstidsanställda.

2.1 Tillsvidareanställning

Tillsvidareanställd är den som inte är prov- eller visstidsanställd.

2.2 Provanställning

Bank som avser att pröva någon för en tillsvidareanställning kan anställa denne som provanställd.

Provanställning ska omfatta högst 12 kalendermånader. Provanställningens längd ska fastställas vid anställningstillfället. Visstidsanställning som föregår en provanställning tillgodoräknas med högst sex månader om inte annat lokalt överenskoms.

Förlängning av provanställning upp till sammanlagt högst 12 kalendermånader träffas mellan banken och arbetstagaren. Förlängning av provanställningen överstigande 12 kalendermånader kan vid särskilda skäl ske efter lokal överenskommelse.

Den provanställde ska senast en månad före provanställningens slut erhålla underrättelse om att anställningen ska upphöra eller övergå i en tillsvidareanställning. En provanställning kan även avbrytas före prövotidens slut med iakttagande av en månads underrättelsetid.

Provanställd blir efter godkänd provtjänstgöring tillsvidareanställd.

2.3 Visstidsanställning

2.3.1 Visstidsanställning

Överenskommelse om visstidsanställning kan träffas mellan banken och medarbetaren för en tid om sammanlagt högst 18 månader inom en period om fem år.

Efter överenskommelse mellan banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organisation kan anställningstiden förlängas med ytterligare 9 månader inom samma period.

Om medarbetaren varit visstidsanställd i banken i sammanlagt mer än 27 månader under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

2.3.2 Studerandeanställning

Oavsett vad som framgår enligt 2.3.1 får den visstidsanställas som till banken visar sig vara antagen till en utbildning som berättigar till studiemedel från CSN, eller som under högst två terminer i följd har ett studieuppehåll från en sådan utbildning. Varje enskilt anställningstillfälle får uppgå till en tidsperiod av lägst 1 och högst 9 månader. Visstidsanställningen består under hela den avtalade perioden även om förutsättningarna för ingåendet av anställningen har upphört eller förändrats.

2.3.3 Visstidsanställning efter avslutad studerandeanställning

Anställningstid som studerandeanställd ska medräknas vid ny visstidsanställning enligt 2.3.1. Medför medräkning av anställningstid

som studerandeanställd att 18 respektive 27 månader uppnås, reduceras medräkningen så att visstidsanställning enligt 2.3.1 kan ske under högst fyra månader i omedelbar anslutning till studerandeanställningen.

2.3.4 Övrigt

Bank som avser att pröva någon för tillsvidareanställning ska anställa denne som provanställd.

Banken ska årligen informera Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organisation om vilka som är visstidsanställda den 1 februari och den 1 september, om inte annat lokalt överenskoms.

2.4 Medarbetare som uppnått 69 års ålder

Medarbetare som uppnått 69 års ålder saknar företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad samt omfattas vid visstidsanställning inte av begränsningsreglerna om 18 respektive 27 månader enligt § 2.3.

Vid uppsägning av medarbetare som uppnått 69 år, se § 3 c).

§ 3 — Anställnings upphörande

Vid uppsägning av anställning resp fastställande av turordning, företrädesrätt och vissa varselregler gäller nedanstående regler med iakttagande i övrigt av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Uppsägningstid m m

a) Vid uppsägning från bankens sida

Följande uppsägningstider gäller anställda som har anställningsavtal träffade 1 juni 2009 eller senare.

Anställningstid	**Uppsägningstid**
Mindre än 5 år	3 månader
5 år men inte 8 år	4 månader
8 år men inte 10 år	5 månader
10 år —	6 månader

Anställda som vid uppsägningstillfället har fyllt 55 år erhåller 6 månaders uppsägningstid.

b) Vid uppsägning från medarbetarens sida

Mindre än 5 år som tillsvidareanställd tjänsteman	*Minst 5 år* som tillsvidareanställd tjänsteman
Uppsägningstid	***Uppsägningstid***
2 mån	3 mån

Anmärkning:
Medarbetare som uppnått 69 års ålder har en månads uppsägningstid.

Anmärkning till a) och b):
Med anställningstid avses tid som tillsvidareanställd i banken. Överenskommelse om längre uppsägningstid kan träffas mellan banken och arbetstagaren.

För provanställda och visstidsanställda är uppsägningstiden från båda parters sida en månad.

Vid visstidsanställning överstigande sex månader i en följd, ska banken, om den önskar att anställningen ska upphöra när den överenskomna tiden utgått eller arbetet avslutats, lämna besked en månad i förväg till arbetstagaren om att visstidsanställningen kommer att upphöra. Någon underrättelse dessförinnan behöver ej lämnas. Beskedet ska vara skriftligt om arbetstagaren så begär.

Om arbetstagare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden helt eller delvis har banken rätt till ett ideellt skadestånd. Skadeståndet uppgår till den lön som skulle ha utgått under denna tid. Kvittning kan ske.

Anmärkning:
Parterna är ense om att den praxis, som sedan lång tid tillbaka utvecklats inom svenskt bankväsende, innebär att bankerna vid organisations- och strukturförändringar tillämpar en längre gående omplaceringsregel för tillsvidareanställd än vad lagen om anställningsskydd stipulerar och således även i positiv anda prövar möjligheterna till omplacering inom koncernen. Denna prövning gäller i de banker/företag där arbetstagaren anmält intresse, till dess nio månader förflutit från den dag anställningen upphörde. Bankerna är tillika beredda att anordna eller medverka till utbildning av rimlig omfattning om detta erfordras för att göra berörd arbetstagare kvalificerad för föreslagen befattning.

Härutöver är bankerna beredda att pröva huruvida anställning kan beredas tillsvidareanställd som i samägt företag friställes till följd av driftsinskränkningar.

c) Vid uppsägning från bankens sida

Vid uppsägning av anställning respektive fastställande av turordning, företrädesrätt och vissa varselregler gäller nedanstående regler med iakttagande i övrigt av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Medarbetare som uppnått 69 års ålder har en månads uppsägningstid. § 3 Turordningsregler mm, punkt 1. ”Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist” äger inte tillämpning med undantag för tredje stycket rörande möjlighet till överenskommelse om avvikelse från LAS. § 3 Turordningsregler mm, punkt 2, ”Företrädesrätt till ny anställning” äger inte tillämpning.

Turordningsregler m m

1. Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Särskild turordning gäller för detta avtalsområde.

Banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ förutsätts vid personalnedskärning utifrån bankens bemanningsbehov och arbetstagarens anställningstid träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning.

Avsteg från lagen om anställningsskydd och detta kollektivavtals regler för turordning och företrädesrätt till återanställning kan ske genom överenskommelse mellan banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ. De lokala parterna har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

Bedömningen av tillräckliga kvalifikationer ska ha som utgångspunkt bankens behov av kompetens som är nödvändig för verksamheten. Berörd arbetstagare ska anses ha de tillräckliga

kvalifikationer som krävs endast om bankens verksamhet och behov på kort och lång sikt kan tillgodoses.

Arbetstagarens kvalifikationer ska bedömas i vid mening därvid särskild vikt ska ställas på såväl utbildning och yrkeskunnighet som personlig lämplighet.

2. Företrädesrätt till ny anställning

Anställd som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till ny anställning då behov av arbetskraft inom banken uppstår. Denna rätt upphör sedan nio månader förflutit från det vederbörandes anställning i banken upphörde. För att en sådan företrädesrätt ska kunna gälla ska följande förutsättningar föreligga:

a) Anställning i banken ska ha varat sammanhängande minst ett år.

b) Vid visstidsanställning som upphört på grund av arbetsbrist gäller — förutom övriga förutsättningar i detta mom — företrädesrätt till ny visstidsanställning om den tidigare anställningstiden uppgår till sammanlagt mer än 18 månader under de senaste tre åren. Företrädesrätt i dessa fall gäller dock ej vid visstidsanställningar som avses pågå högst en månad.

c) Arbetstagaren ska ha kvalifikationer och lämplighet för den tjänst som ska besättas. Bedömningen av kvalifikationer ska ha som utgångspunkt bankens behov av kompetens som är nödvändig för verksamheten. Berörd arbetstagare ska anses ha de kvalifikationer som krävs endast

om bankens verksamhet och behov på kort och lång sikt kan tillgodoses.

d) Företrädesrätten till ny anställning gäller, om ej annat lokalt överenskommits, endast bankens kontor på den ort där vederbörande var placerad vid anställningens upphörande.

e) Önskar någon företrädesrätt till återanställning måste vederbörande göra anmälan härom till banken.

f) Erbjuder banken ny anställning bör vederbörande tillträda tjänsten inom en månad. Avvisas erbjudande om anställning som skäligen borde ha godtagits är företrädesrätten förfallen.

g) Avser banken anställa en arbetstagare när någon annan har företrädesrätt till ny anställning eller om fråga uppkommer vem av flera företrädesberättigade som ska få anställning, ska banken förhandla med Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ.

3. Varsel och överläggning

Uppkommer frågan om arbetstagarens skiljande från tjänsten, ska banken lämna varsel härom till Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ vid banken.

Varsel ska lämnas, när frågan gäller:

a) Uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden — minst två veckor före uppsägningen.

b) Avskedande — minst en vecka före avskedandet.

Banken ska inom ovan nämnda tider också underrätta berörd arbetstagare om åtgärden.

Rätt att påkalla överläggning i frågan föreligger inom en vecka efter varsel eller underrättelse.

Har överläggning begärts, får banken inte vidta den ifrågasatta åtgärden förrän tillfälle till överläggning lämnats men har rätt att omedelbart avstänga arbetstagaren från tjänstgöring. Varsel och underrättelse ska ske skriftligen.

§ 4 — Extra uppdrag m m

1. Det är förbjudet för arbetstagare att inlåta sig i spekulationsaffärer eller ingå borgensförbindelser i sådan omfattning att arbetstagarens ekonomiska ställning därigenom avsevärt kan rubbas.
2. Arbetstagare får ej utan bankens medgivande för egen eller annans räkning driva agentur- eller affärsrörelse av något slag eller åta sig anställning eller uppdrag, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete i banken. Ansökan om sådant medgivande ska göras skriftligen.

   Arbetstagare ska i de fall där banken så påfordrar lämna uppgift om syssla eller uppdrag av ovannämnda art.
3. Banken ska precisera riktlinjer i banketiska frågor i enlighet med Finansinspektionens rekommendationer. Riktlinjerna ska delges de anställda.

§ 5 — Arbetstid

Lokala avtal

Arbetstiden regleras i kollektivavtal mellan banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ och ersätter arbetstidslagen med undantag för dess bestämmelser som ej är dispositiva.

Lokala avtal om arbetstiden syftar till att anpassa arbetstiderna till såväl verksamhetens krav som till den anställdes olika önskemål och behov. De kraftigt ändrade förutsättningarna för bankverksamhet med krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och mer individuella lösningar ska vara utgångspunkter i de lokala avtalen. Ett riktmärke i de lokala förhandlingarna är att arbetstidsavtalet i sig ej bör påverka summan av de anställdas totala inkomster vare sig uppåt eller neråt.

Ordinarie arbetstid utgörs av 38.5 timmar för helgfri måndag-fredag i genomsnitt per år för heltidsarbetande arbetstagare. Som helgdag räknas även midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Ordinarie arbetstid kan förläggas under hela dygnet under årets alla dagar.

Om inget lokalt avtal träffas gäller följande:

Arbetstidens omfattning

Ordinarie arbetstid utgörs av 38.5 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 10 veckor.

Ordinarie arbetstid ska förläggas måndag-fredag exklusive helgdag klockan 07.00 till 21.00 med maximalt 10 timmar per dygn. Som helgdag räknas även midsommar-, jul- och nyårsafton. 5 januari, skärtorsdag, 30 april, dag före Kristi Himmelsfärdsdag samt dag före Alla helgons dag ska den ordinarie arbetstiden förläggas mellan kl 07.00 och 14.00.

Efter överenskommelse mellan banken och arbetstagaren kan ordinarie arbetstid förläggas till andra tider än de som ovan angivits. I samband med förändrade arbetstider finns en möjlighet att göra en översyn av lönen.

Tjänstgöringstider för en period av minst en månad meddelas arbetstagaren senast 14 dagar före periodens början. Visstidsanställda undantas från denna bestämmelse.

Övertidsarbete

1. Undantag från bestämmelserna

Bestämmelserna i mom 2—6 gäller ej för

a) arbetstagare med en lön minst uppgående till 45 000 kronor / månad, om inte annat lokalt överenskoms;

b) arbetstagare för vilka överenskommelse träffats om att övertidskompensation ej ska utgå.

2. Allmän övertid och mertid

Vid särskilt behov får övertid och mertid tas ut med sammanlagt högst 100 timmar under ett kalenderår. Övertid kan tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

3. Extra övertid/mertid

Om särskilda skäl föreligger kan överenskommelse träffas mellan banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ eller om endera parten så begär mellan Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer om uttag av extra övertid/mertid om högst 200 timmar under ett kalenderår. Överenskommelse enligt ovan kan också träffas om större uttag av allmän övertid än 50 timmar under en kalendermånad eller 48 timmar under en tid av fyra veckor.

4. Avräkning

Övertid och mertid som kompenseras genom ledighet belastar inte övertids-/mertidsmåttet. Vid avräkning motsvarar 1 timmes kompensationsledighet 1 timmes mertid/övertid.

5. Natur- och olyckshändelse

Har natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som ej kunnat förutses vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid/mertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallstid). Nödfallstid får tas ut endast under den förutsättningen att arbetsgivaren underrättar Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ om övertidsarbetet och/eller mertidsarbetet.

6. Arbetstidsnoteringar

Banken ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid och mertid.

7. Definition av ordinarie arbetstid

Med ordinarie arbetstid avses arbete enligt kollektivavtalet. Vid beräkning av övertid och mertid enligt ovan jämställs ordinarie arbetstid med annan ledighet enligt lag och avtal, d v s semester,

sjuk- och föräldraledighet, ledighet för militärtjänst, studieledighet, ledighet för fackligt arbete, föreningsuppdrag i skolan, offentligt uppdrag eller tjänstledighet i övrigt med lön.

8. Definition av övertid

Med övertidsarbete för heltidsanställd avses arbete utöver ordinarie schemalagd arbetstid.

Med övertidsarbete för deltidsanställd avses arbete utöver årsarbetstiden för heltidsanställda.

9. Definition av mertid

Bank må beordra mertid för deltidsanställda vid särskilda behov. Då sådant arbete utförs utgår ersättning med timme för timme.

Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger den anställdes ordinarie arbetstid och som ej är övertid.

10. Enkel och kvalificerad övertid

Vid varje övertidstillfälle är de första två timmarna enkel övertid. Övrig övertid är kvalificerad övertid.

Vid övertidsarbete under bankfri dag är övertidsersättningen kvalificerad.

11. Förutsättningar för övertid och mertid

Övertids- och mertidsarbete ska kompenseras om det av arbetsledningen har beordrats, godkänts på förhand eller undantagsvis godkänts i efterhand.

12. Övertidskompensation

Kontant ersättning för enkel övertid utgår med timlön ökad med

50 %, för kvalificerad övertid med 100 %. Timlön beräknas genom att månadslönen delas med 160.

Vid kompensation i form av ledighet utgår 1 1/2 timmes ledighet för 1 timmes enkel övertid och 2 timmars ledighet för 1 timmes kvalificerad övertid.

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samråd mellan banken och arbetstagaren bör, så långt det är möjligt, arbetstagarens önskemål beaktas.

13. Undantag från övertidskompensation

Arbetstagare med en lön minst uppgående till 45 000 kronor i månaden erhåller ej övertidsersättning om inte annat lokalt överenskoms. För dessa arbetstagare utgår kompensation med tre semesterdagar utöver dem som anges i § 6 mom 2.

Överenskommelse kan träffas om undantag från övertidskompensation mellan banken och arbetstagare som på grund av sin tjänsteställning själv har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller som har rätt att självständigt avgöra om han ska arbeta på övertid. Därvid ska arbetstagare i stället kompenseras med tre semesterdagar utöver dem som anges i § 6 mom 2.

Skyddsbestämmelser

Total arbetstid

Den totala arbetstiden (d v s ordinarie arbetstid och mertid/övertid sammanlagt) får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt per år.

Dygnsvila
Tjänstemannen ska ha minst 11 timmars ledighet sammanhängande per 24-timmarsperiod. Vid avkortning av dygnsvilan ska tjänstemannen garanteras lämplig kompensation.

Veckovila
Under varje period om sju dagar ska en av dygnsviloperioderna utsträckas med 24 timmar till en veckovila om 35 timmar. Denna veckovila får avkortas till lägst 24 timmar. Vid avkortning av veckovilan ska tjänstemannen garanteras lämplig kompensation.

Nattarbete
Den normala arbetstiden för nattarbetande ska inte överstiga ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod i genomsnitt per år. Med nattarbete avses minst tre timmars ordinarie arbetstid förlagd mellan kl 23.00 — kl 06.00.

Vid ständigt nattarbete ska ordinarie veckoarbetstid utgöra högst 35 timmar i genomsnitt per 4-veckorsperiod.

Med ständigt nattarbete menas att tjänstemannen endast arbetar med nattarbete och inte arbetar under dagtid samt att nattarbete utförs fem gånger per vecka i genomsnitt under en 4-veckorsperiod.

Anmärkning:
§§ 6, 12, 15 och 17 i Arbetstidslagen är tillämpliga.

Nationaldagen

En medarbetare som vid tidpunkten för nationaldagen är anställd hos arbetsgivaren och som innehar en anställning som vid tidpunkten för nationaldagen omfattar minst tre månader har rätt till

en dags tjänstledighet med lön de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Ledigheten läggs ut i samråd mellan banken och medarbetaren. Vid utläggning ska medarbetarens önskemål i största möjliga mån beaktas. Ledigheten kan inte sparas och berättigar inte till kontant ersättning i de fall ledigheten inte tagits ut

Lokal överenskommelse träffas om hur kompensationsledigheten för nationaldagen för deltidsanställda ska proportioneras.

§ 6 — Semester

Med iakttagande av semesterlagens bestämmelser i övrigt gäller följande:

6.1 Semesterår

Med semesterår avses tiden fr o m den 1 januari t o m den 31 december.

Arbetstagares rätt till semester intjänas under löpande kalenderår. Vid anställningens upphörande kan avräkning av för under året i förskott erhållen semesterlön ske på innestående lön med beaktande av § 29 a semesterlagen.

6.2 Semesterdagar

Anställd erhåller 27 semesterdagar.

Arbetstagare utan rätt till övertidsersättning äger rätt till ytterligare 3 semesterdagar.

Med semesterdagar i texten avses bankdagar i semester.

Den som anställs efter den 31 augusti har rätt till den semester som kan beräknas bli intjänad under året.

Med semester avses där inte annat anges semesterdagar med lön.

Rätt till semesterledighet utan lön regleras av semesterlagen.

Övergångsregel:

1. *Arbetstagare som var befordrad den 31/12 2001 bibehåller sin semesterstandard.*
2. *Den som var utnämnd chefstjänsteman per 31/8 2000 bibehåller sin semesterstandard.*
3. *Anställda som tidigare uppnått 40 års ålder och erhållit 28 semesterdagar bibehåller denna semesterstandard så länge anställningen består. Anställda som senast den 31 december 2010 fyller 40 år erhåller 28 semesterdagar det år detta inträffar samt bibehåller denna semesterstandard så länge anställningen består.*

6.3 Semesterplan

Med iakttagande av § 10 semesterlagen och gällande besluts- och förhandlingsordning för medbestämmande bör semesterplan föreligga den 15 april.

Om inte annat avtalats, ska semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under perioden juni—augusti, om inte särskilda skäl föranleder annat.

6.4 Semesterlön

Under semester utgår ordinarie lön. Vid icke semesterkvalificerande frånvaro beräknas antalet semesterdagar med lön enligt följande:

$$\frac{(250 - \text{antalet icke semesterkvalificerande bankdagar}) \times \text{semesterrätt för helt år}}{250}$$

Uppstår brutet tal vid beräkningen görs avrundning till närmaste högre tal. Brutet tal anses föreligga om första decimalen är större än noll. Slutligt fastställande av antalet semesterdagar sker vid årets slut. För mycket utbetald semesterlön avräknas mot innestående lön, mot följande års semesterlön eller enligt särskild överenskommelse.

Semesterledighet, såväl betald som obetald, när arbetstagaren eljest skulle ha arbetat, utgör semesterkvalificerande frånvaro.

Anmärkning:
Semesterlön utgår inte till arbetstagare med frånvaro under helt kalenderår som icke är semesterkvalificerande.

Dagslön beräknas som månadslönen × 12 ÷ 250 vid bestämmande av semesterlön och semesterersättning.

6.5 Semesterersättning på lönetillägg

Utöver ordinarie lön enligt § 6.4 utgår semesterersättning med 10,75 % på ersättning för övertid, mertid, beredskap och provision. Sådan semesterersättning utbetalas senast i samband med semesterårets utgång.

6.6 Semesterlönetillägg

Medarbetare som omfattas av BTP2 och som är födda 1966 eller tidigare, erhåller 1,45% av utgående lön i semesterlönetillägg. Utbetalning av semesterlönetillägget sker i samband med juni- resp. decemberlönen, om inte annat lokalt överenskoms.

Anmärkning: *Bakgrunden till att medarbetare som omfattas av BTP2 och som är födda 1966 eller tidigare erhåller semesterlönetillägg är att dessa medarbetare inte omfattades av växlingen av semesterlönetillägget till en förstärkt pension som i sin helhet var implementerad i kollektivavtalet per den 1 januari 2023.*

6.7 Sparande av semester

Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara upp till fem till ett senare semesterår i enlighet med § 18 semesterlagen.

Arbetstagare som endast tjänstgör vissa bankdagar (intermittent) har rätt att spara upp till tre semesterdagar med lön till senare semesterår under förutsättning att anställningen varat hela kalenderåret och i övrigt på de villkor § 18 semesterlagen anger.

För semesterdagar som inte uttagits vid årets slut och som inte får sparas utgår semesterersättning.

Anmärkning:
Även under år då arbetstagaren tar ut sparade semesterdagar i form av ledighet eller som semesterersättning får sparande av semester ske.

Om arbetstagare både sparar semester och tar ut semester har arbetstagare inte ovillkorlig rätt att få de sparade semesterdagarna som tas ut förlagda i anslutning till årets huvudsemester.

6.8 Semesterlön på sparade dagar

Vid uttag av sparad semesterdag utgår ordinarie lön, dock med beaktande av den fastställda arbetstiden i förhållande till full arbetstid under intjänandeåret.

6.9 Ändrad arbetstid

Vid ändrad arbetstid under semesteråret ska detta beaktas vid semesterlöneberäkningen.

6.10 Deltidsanställd

Deltidsanställd som normalt inte tjänstgör varje bankdag ska erhålla semester med lön under sådana dagar då arbetstagaren eljest skulle arbetat. Övrig semesterledighet kan utläggas på arbetsfria dagar.

6.11 Visstidsanställning som varar högst tre månader

Vid visstidsanställning som varar högst tre månader, gäller dock inte bestämmelserna i denna paragraf. Någon rätt till semesterledighet föreligger inte, men väl till semesterersättning med 10,75 % på intjänad lön och lönetillägg enligt § 6.5 till medarbetare som omfattas av BTP1 och för medarbetare som omfattas av BTP2 och som är född år 1967 och senare. För medarbetare som omfattas av BTP2 och som är född år 1966 eller tidigare utgår semesterersättning med 12 % på intjänad lön och lönetillägg enligt § 6.5.

6.12 Återinträde i tjänst

Om arbetstagare på bankens begäran återinträder i tjänst under semester utgår skälig ersättning för därmed förenade kostnader och resdagar räknas som tjänstgöringsdagar.

6.13 Alternativ semesterberäkning

I stället för ovanstående regler kan semester beräknas per timme i enlighet med branschpraxis.

§ 7 — Lön

1. Övergripande utgångspunkter för lönebildning och lönesättning

Lönen är ett viktigt styrinstrument i banken för att uppnå en produktiv och effektiv verksamhet.

Lönen ska bl a stimulera den enskilde till en förbättrad arbetsprestation att ta på sig större ansvar, att uppnå ökad kompetens och att utveckla verksamheten. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Samma principer ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre. Banken ska eftersträva en lönestruktur och lönedifferentiering mellan medarbetarna som upplevs som rättvis och objektiv.

Det ska även finnas tydliga och realistiska mål för verksamheten och för den anställde. Bankens chefer har ett särskilt ansvar för

att mål sätts och att uppföljning av resultat sker. Bankens lönepolitik, dess utgångspunkter för lönebildningen och lönesättningen ska vara väl förankrad bland de anställda.

Produktivitet, tillväxt och lönsamhet utgör avgörande förutsättningar för bankernas konkurrenskraft och ska påverka akademikernas löneutveckling. Lönenivå, lönesättning och löneökning påverkas även av marknadsförutsättningar som utbud och efterfrågan på viss kompetens liksom löneläget på den lokala arbetsmarknaden. Lönesättningen ska ske i en transparent process, känd av både arbetsgivare och arbetstagare. Banken ansvarar för att lönesättningsprinciper och lönekriterier är tydliga och kända i företaget.

2. Allmänna lönebestämmelser

Lönen utbetalas månadsvis i efterskott.

För del av månaden utgår lön med så stor del av hel månadslön, som antalet fullgjorda arbetsdagar utgör del av månadens totala antal arbetsdagar.

Sänkning av arbetstagarens faktiska lön kan ske endast efter central, lokal eller individuell överenskommelse.

3. Lönekartläggning

Banken ska varje år kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. Detta gäller inte banker med färre sysselsatta än tio arbetstagare. Nämnda kartläggning ska ske i samråd med akademikerföreningen i banken.

4. Lönesättningsprocessen i banken

Lokala löneförhandlingar sker en gång årligen per 1 januari. Lokalt kan överenskommelse mellan banken och akademikerföreningen träffas om annan tidpunkt. Detta förutsätter — oavsett vad som sägs om lokal part i övrigt i detta avtal — att det finns en akademikerförening i banken.

Akademikeravtalet innehåller inga fastställda potter eller generella tillägg. Det är därför mycket viktigt att varje arbetstagare ansluten till avtalet ges ett meningsfullt lönesamtal. Genom ett tydligt och klargörande samtal ges den anställde möjlighet att förstå hur dennes prestation påverkar möjligheten till löneutveckling.

4.1 Parternas inledande arbete

Med utgångspunkt från bankens förhållanden ska de lokala parterna i god tid inför varje lönerevision gemensamt göra en genomgång av avtalets innehåll och intentioner och försöka enas om formerna för den lokala lönesättningsprocessen. Härigenom uppnås en lönesättningsprocess som är tydlig för både arbetsgivare och medarbetare.

Arbetsgivaren redovisar aktuella löner för akademikerföreningens medlemmar och aktuell lönestruktur samt företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

Parterna gör gemensamt en genomgång av följande:

- avtalets innehåll och intentioner
- aktuella lönesättningskriterier
- övergripande tidsplan med beaktande av bl.a. de individuella lönesamtalen

- formerna för den kommande lönerevisionen
- vilket utbildnings- och informationsbehov som finns till chefer och medarbetare
- vilka som omfattas av lönerevisionen

Konsultation
Har parterna olika syn på moment i processen kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål fortskrida.

4.2 Den individuella lönen och lönesamtalet

Efter genomförda förberedelser ska banken ta initiativ till lönesamtal med akademikerföreningens medlemmar.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och fastställs utifrån arbetets art och svårighetsgrad, den anställdes arbetsinsats, uppnådda resultat, ansvar, marknadskrafter, samarbetsförmåga m.m. Lönen ska bl.a. stimulera den enskilde till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå ökad kompetens och att utveckla verksamheten. Det normala är att en arbetstagare, som fullgör en fullgod arbetsinsats i banken, har en för arbetstagaren positiv löneutveckling. Diskriminerande lönesättning får inte förekomma. Den tid under vilken medarbetare varit föräldraledig jämställs med arbetad tid.

I samband med en befordran bör en löneöversyn ske.

Det individuella lönesamtalet är en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. Lönesamtalet ska vara en årlig återkommande och väl genomtänkt dialog mellan den anställde och dennes närmaste lönesättande chef.

Samtalet bör med ett tillbakablickande och ett framtidsperspektiv behandla verksamhetens uppgift, samarbetet, arbetsuppgifterna, utvecklingen, förändringar, relationen mellan chef och medarbetare och andra angelägna frågor som rör arbetssituationen.

Syftet med lönesamtalet är att:

- Klargöra fastställda löneprinciper / lönegrundande faktorer.
- Utvärdera den anställdes arbetsprestationer.
- Ge den anställde möjlighet att beskriva arbetsuppgifter och uppnådda resultat.
- Diskutera lönen i förhållande till arbetssituationen och vad som krävs för en positiv löneutveckling i framtiden.
- Enas om lönen.

Om medarbetaren erhåller ingen eller ringa löneökning ska motivet för detta redovisas. Om medarbetaren inte har gjort en fullgod arbetsprestation upprättas en plan med berörd medarbetare. Planen ska ta fasta på orsakerna till den uteblivna eller låga löneökningen och utifrån detta ange konkreta åtgärder, såsom till exempel kompetensutveckling, byte av arbetsuppgifter m.m. i syfte att ge förutsättningar för att en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner.

I de fall anställds löneutveckling under en löpande treårsperiod väsentligt ligger under den genomsnittliga nivån i banken, ska detta uppmärksammas och analyseras vid lönesamtalet. Översynen syftar till att utröna orsaken till den ogynnsamma löneutvecklingen och att komma fram till eventuella åtgärder. Överenskomna åtgärder såsom exempelvis löneförhöjning, kompetensutveckling, förändrade arbetsuppgifter ska dokumenteras.

Resultatet av lönesamtalet ska skriftligt dokumenteras om part så begär.

4.3 Vid oenighet mellan chef och medarbetare

Om chef och medarbetare inte kommer överens om den nya lönen kan frågan på medarbetarens begäran hänskjutas till lokal förhandling.

4.4 Enas om löneökningen - lokal förhandling

Lokal förhandling avslutas som huvudregel inom 4 månader från revisionsdatum. I den händelse detta inte är möjligt gör lokala parter, om man inte enats om annat, en plan för när den lokala förhandlingen kan avslutas.

Efter att lönesamtalen genomförts, redovisar banken till akademikerföreningen den totala löneökningen för medlemmarna. Parterna gör en avstämning av det totala löneutfallet för akademikerföreningens medlemmar kopplat till bankens ekonomiska förutsättningar och önskad lönestruktur. Banken redovisar även de nya lönerna för akademikerföreningens medlemmar.

De lokala parterna enas om den totala löneökningen. I detta ligger även att försöka träffa överenskommelse i de fall enskild medlem vid lönesamtalet hänskjutit frågan om ny lön till lokal förhandling.

4.5 Parternas avslutande arbete

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- Löneprocessen

- Lönesamtalen
- Förhandlingsklimatet

5. Förhandlingsordning

Om part så begär ska protokoll föras.

Om lokala parter inte enas enligt 4.4 kan frågan om den totala löneökningen föras till central förhandling enligt bestämmelserna i § 9 punkterna 2 och 3.

De centrala parterna ska i sådan förhandling utöver vad som ovan sagts om gemensamma utgångspunkter och grundläggande principer för lönebildningen beakta de nivåer som övriga löneavtal har slutits på inom bankerna och övriga delar av den finansiella sektorn.

Om de centrala parterna ej kan enas ska frågan överlämnas till opartisk skiljeman som parterna utser gemensamt. Denne ska välja ett av parternas slutbud avseende nivå på medlemmarnas totala lönehöjningar (slutbudsmetoden). Det av skiljemannen fastställda utrymmet fördelas därefter av arbetsgivaren.

En förutsättning för att slutbudsmetoden ska tillämpas är att Akavia/Sveriges Ingenjörer representeras av ett lokalt organ i banken och att detta organ företräder mer än 10 medlemmar.

6. Om lokal part inte finns

Om lokal part inte finns vid banken övergår rättigheter och skyldigheter vad avser hela § 7 i detta avtal på den enskilde medlemmen.

§ 8 — Ledighet och sjukdom

Ledighet och ersättning i samband med födelse och adoption

8.1 Tjänstledighet

Arbetstagare har rätt till tjänstledighet i samband med barns födelse och adoption enligt föräldraledighetslagen.

8.2 Bidrag från banken

Tillsvidareanställd har rätt till bidrag från banken under högst 360 kalenderdagar när arbetstagaren får hel föräldrapenning. Vid flerbarnsfödsel utges bidrag under 450 kalenderdagar.

Anmärkning:
Mot bakgrund av ändringar i föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen den 1 juli 2024 är parterna överens om att det för rätten till bidrag från banken krävs, förutom kriterierna enligt första stycket, att medarbetaren är förälder eller att medarbetaren stadigvarande tar ett motsvarande föräldraansvar genom att ha den faktiska omsorgen och det praktiska ansvarstagandet om barnet.

Bidraget utges vid ledighet som tas ut inom 18 månader från födelsen eller adoptionstillfället.

För att få bidrag ska arbetstagaren förbinda sig att återgå i tjänst, minst motsvarande arbetstagarens uppsägningstid.

Vid uttag av föräldrapenning om högst fyra dagar, som innehåller arbetsfri dag, utges inte bidrag för arbetsfri dag, om inte banken och tjänstemannen överenskommer om annat.

Bidraget utgör 10 procent av dagslönen på en årslön inom 10 prisbasbelopp. På fast månadslön överstigande 10 prisbasbelopp utgör ersättningen 80 procent.

Dagslönen är

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

Med månadslön avses lönen två månader före ledighetens början. Lönehöjning inom nämnda tidsperiod som beror på annat än förändrad arbetstid, ska dock ingå i månadslönen.

Om inte arbetstagaren iakttar uppsägningstiden ska bidraget återbetalas. Formen för återbetalning bestäms efter samråd med arbetstagaren. Kvittning kan tillämpas.

8.3 Föräldraledighetsavdrag

Vid hel föräldraledighet hel kalendermånad görs avdrag med hel månadslön.

Vid partiell eller intermittent föräldraledighet som berör mer än en kalendermånad utges månadslön i form av förändrad tjänstgöringsgrad.

I övriga fall vid föräldraledighet helt eller partiellt under ordinarie arbetstid görs avdrag per timme. Timlön beräknas genom att månadslön delas med 160.

För deltidsanställd proportioneras avdraget.

8.4 Tjänstledighet

Tjänstledighet ska begäras skriftligen med angivande av skäl.

Under tid då medarbetaren är tjänstledig utgår ingen lön. För varje arbetsdag avdras ett så stort belopp av månadslönen som belöper på varje arbetsdag, om månadslönen fördelas lika på antalet arbetsdagar i månaden.

Anmärkning:

1. *Då så utan större olägenhet kan ske, är bankerna beredda att bevilja kortare ledighet i anledning av anförvants frånfälle eller större familjehögtid utan avdrag på lön eller semester.*
2. *Finansarbetsgivarna har utfärdat en rekommendation som bl a syftar till att i ekonomiskt avseende underlätta för medarbetare att inneha politiska uppdrag.*

8.5 Sjukanmälan och läkarintyg

8.5.1 Sjukanmälan

En medarbetare som inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada ska snarast möjligt anmäla detta till banken enligt gällande instruktioner och samtidigt anmäla när hon/han beräknas kunna arbeta igen.

Om banken så begär, ska medarbetaren lämna skriftlig försäkran om att denne varit sjuk, omfattningen av den nedsatta arbetsförmågan och under vilka dagar arbete skulle ha utförts.

Om sjukperioden fortsätter efter den 14:e kalenderdagen ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till banken, om så begärs.

8.5.2 Läkar- och arbetsförhetsintyg

Om banken så begär, ska medarbetaren lämna läkarintyg såväl före som efter sjunde kalenderdagen. Innan medarbetaren återinträder i tjänst, är denne skyldig att på begäran lämna ett arbetsförhetsintyg.

Om banken begär att intygen ska vara utfärdade av anvisad läkare betalar banken kostnaden, om inte Försäkringskassan gör det.

8.6 Ersättning vid sjukdom

8.6.1 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som banken ska utge till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod:

Övergångsregel:
Nedanstående bestämmelser tillämpas på sjuklöneperiod som påbörjas 1 januari 2019 eller senare. På sjuklöneperiod som påbörjats 31 december 2018 eller tidigare tillämpas reglerna i sin tidigare lydelse.

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

A)	karensavdrag för tid upp till 20 % av medarbetarens veckoarbetstid	$100\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
B)	för tid efter fullgjort karensavdrag och t o m den 14:e kalenderdagen i sjukperioden	$20\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Sjukavdrag fr o m 15:e–90:e kalenderdagen per sjuktillfälle

Vid uppbärande av sjukpenning eller förebyggande sjukpenning fr o m 15:e kalenderdagen per sjuktillfälle samt vid rehabiliteringspenning från tid ersättning erhålls gör banken sjukavdrag enligt följande:

Vid ersättning med 80% av SGI:

Sjukavdrag från medarbetarens lön för varje kalenderdag frånvaron omfattar

Årslön **upp till** 10prisbasbelopp	$90\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$ per kalenderdag
Årslönedel **över** 10prisbasbelopp	$10\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ prisbasbelopp}}{365}$ per kalenderdag

Vid ersättning med 75% av SGI:

Sjukavdrag från medarbetarens lön för varje kalenderdag frånvaron omfattar

Årslön **upp till** 10 prisbasbelopp	$90\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$ per kalenderdag
Årslönedel **över** 10 prisbasbelopp	$15\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ prisbasbelopp}}{365}$ per kalenderdag

Det ankommer på medarbetaren att underrätta banken om på vilken nivå ersättning erhålls. Banken ska informera medarbetaren om denna skyldighet. För det fall medarbetaren erhållit för hög utfyllnad av banken i förhållande till erhållen ersättning från Försäkringskassan, ska överskjutande ersättning återbetalas till banken.

Sjukavdrag från 91:a kalenderdagen per sjuktillfälle

Sjukavdrag från medarbetarens lön för varje kalenderdag frånvaron omfattar

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

Rätten till sjuklön upphör då sjukpension börjar utgå enligt § 6 (BTP 1) eller § 11 (BTP 2) pensionsavtalet.

Anmärkning:
1. Vid beräkning av sjukavdrag för deltidsanställda under de första 14 kalenderdagarna divideras månadslönen med faktorn 1,1.
2. För medarbetare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80% fr o m första sjukdagen eller som har beviljats graviditetspenning, görs sjukavdrag enligt vad som gäller enligt B) ovan.
3. Om medarbetaren under de senaste tolv månaderna har fått avdrag för sammanlagt tio karensavdrag enligt A) ovan, beräknas sjukavdraget härefter från första frånvarotimmen enligt B) ovan.
4. Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska sjuklöneperioden betraktas som en fortsättning och endast omfatta så många dagar att dessa tillsammans utgör 14 kalenderdagar. Återstår del av karensavdrag enligt A) ovan vid återinsjuknandet ska avdraget fullgöras innan sjukavdrag sker enligt B) ovan.
5. Vid uppbärande av förebyggande sjukpenning görs för kalenderdag 1—14 sjukavdrag enligt följande:

Vid ersättning med 80% av SGI:

För varje timme en medarbetare uppbär förebyggande sjukpenning görs sjukavdrag per timme med

*Årslön **upp till** 10 prisbasbelopp*	$90\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
*Årslönedel **över** 10 prisbasbelopp*	$10\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Vid ersättning med 75% av SGI:

För varje timme en medarbetare uppbär förebyggande sjukpenning görs sjukavdrag per timme med

*Årslön **upp till** 10 prisbasbelopp*	$90\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
*Årslönedel **över** 10 prisbasbelopp*	$15\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Det ankommer på medarbetaren att underrätta banken om på vilken nivå ersättning erhålls. Banken ska informera medarbetaren om denna skyldighet. För det fall medarbetaren erhållit för hög utfyllnad av banken i förhållande till erhållen ersättning från Försäkringskassan, ska överskjutande ersättning återbetalas till banken.

8.6.2 Rätten till sjuklön

Banken utger sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden enligt lagen om sjuklön. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven ovan. Sjuklöneperioden börjar på den första kalenderdagen som utgör arbetstagarens arbetsdag.

Tillsvidareanställd, provanställd och visstidsanställd har rätt till sjuklön fr o m den första dagen av anställningstiden, dock att visstidsanställd med kortare anställningstid än en månad har rätt till sjuklön om anställningen tillträtts och därefter varat 14 kalenderdagar i följd.

Anmärkning:
Vid ny visstidsanställning hos samma bank inom 14 kalenderdagar från den senast föregående anställningens upphörande, medräknas även tidigare anställningar vid beräkning av kvalifikationstiden 14 kalenderdagar.

Visstidsanställd har rätt till sjuklön från banken från 15:e kalenderdagen först efter tre hela månaders tjänstgöring i en följd.

Sjuklön ska inte utges för tid innan banken fått anmälan om sjukdomsfallet, såvida inte hinder förelegat.

Banken är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om sjukperioden fortsätter efter 14:e kalenderdagen åligger det banken att göra anmälan till Försäkringskassan inom sju kalenderdagar från denna tidpunkt.

Vid upprepade fall av arbetsoförmåga som innebär att medarbetaren är frånvarande p g a sjukdom sammanlagt mer än 150 dagar under 12 på varandra följande månader utgår därefter inte sjuklön efter 14:e kalenderdagen. Vid varje nytt fall av arbetsoförmåga bestäms tiden under vilken sjuklön kan utgå genom att från 150 dagar avräkna det antal dagar medarbetaren erhållit sjuklön under närmast föregående 12-månadersperiod.

Exempel:
En medarbetare insjuknar 10 februari. Under perioden fr o m 10 februari året innan har medarbetaren erhållit sjuklön under 25 dagar. Sjuklön kan utgå under 125 dagar.

8.6.3 Definition av månadslön, veckoarbetstid och sjuklön m m

Månadslön = den aktuella månadslönen.
Med månadslön avses i detta sammanhang

- fast kontant månadslön
- fasta lönetillägg (beredskapsersättning)
- garanterad minimiprovision eller liknande
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med provision bör lokal överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid avses det för kalenderår beräknat genomsnittliga antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har kort tidsbestämd anställning eller oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel.

Med sjuklön avses den ersättning banken erlägger till medarbetaren t o m 90:e sjukdagen.

Fr o m 91:a kalenderdagen gäller reglerna om sjukpension enligt pensionsavtalet.

Anmärkning:
1. ***Delsjukskrivning***
Partiellt arbetsoförmögen (delsjukskrivning) medarbetare, som utför deltidsarbete mot deltidslön och som samtidigt erhåller del av hel sjukpenning från försäkringskassa,

erhåller förutom lön för utfört arbete del av den sjuklön denne vid fullständig arbetsoförmåga skulle ha fått. Sjukavdrag görs enligt reglerna ovan med motsvarande del av det belopp som där anges. Tid enligt ovan räknas som full sjuklönetid.

2. ***Vakant***

3. ***Livränta***
Om vid arbetsskada livränta och inte sjukpenning utgår under tid då rätt till sjuklön enligt ovan angivna regler alltjämt föreligger, ska banken under återstoden av sjuklönetiden utge skillnaden mellan ordinarie lön och livräntans belopp.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger ej för tid då rehabiliteringspenning utges.

4. ***Reduktion***
Ersättning som arbetstagare erhåller på grund av frivillig försäkring, för vilken banken erlagt premie, avräknas från sjuklön enligt ovan.

Då ersättning utgår från det allmänna och denna ersättning till karaktär och belopp är jämförbar med sjukpenning från försäkringskassa, ska avdrag göras med ersättningens belopp.

5. ***Ersättning från tredje man***
Om medarbetare på grund av sjukdom, olycksfall, övervåld eller dylikt har rätt till ersättning av tredje man vid förlust av arbetsförmågan eller nedsättning av denna, övergår denna rätt till banken i den mån ersättningen belöper på tid för vilken utgår sjuklön eller sjukpension och intill ett belopp per tidsenhet motsvarande sjuklön och sjukpensionen under samma tidsenhet. Detta gäller dock inte då fråga är om rätt till ersättning på grund av sådan frivillig försäkring som tecknats av medarbetaren eller för dennes personliga räkning och som inte bekostats av banken. Om banken sålunda erhållit ersättning från tredje man ska vid beräkning av den tid, varunder rätt till sjukpenning föreligger, från det faktiska antalet sjukdagar under den senast förflutna 12-månadersperioden frånräknas det antal dagar, som svarar mot sjuklön uppgående till ett lika stort belopp som ersättningen från tredje man.

Medarbetare får inte utan bankens medgivande med tredje man träffa förlikning som kan beröra bankens rätt enligt första stycket, första meningen, samt har att, då banken så begär, tillhandahålla banken de handlingar och upplysningar, som erfordras för att ifrågavarande rätt ska kunna göras gällande.

§ 9 — Förhandlingsordning

Förhandlingsordning

Vid tvist mellan Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer om tolkning eller tillämpning av mellan parterna gällande avtal eller överenskommelse gäller följande förhandlingsordning. Samma ordning ska också tillämpas vid tvist som berör lokala avtal eller överenskommelser mellan till Finansarbetsgivarna ansluten bank och lokalt organ i banken. Likaså ska tvister som gäller tillämplig lagbestämmelse behandlas enligt denna förhandlingsordning.

1. Med lokal förhandling avses förhandling mellan banken och lokalt organ i banken. Saknas sådan organisation, förs förhandlingen med arbetstagaren direkt eller den eller de arbetstagare vid banken som arbetstagarna därtill utsett. Lokal förhandling ska upptas på begäran av banken eller det lokala organet.
2. Med central förhandling avses förhandling mellan Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer. Har lokal förhandling avslutats utan att enighet uppnåtts, ska central förhandling upptas på begäran av endera Finansarbetsgivarna eller lokalt organ. Central förhandling ska begäras inom 10 bankdagar från den dag, då lokal förhandling avslutats. Central förhandling upptas eljest på begäran av endera Finansarbetsgivarna eller Akavia/Sveriges Ingenjörer.
3. För såväl lokal som central förhandling gäller att den ska påbörjas snarast möjligt och senast inom 10 bankdagar

från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna i fråga om central förhandling enas om uppskov.

4. Vid yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller kollektivavtal gäller de tidsfrister och preskriptionstider som anges i lag med följande tillägg:

   Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive på arbetstagarsidan för arbetstagarens organisation eller särskild utsedd företrädare för arbetstagarna vid företaget eller Akavia/Sveriges Ingenjörer i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

5. Tvist angående uppsägning eller avskedande av arbetstagare enligt detta avtal ska hänskjutas till förtroendenämnden såsom skiljenämnd. Parterna kan dock gemensamt hänskjuta tvist till arbetsdomstolen.

   Tvist angående uppsägning eller avskedande av arbetstagare som inte är tillsvidareanställd ska inte annat än i undantagsfall hänskjutas till rättslig prövning.

   Avtalstvist ska i sista hand hänskjutas till förtroendenämnden för avgörande. Fråga som huvudsakligen är av allmän arbetsrättslig karaktär kan dock på endera partens begäran i stället hänskjutas till arbetsdomstolen.

6. Om varken Finansarbetsgivarna eller Akavia/Sveriges Ingenjörer vill väcka eller föra talan för till organisationen ansluten bank eller medlem, äger banken eller den enskilde själv väcka och föra talan vid allmän domstol. Om antingen Finansarbetsgivarna eller Akavia/Sveriges Ingenjörer vill väcka eller föra talan för till organisationen ansluten bank eller medlem, ska tvister slutligt avgöras av skiljenämnd enligt punkt 2 nedan.
7. Tvist mellan banken och arbetstagare som inte är organiserad i Akavia/Sveriges Ingenjörer eller i till PTK anslutna Saco-förbund ska slutligt avgöras av skiljenämnd enligt punkt 2 nedan.

Förtroendenämnd - skiljenämnd

1. Parterna tillsätter en förtroendenämnd som ska handlägga och som skiljenämnd avgöra tvister enligt kap 1 § 3 i lag om rättegång i arbetstvister.

   Förtroendenämnden består av opartisk ordförande samt från vardera parten högst tre ledamöter och lika antal ersättare. Förtroendenämnden sammanträder med ordförande eller, om en part så begär, med en ordförande samt högst två ledamöter, en från vardera Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer. Ordförande utses av Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer eller om organisationerna inte kan enas av Medlingsinstitutet. Kostnaderna för nämnden ska fördelas lika mellan parterna.

   Vid nämndens sammanträden ska föras protokoll, som

justeras av ordföranden samt en av Finansarbetsgivarnas och en av Akavia/Sveriges Ingenjörers valda ledamöter. Vid tvisters handläggning i förtroendenämnden ska i övrigt iakttas vad som föreskrivs i lag om rättegång i arbetstvister.

2. Vid arbetstvist mellan banken och en arbetstagare som inte är organiserad i Akavia/Sveriges Ingenjörer eller i till PTK anslutna Saco-förbund tillsätter Finansarbetsgivarna och arbetstagaren en skiljenämnd.

   Om antingen Finansarbetsgivarna eller Akavia/Sveriges Ingenjörer vill väcka eller föra talan för till organisationen ansluten bank eller medlem, ska skiljenämnd tillsättas av berörda parter.

   Skiljenämnden ska handlägga och avgöra tvisten i enlighet med 1 kap 3 § lag om rättegång i arbetstvister samt lag om skiljeförfarande.

   Skiljenämnden består av en opartisk ordförande eller, om parterna så överenskommer, en opartisk ordförande samt från vardera parten en ledamot. Ordförande utses av parterna eller om parterna inte kan enas av Medlingsinstitutet.

Anmärkning:
För det fall ansluten bank eller medlem utträder ur organisationen efter att skiljeförfarande påkallats men innan skiljenämnd tillsatts, ska organisationen meddela om banken eller medlemmen kommer att biträdas i tvisten. Om organisationen inte avser att biträda banken eller medlemmen i tvisten, ska skiljenämnd tillsättas enligt punkt 2 ovan.

§ 10 — Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare från och med 2015-01-01 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Avtalet kan dock tidigast upphöra per den 1 januari 2019. Om avtalet ej sägs upp dessförinnan förlängs det med ett år i sänder.

Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer är ense om att under avtalstiden på endera partens begäran uppta förhandlingar om ändringar i avtalet, om förutsättningarna för avtalets bestämmelser förändras på grund av lagstiftning eller angränsande avtal inom bankområdet.

Sådan ändrad lagstiftning kan gälla socialförsäkringarna, arbetstidslagen, semesterlagen, gällande arbetsrätt eller andra lagar som påverkar förutsättningarna för avtalets bestämmelser.

Vid ändrad lagstiftning äger endera parten med en månads uppsägningstid säga upp avtalsbestämmelser, som berörs av ändrad lagstiftning och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än utlöpningsdagen för detta kollektivavtal.

Stockholm 24 mars 2015

BANKINSTITUTENS ARBETSGIVAREORGANISATION

JUSEK
CIVILEKONOMERNA
SVERIGES INGENJÖRER

Avtal om beredskapstjänstgöring

1. Definition

Med beredskap avses att arbetstagaren står till bankens förfogande för att vid kallelse från banken till sitt hem eller annan plats, där han kan nås på telefon, inställa sig på arbetsplatsen.

Beredskapstjänstgöring ska planeras i så god tid som möjligt.

Förändring av planerad beredskapstid ska göras i samråd med berörd arbetstagare.

Enbart tid som arbetstagaren fullgör på arbetsplatsen eller på annan överenskommen plats, räknas som arbetstid enligt reg-lerna om tillämpning av arbetstidslagen i kollektivavtalet § 5.

2. Ersättning för beredskap

Beredskapstjänst ersätts enligt bestämmelserna nedan, såvida inte banken och arbetstagaren har överenskommit om ersättning i annan form.

Ersättning för beredskap utgår för beställd tid som inte infaller under tid då ersättning för kvalificerad beredskap ska utgå enligt vad som nedan sägs.

Ersättning för kvalificerad beredskap utgår för beställd tid som infaller

- mellan kl 17.00 på fredag och kl 07.00 påföljande måndag,
- på bankfri dag och
- efter kl 15.00 på följande helgdagsaftnar: trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton samt dag före Kristi Himmelsfärsdag och dag före Alla Helgons dag.

Ersättning för beredskap kan fastställas i lokal förhandling. Kan överenskommelse inte nås utgår ersättning med

Fr o m 1/1 2025
56,90 kr/tim eller med en 1/2 timmes ledighet och

för kvalificerad beredskap med

Fr o m 1/1 2025
113,90 kr/tim eller med 1 timmes ledighet.

Arbetstagare äger som kompensation uttaga högst tre dagar per kalenderår om inte banken medger annat. Bankerna är beredda att i möjligaste mån tillmötesgå önskemål från arbetstagaren om förläggning av sådan tid.

Ersättning utgår inte för beredskap under ordinarie arbetstid.

3. Övertid under beredskap

Kontaktar banken arbetstagaren under pågående beredskap utgår beredskapsersättning motsvarande ersättning för övertid under minst en timme. Sker flera kontakter inom samma timme utgår övertidsersättning för totalt en timme.

Vid inställelse på arbetsplatsen eller annan överenskommen plats utgår övertidsersättning oavsett arbetstagarens lön. Som övertid ersätts även restider till och från arbetsplatsen. Arbetstagaren äger på bankens bekostnad färdas till och från arbetsplatsen med taxi eller egen bil.

Övertidsersättning beräknas enligt § 5:12 kollektivavtalet. Ersättning för beredskapstjänst utgår ej för tid då övertidsersättning utgår.

Avtal om distansarbete

Efter överenskommelse mellan banken och arbetstagaren kan distansarbete förekomma, varvid nedanstående ska iakttagas.

Definition

Med distansarbete avses arbete som arbetstagare regelbundet och i genomsnitt motsvarande minst en arbetsdag per vecka utför från hemmet eller från annan arbetsplats som överenskommes från fall till fall och där det finns en överenskommelse om att distansarbete föreligger.

Den anställde som arbetar på distans ska organisatoriskt tillhöra huvudarbetsplatsen.

Anmärkning:
Med huvudarbetsplats avses här den avdelning där den anställde organisatoriskt är placerad.

Arbetsmiljön

Banken ansvarar för att arbetsutrymmet är utformat och inrett så att det är lämpligt ur arbetsmiljösynpunkt. Detta ansvar innefattar en skyldighet att tillse att alla säkerhetskrav uppfylls och att arbetsplatsen fyller alla rimliga ergonomiska krav.

Arbetstagare som arbetar på distans förutsätts medverka till att eliminera eventuella risker i arbetsmiljön samt att ordna arbetsplatsen så att säkerheten inte äventyras.

Den anställde är skyldig att följa givna föreskrifter i arbetsmiljölagstiftningen samt iaktta den försiktighet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Banken ska ha tillträde till distansarbetsplatsen.

Arbetstid

Vid distansarbete kan arbetstiden förläggas antingen som en fast utlagd tid enligt bestämmelserna i § 5 eller genom att arbetstagaren ges rätt att själv disponera sin arbetstid. I det senare fallet gäller en ordinarie arbetstid om 38 timmar och 30 minuter per helgfri vecka räknat i genomsnitt per fyramånadersperiod samt att övertidsersättning ej utgår.

Följande frågor kan regleras mellan banken och arbetstagaren:

- Distansarbetets omfattning
    - omfattning av distansarbetet
    - närvaro på huvudarbetsplatsen
- Arbetsuppgifter
    - vad som ska göras
    - hur det ska göras
    - redovisning av resultatet
- Tillgänglighet
    - när/hur distansarbetaren ska vara anträffbar
    - frånvarorapportering
- Resebestämmelser
- Utrustning samt ansvar för densamma
    - beskrivning av utrustning
    - vem som ska äga utrustningen
    - vem som ansvarar för utrustningen

  - vad utrustningen får användas till
  - vem som får använda utrustningen
  - förvaring av utrustningen
  - ansvar vid vårdslöshet
  - vem som bekostar utrustningen
  - service av utrustningen
- Försäkring
  - vem som ska ansvara för att försäkring är tecknad
  - vem som står för kostnaden för försäkringen och ev tilläggsförsäkring
- Arbetsutrymmet
  - utformning
  - inredning
- Säkerhets- och skyddsåtgärder
- Säkerhetspolicy och sekretessrutiner
- Uppföljning
  - uppföljning av distansarbetet
- Uppsägningstid
  - avveckling av distansarbete

Medbestämmandeavtal mellan Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer

1. 11 § och 38 § MBL ersätts med följande lydelse:

   ”Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör Akavia/Sveriges Ingenjörer ska banken på eget initiativ förhandla med Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ innan banken beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för medlem i Akavia/Sveriges Ingenjörer och övriga till PTK anslutna Saco-förbund.”

2. Före beslut om uppsägningar p g a arbetsbrist som berör medlemmar i Akavia/Sveriges Ingenjörer och övriga till PTK anslutna Saco-förbund ska banken på eget initiativ förhandla med Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ.

   Saknas lokalt organ enligt första stycket ska lokal förhandling påkallas med Akavia/Sveriges Ingenjörers centrala organisation. I detta fall kan även arbetsgivaren företrädas av Finansarbetsgivarna.

   Banken ska även på eget initiativ förhandla med Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ före beslut om en omorganisation eller annan förändring då banken bedömer att förändringen kan komma att leda till uppsägningar p.g.a. arbetsbrist av medlemmar i Akavia/Sveriges Ingenjörer och övriga till PTK anslutna Saco-förbund.

3. Parterna erinrar om vikten av att banken fortlöpande lämnar information till Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ enligt § 19 MBL.

Anmärkning:
Parterna förutsätter ett djupare lokalt samarbete inom medbestämmandeområdet där innehållet och formerna utvecklas lokalt inom resp bank. Skulle så inte ske ska frågan föras till central förhandling.

Lokal förhandling

Parter i lokal förhandling är banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ.

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tio bankdagar från dagen för dess påkallande såvida ej de lokala parterna enats om uppskov.

Central förhandling

Medbestämmande enligt detta avtal är avsett att utövas genom de lokala parterna. I enlighet därmed bör central förhandling mellan Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer endast upptas i frågor av större räckvidd eller av principiell betydelse.

Central förhandling ska ske på gemensam begäran av banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ eller på begäran av endera Finansarbetsgivarna eller Akavia/Sveriges Ingenjörer.

Central förhandling ska begäras inom tio bankdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Central förhandling ska

påbörjas snarast möjligt och senast inom tio bankdagar från dagen för dess påkallande såvida ej de centrala parterna enats om uppskov.

Förtroendenämnd

Tvist om tolkning av detta avtal eller av bestämmelser eller beslut, som grundas på detta avtal, lokal överenskommelse eller MBL och som ej bringats till lösning vid central förhandling, kan på endera partens begäran inom tio bankdagar från den dag den centrala förhandlingen avslutades hänskjutas till Finansarbetsgivarnas och Akavia/Sveriges Ingenjörers gemensamma förtroendenämnd enligt kollektivavtalet § 9 Förhandlingsordning — skiljenämnd.

Överenskommelse mellan Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer om skydds- och säkerhetsarbete under arbetsmarknadskonflikt

Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer konstaterar att den internationalisering och globalisering av de finansiella marknaderna som nu råder ställer parterna inför nya överväganden om effekter och konsekvenser av en arbetsmarknadskonflikt inom bank- och finansområdet.

Parterna är därför överens om följande:

1. För att undvika stora och långsiktiga skador ska bankerna/företagen kunna fullfölja och avveckla leverans- och betalningsförpliktelser avseende före konflikten ingångna finansiella åtaganden. Arbete som krävs för att upprätthålla bankens/företagets finansiella riskhantering för att tillgodose myndighetskrav ska kunna utföras under konflikt.

   Bankerna/företagen måste därför kunna ha tillgång till RIX, CLS, EBA, Target, VPC med motsvarande internationella clearingorganisationer för värdepappersaveckling, OM med motsvarande internationella clearingorganisationer för derivataveckling och clearingtjänster hos stora internationella banker.

S.W.I.F.T-systemet ska kunna användas.

2. För att kunna fullgöra ovanstående åtaganden måste viss datadrift vara igång.

3. Det är skyddsarbete att övervaka datasystemen för att kunna åtgärda en större krasch och för att avvärja eventuella inträngningsförsök eller virusattacker.

   Datasystemen är så integrerade att det inte är säkerhetsmässigt försvarbart att säkert stänga av enskilda system.

   Banken och Akavia/Sveriges Ingenjörers lokala organ ska definiera de medarbetare som ska undantas från konflikten för att åtgärderna under punkterna 1—3 ska kunna genomföras.

   Om behov föreligger för undantag av funktioner avseende bankens utlandsetablerade verksamhet kan lokala överenskommelser träffas för centralt godkännande av Finansarbetsgivarna och Akavia/Sveriges Ingenjörer.

4. Skyddsarbete är också sådant arbete som vid ett konfliktutbrott erfordras för att arbetet ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt samt sådant arbete som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar.

5. Med säkerhetsarbete menas bl a bevakning och skötsel av bankens fastigheter för att undvika skada på dessa.

6. Anställda som omfattas av konflikt ska, om arbetsgivaren så beslutar, behålla nycklar och passerkort under konflikten.

7. Det åligger tjänsteman att vid behov utföra skydds- och säkerhetsarbete enligt p 1—6. Anställd som omfattas av konflikt får inte beordras utföra andra arbetsuppgifter än skydds- och säkerhetsarbete innan konflikten upphört.

8. Akavia/Sveriges Ingenjörer är berett att vid konflikt genom dispens medge ytterligare undantag från stridsåtgärder.