

# **Kollektivavtal**

**mellan**

**Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO)**

**och**

**Jusek/Civilekonomernas Riksförbund/  
Civilingenjörssförbundet (CF)**

**för akademiker**

**1/1 2004 – 31/12 2007**

# Innehållsförteckning

	<b>sid</b>
§ 1. Avtalets tillämpningsområde	3
§ 2. Anställning	4
§ 3. Anställnings upphörande	5
§ 4. Extra uppdrag m m	7
§ 5. Arbetstid	8
§ 6. Semester	10
§ 7. Lön	13
§ 8. Ledighet och sjukdom	16
§ 9. Förhandlingsordning	21
§ 10. Avtalets giltighetstid	23
Avtal om beredskapstjänstgöring	24
Avtal om distansarbete	26
Medbestämmandeavtal	28
Skydds- och säkerhetsarbete under arbetsmarknadskonflikt	29

## § 1. Avtalets tillämpningsområde

### 1. Avtalets omfattning

Detta avtal gäller arbetstagare som är medlemmar i Jusek/Civilekonomernas Riksförbund/Civilingenjörersförbundet (CF) och i övriga till PTK anslutna SACO-förbund hos samtliga till BAO anslutna banker med följande undantag:

- a) Arbetstagare (städ- och lunchrumspersonal m fl) som ej tjänstgör i bankverksamheten och för vilken särskilt avtal i vissa fall tecknats.
- b) 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 Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ
- c) 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 Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ

Jusek/Civilekonomerna/CF är berett att vid konflikt genom dispens medge ytterligare undantag från stridsåtgärder.

*Anm:*

Jusek/Civilekonomerna/CF 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.

*Anm:*

Om Jusek/Civilekonomerna/CFs 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 skall omfatta högst 12 kalendermånader. Provanställningens längd skall fastställas vid anställningstillfället.

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 provanställda skall senast en månad före provanställningens slut erhålla underrättelse om att anställningen skall upphöra eller övergå i en tillsvidareanställning. En provanställning kan även avbrytas före provotidens slut med iakttagande av en månads underrättelsetid.

Provanställd blir efter godkänd provtjänstgöring tillsvidareanställd.

### 2.3 Visstidsanställning

Visstidsanställning kan ske:

- ? under en sammanlagd tid av högst sex månader per kalenderår
- ? under högst 24 månader som vikarie för den som är frånvarande på grund av sjukdom, militärtjänstgöring, föräldraledighet eller utbildning.

Varje arbetsperiod utgör en anställning.

Överenskommelse om längre tid än i ovan angivna fall kan träffas mellan banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ.

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

Den som anställs i banken efter 65-års ålder eller som uppstår pension från tidigare anställning i banken är visstidsanställd.

*Anm:*

När en arbetstagare har varit visstidsanställd i banken i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren skall banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ gemensamt genomföra en översyn. Denna översyn skall behandla arbetstagarens framtida anställningsform, kompetens- och löneutveckling och eventuell framtida företrädesrätt till tillsvidareanställning.

*Övergångsregel till anm:*

Denna bestämmelse gäller enbart anställningsavtal som tecknats fr o m 1/1 2002. Om detta inte är tekniskt möjligt på grund av bristande registrering m m gäller bestämmelsen i stället fr o m 1/1 2004.

### § 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

Uppsägningstiden utgör för tillsvidareanställd:

- a) vid uppsägning från banken*  
 3 mån vid anställningstid som är kortare än 5 år  
 4 mån vid anställningstid som är minst 5 år men ej 10 år  
 6 mån vid anställningstid som är minst 10 år
- b) vid uppsägning från arbetstagaren*  
 2 mån vid anställningstid som är kortare än 5 år  
 3 mån vid anställningstid som är minst 5 år

*Anm. till a) och b):*

Med anställningstid avses tid som tillsvidareanställd i banken.

För anställningsavtal som träffats före 1997-01-01 skall äldre regler gälla om uppsägningstiden är längre.

Överenskommelse om längre uppsägningstid kan träffas mellan banken och arbetstagaren.

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

Vid visstidsanställning överstigande sex månader i en följd, skall banken, om den önskar att anställningen skall 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 skall 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.

*Anm:*

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.

## **Turordningsregler m m**

### **1. Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

Särskild turordning gäller för detta avtalsområde.

Banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs 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 Jusek/Civilekonomerna/CFs 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 skall ha som utgångspunkt bankens behov av kompetens som är nödvändig för verksamheten. Berörd arbetstagare skall anses ha de tillräckliga kvalifikationer som krävs endast om bankens verksamhet och behov på kort och lång sikt kan tillgodoses.

Arbetstagarens kvalifikationer skall bedömas i vid mening därvid särskild vikt skall ställas på såväl utbildning och yrkeskunighet 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 skall kunna gälla skall följande förutsättningar föreligga:

- a) Anställning i banken skall ha varit 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 skall ha kvalifikationer och lämplighet för den tjänst som skall besättas. Bedömningen av kvalifikationer skall ha som utgångspunkt bankens behov av kompetens som är nödvändig för verksamheten. Berörd arbetstagare skall 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 överenskommit, 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. Avisas 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 skall få anställning, skall banken förhandla med Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ.

### 3. Varsel och överläggning

Uppkommer frågan om arbetstagarens skiljande från tjänsten, skall banken lämna varsel här- om till Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ vid banken.

Varsel skall 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 skall 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 skall 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 skall göras skriftligen.

Arbetstagare skall i de fall där banken så påfordrar lämna uppgift om syssla eller uppdrag av ovannämnda art.

3. Banken skall precisera riktlinjer i banketiska frågor i enlighet med Finansinspektionens rekommendationer. Riktlinjerna skall delges de anställda.

## § 5. Arbetstid

### Lokala avtal

Arbetstiden regleras i kollektivavtal mellan banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs 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 skall 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 skall 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 Himmelfärdsdag samt dag före Alla helgons dag skall 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.

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 36 800 kronor/månad, om inte annat lokalt överenskoms;
- b) arbetstagare för vilka överenskommelse träffats om att övertidskompensation ej skall 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 Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ eller om endera parten så begär mellan BAO och Jusek/Civilekonomerna/CF 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.

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

## **4. Avräkning**

Övertid och mertid som kompenseras genom ledighet belastar inte övertids-/mertidsmättet. 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 Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ om övertidsarbetet och/eller mertidsarbetet.

## **6. Arbetstidsnoteringar**

Banken skall 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 jämföras 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 deltidanställd 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 skall 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 36 800 kronor i månaden erhåller ej övertidsersättning. 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 skall arbeta på övertid. Därvid skall arbetstagare i stället kompenseras med tre semesterdagar utöver dem som anges i § 6 mom 2.

## § 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 inestående lön med beaktande av § 29 semesterlagen.

## 6.2 Semesterdagar

Arbetstagare erhåller årligen semester enligt följande:

	<i>Antal bankdagar i semester</i>
? Provanställd	25
? Tillsvidareanställd och visstidsanställd	
T o m det år 39 års ålder uppnås	25
Fr o m det år 40 års ålder uppnås	28

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 12 % på intjänad lön och lönetillägg enligt § 6.5.

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 befördrad den 31/12 2001 bibehåller sin semesterstandard (gäller från 1/1 2002).
2. Den som var utnämnd chefstjänsteman den 31/8 2000 bibehåller sin semesterstandard och äger inte rätt till övertidsersättning (gäller från 1/9 2000).

## 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, skall 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 inestående lön, mot följande års semesterlön eller enligt särskild överenskommelse.

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

*Anm:*

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

Dagslön beräknas som månadslönen x 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

Arbetstagare erhåller 1,25% av utgående lön i semesterlönetillägg.

Utbetalning av semesterlönetillägget sker i samband med juni- resp. decemberlönen, om inte annat lokalt överenskoms.

## 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.

*Anm:*

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 skall detta beaktas vid semesterlöneberäkningen.

## **6.10 Deltidsanställd**

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

## **6.11 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.

## **6.12 Alternativ semesterberäkning**

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

# **§ 7. Lön**

## **Övergripande mål för lönebildningen**

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

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

Bankens lönepolitik och dess utgångspunkter för lönebildningen och lönesättningen skall vara väl förankrad bland de anställda.

## **Nivån på löneökningar i banken**

Produktivitet, tillväxt och lönsamhet utgör avgörande förutsättningar för bankernas konkurrenskraft och skall påverka akademikernas löneutveckling. Löneutveckling sker främst mot bakgrund av dessa ekonomiska förutsättningar.

För att löneutvecklingen skall kunna kopplas till dessa förutsättningar skall tydliga och realistiska mål finnas för verksamheten och för den anställde. Bankens chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Lönenivå och lönesättning påverkas av marknadsförutsättningar som utbud och efterfrågan på viss kompetens liksom löneläget på den lokala arbetsmarknaden.

### **Den individuella lönen**

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad och bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad. Den individuella lönen skall styras av lokalt överenskomna löneprinciper/lönegrundande faktorer. I avsaknad av sådana skall den individuella lönen fastställas med hänsyn till

- ? arbetets art, dess innehåll och svårighetsgrad, ansvar och den enskildes arbetsinsats och förmåga att uppfylla ställda krav och mål
- ? individuell kompetens och duglighet
- ? uppnådda resultat
- ? förmåga att utveckla verksamheten, egen och andra medarbetares kompetens
- ? verksamhetens krav
- ? ledningsförmåga och ekonomiskt ansvar.

Vid lönesättningen skall även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, idérikedom samt förmåga att omsätta teoretiska kunskaper i verksamheten.

I samband med en befordran bör en löneöversyn ske.

Diskriminerande lönesättning får inte förekomma.

Den tid under vilken anställd varit föräldraledig skall jämföras med arbetad tid.

Banken skall årligen 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 sju sju arbetstagare än tio arbetstagare. Nämnade kartläggning skall ske i samråd med akademikerförbundet i banken.

Det normala är att en arbetstagare, som fullgör en fullgod arbetsinsats i banken, har en för arbetstagaren positiv löneutveckling.

### **Den lokala löneprocessen**

#### **Lönerevision**

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

## Förberedelser

Banken kallar akademikerföreningen till överläggning i god tid före lönerevisionsdatum om tillämpningen av avtalet. Parterna skall;

- ? göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- ? samråda om formerna för den lokala löneprocessen
- ? upprätta en övergripande tidsplan med beaktande av bl a de individuella lönesamtalen.

Banken skall:

- ? redovisa den totala lönevolymen för akademikerföreningens medlemmar.
- ? lämna uppgift om vilka av akademikerföreningens medlemmar som vid föregående lönerevision inte erhöll någon löneökning alls och vilka som under en löpande tre-årsperiod väsentligt ligger under den genomsnittliga nivån i banken.

## Det individuella lönesamtalet

Efter genomförda förberedelser skall banken ta initiativ till lönesamtal med akademikerföreningens medlemmar. Det individuella lönesamtalet är en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. Lönesamtalet skall 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.

Resultatet av lönesamtalet skall skriftligt dokumenteras om part så begär.

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

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

## Lokal förhandling

Lokal förhandling skall vara avslutad inom två månader från revisionsdatum om inte annat överenskommes.

När 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.

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

## **Förhandlingsordning**

Om part så begär skall protokoll föras.

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

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

De centrala parterna skall 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 skall frågan överlämnas till opartisk skiljeman som parterna utser gemensamt. Denne skall 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 skall tillämpas är att Jusek/Civilekonomerna/ CF representeras av ett lokalt organ i banken och att detta organ företräder mer än 10 medlemmar.

## **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.

## **§ 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 lagen om rätt till ledighet för vård av barn.



## 8.2 Bidrag från banken

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

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

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

Bidrag utges under de tre första sammanhängande uttagsperioderna. Banken och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om fler uttagsperioder för att uppmuntra flexibla arbetstidsutläggning.

Bidraget utgör 10 procent av dagslönen på en årslön inom 7,5 prisbasbelopp. På fast månadslön överstigande 7,5 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, skall dock ingå i månadslönen.

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

## 8.3 Tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag per arbetsdag med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{260}$$

Vid intermitterant tjänstgöring uppräknas lönen till heltidslön. Banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ kan träffa överenskommelse om timavdrag i stället för dagavdrag.

## 8.4 Tjänstledighet

Tjänstledighet skall begäras skriftligen med angivande av skäl.

Under tid då tjänsteman 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.

*Anm.:*

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

## 8.5 Sjukanmälan och läkarintyg

### 8.5.1 Sjukanmälan

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

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

Om sjukperioden fortsätter efter den 21:a kalenderdagen skall arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till banken, om så begärs.

### 8.5.2 Läkar- och arbetsförhetsintyg

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

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

## 8.6 Ersättning vid sjukdom

### 8.6.1 Sjuklörens storlek

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

Sjukavdrag *t o m 21 kalenderdagar* per sjukperiod:

<b><i>För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med</i></b>	
för den <b><i>första</i></b> dagen i sjuklöneperioden	$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
fr o m den <b><i>andra</i></b> sjuklöneberättigade dagen i sjukperioden	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Sjukavdrag *fr o m 22:a–90:e kalenderdagen* per sjukfall

Vid sjukdom fr o m 22:a kalenderdagen samt under tid med sjukpenning vid arbetsskada, medicinsk behandling och medicinsk rehabilitering gör banken sjukavdrag enligt följande:

<i>Sjukavdrag från arbetstagarens lön för varje kalenderdag frånvaron omfattar</i>	
Årslön <i>upp till</i> 7,5 prisbasbelopp	$90\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$ per kalenderdag
Årslönedel <i>över</i> 7,5 prisbasbelopp	$10\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12 - 7,5 \text{ prisbasbelopp}}{365}$ per kalenderdag

Sjukavdrag från 91:a kalenderdagen per sjukfall

<i>Sjukavdrag från arbetstagarens lön för varje kalenderdag frånvaron omfattar</i>
$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$ per kalenderdag

*Anm:*

1. Vid beräkning av sjukavdrag för deltidsanställda under de första 21 kalenderdagarna divideras månadslönen med faktorn 1,1.
2. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % fr o m första sjukdagen eller som har beviljats havandeskapspenning, görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra sjuklöneberättigade dagen i sjukperioden.
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna till följd av bestämmelsen om sjukavdrag ovan gått miste om sjuklön från banken för sammanlagt tio karensdagar, utgör sjukavdraget häfter för första sjukdagen 20 % enligt ovan.
4. Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats skall sjuklöneperioden betraktas som en fortsättning och endast omfatta så många dagar att dessa tillsammans utgör 21 kalenderdagar.

### 8.6.2 Rätten till sjuklön

Banken utger sjuklön under de första 21 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 21 kalenderdagar i följd.

*Anm:*

Vid ny visstidsanställning hos samma bank inom 21 kalenderdagar från den senast föregående anställningens upphörande, medräknas även den föregående anställningen vid beräkning av kvalifikationstiden 21 kalenderdagar.

Rätt till sjuklön för visstidsanställda från banken från 22:a kalenderdagen inträder inte förrän efter 6 månaders sammanhängande tjänstgöring.

Sjuklön skall 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 arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om sjukperioden fortsätter efter 21:a kalenderdagen åligger det banken att göra anmälan till försäkringskassan inom sju kalenderdagar från denna tidpunkt.

Vid upprepade fall av arbetsförmåga som innebär att arbetstagaren är frånvarande p g a sjukdom sammanlagt mer än 150 dagar under 12 på varandra följande månader utgår därefter inte sjuklön efter 21:a kalenderdagen. Vid varje nytt fall av arbetsförmåga bestäms tiden under vilken sjuklön kan utgå genom att från 150 dagar avräkna det antal dagar arbetstagaren erhållit sjuklön under närmast föregående 12-månadersperiod.

*Exempel:*

En arbetstagare insjuknar 10 februari. Under perioden fr o m 10 februari året innan har arbetstagaren 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 arbetstagare som till väsentlig del är avlönad med provision bör lokal överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag skall göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Med sjuklön avses den ersättning banken erlägger till arbetstagare t o m 90:e sjukdagen. Fr o m 91:a kalenderdagen gäller reglerna om sjukpension enligt pensionsavtalet. Vid rehabiliteringspenning är avdraget på årslön upp till 7,5 basbelopp 100 %.

*Anm:*

**1. Delsjukskrivning**

Partiellt arbetsförmögen (delsjukskrivning) arbetstagare, 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 han vid fullständig arbetsförmåga 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. Sjukpension**

Rätten till sjuklön upphör då sjukpension börjar utgå eller tjänstledighet enligt § 11 påbörjas.

### 3. *Livränta*

Om vid arbetsskada livränta och inte sjukpenning utgår under tid då rätt till sjuklön enligt ovan angivna regler alljämt föreligger, skall 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, skall avdrag göras med ersättningens belopp.

### 5. *Ersättning från tredje man*

Om arbetstagare 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 arbetstagaren eller för dennes personliga räkning och som inte bekostats av banken. Om banken sålunda erhållit ersättning från tredje man skall 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.

Arbetstagare 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 skall kunna göras gällande.

## § 9. Förhandlingsordning

### Förhandlingsordning

Vid tvist mellan BAO och Jusek/Civilekonomerna/CF om tolkning eller tillämpning av mellan parterna gällande avtal eller överenskommelse gäller följande förhandlingsordning. Samma ordning skall också tillämpas vid tvist som berör lokala avtal eller överenskommelser mellan till BAO ansluten bank och lokalt organ i banken. Likaså skall 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 skall upptas på begäran av banken eller det lokala organet.
2. Med central förhandling avses förhandling mellan BAO och Jusek/Civilekonomerna/CF. Har lokal förhandling avslutats utan att enighet uppnåtts, skall central förhandling upptas på begäran av endera BAO eller lokalt organ. Central förhandling skall begäras inom 10 bankdagar från den dag, då lokal förhandling avslutats. Central förhandling upptas eljest på begäran av endera BAO eller Jusek/Civilekonomerna/CF.
3. För såväl lokal som central förhandling gäller att den skall 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 Jusek/Civilekonomerna/CF i fyra månader utan att för handling 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 försuttet, 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 skall hänskjutas till förtroendenämnden såsom skiljenämnd. Parterna kan dock gemensamt hänskjuta tvist till arbetsdomstolen.

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

Avtalstvist skall 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 BAO eller Jusek/Civilekonomerna/CF 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.
7. Tvist mellan banken och arbetstagare som inte är organiserad i Jusek/Civilekonomerna/CF eller i till PTK anslutna SACO-förbund skall slutligt avgöras av skiljenämnd enligt nedan.

### **Skiljenämnd**

1. Parterna tillsätter en förtroendenämnd som skall 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 samt högst sex ledamöter, lika många för vardera BAO och Jusek/Civilekonomerna/CF. Ordförande utses av BAO och Jusek/Civilekonomerna/CF eller om organisationerna inte kan enas av Medlingsinstitutet. Kostnaderna för nämnden skall fördelas lika mellan parterna.

Vid nämndens sammanträden skall föras protokoll, som justeras av ordföranden samt en av BAOs och en av Jusek/Civilekonomerna/CFs valda ledamöter. Vid tvisters handläggning i förtroendenämnden skall i övrigt iaktas vad som föreskrivs i lag om rättegång i arbetstvister.

2. Vid arbetstvist mellan banken och en arbetstagare som inte är organiserad i Jusek/Civilekonomerna/CF eller i till PTK anslutna SACO-förbund tillsätter BAO och arbetstagaren en skiljenämnd som skall handlägga och avgöra tvisten i enlighet med 1 kap 3 § lag om rättegång i arbetstvister samt lag om skiljeförfarande.

Skiljenämnden består av opartisk ordförande samt från vardera parten en ledamot. Ordförande utses av BAO och arbetstagaren eller om parterna inte kan enas av Medlingsinstitutet.

### **§ 10. Avtalets giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m 2004-01-01 t o m 31/12 2007. Om avtalet ej sägs upp senast tre månader dessförinnan, förlängs det med ett år i sänder.

Dock kan avtalet upphöra 31/12 2006 om avtalet sägs upp senast tre månader dessförinnan.

BAO och Jusek/Civilekonomerna/CF 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 september 2003

BANKINSTITUTENS  
ARBETSGIVAREORGANISATION

Jusek

CIVILEKONOMERNAS  
RIKSFÖRBUND

CIVILINGENJÖRSFÖRBUNDET

## 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 skall planeras i så god tid som möjligt.

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

Enbart tid, som arbetstagaren fullgör på arbetsplatsen, räknas som arbetstid enligt reglerna 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 skall 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 Himmelfärsdag och dag före Alla Helgons dag.

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

2002	2003	
33:20 kr/tim	34:35 kr/tim	eller med en 1/2 timmes ledighet och

för *kvalificerad beredskap* med

2002	2003	
66:40 kr/tim	68:70 kr/tim	eller med 1 timmes ledighet.

### 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 skall iakttas.

### 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 skall organisatoriskt tillhöra huvudarbetsplatsen.

*Anm:*

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 skall ha tillträde till distansarbetsplatsen.

### Arbets tid

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 skall göras
  - hur det skall göras
  - redovisning av resultatet

- ? Tillgänglighet
  - när/hur distansarbetaren skall vara anträffbar
  - frånvarorapportering
- ? Resebestämmelser
- ? Utrustning samt ansvar för densamma
  - beskrivning av utrustning
  - vem som skall 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 skall 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 Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och**  
**Jusek/Civilekonomernas Riksförbund**  
**Civilingenjörskörbundet (CF)**

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

"Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör Jusek/Civilekonomerna/CF skall banken på eget initiativ förhandla med Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ innan banken beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för medlem i Jusek/Civilekonomerna/CF och övriga till PTK anslutna SACO-förbund."

2. Före beslut om uppsägningar p g a arbetsbrist som berör medlemmar i Jusek/Civilekonomerna/CF och övriga till PTK anslutna SACO-förbund skall banken på eget initiativ förhandla med Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ.
3. Parterna erinrar om vikten av att banken fortlöpande lämnar information till Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ enligt § 19 MBL.

*Anm:*

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

### **Lokal förhandling**

Parter i lokal förhandling är banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ.

Lokal förhandling skall 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 BAO och Jusek/Civilekonomerna/CF endast upptas i frågor av större räckvidd eller av principiell betydelse. Central förhandling skall ske på gemensam begäran av banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ eller på begäran av endera BAO eller Jusek/ Civilekonomerna/CF.

Central förhandling skall begäras inom tio bankdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Central förhandling skall 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 BAOs och Jusek/Civilekonomerna/CFs gemensamma förtroendenämnd enligt kollektivavtalet § 9 Förhandlingsordning - skiljenämnd.

**Överenskommelse  
mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och  
Jusek/Civilekonomerna/CF om**

**Skydds- och säkerhetsarbete under arbetsmarknadskonflikt**

Det åligger arbetstagare att vid behov utföra skydds- eller säkerhetsarbete.

Med skyddsarbete menas dels sådant arbete som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, t ex datorer.

S k tomgångskörning av datorer är skyddsarbete. Med tomgångskörning avses körning av systemen utan ingående affärstransaktioner. Online-trafiken stängs av. De system som inte tomgångskörs skall kunna avslutas på ett kontrollerat sätt.

Ankommande betalningar från SWIFT får emottagas och lagras för behandling efter konflikt.

Med säkerhetsarbete menas bl a bevakning och skötsel av bankens fastigheter, bevakning och skötsel av bankens datoranläggning.

Banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ skall gemensamt planera hur ovanstående bestämmelser skall tillämpas inom bankens dataavdelning.

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

Anställd som erfordras för att uppfylla förpliktelser enligt derivatinstrument omfattas inte av konflikt. Banken och Jusek/Civilekonomerna/CFs lokala organ skall gemensamt samråda om vilka medlemmar i Jusek/Civilekonomerna/CF och övriga till PTK anslutna SACO-förbund som berörs och i vilken omfattning.

*Anm:*

Anställd som omfattas av konflikt får ej beordras utföra andra arbetsuppgifter än skydds- och säkerhetsarbete innan konflikten upphört.

**Undantag från stridsåtgärd för vissa arbetstagare som arbetar med SWIFT**

Följande arbetstagare skall ej omfattas av stridsåtgärd:

Ordföranden i SWIFT-user group

Ställföreträdande ordförande i SWIFT-user group

Ordföranden i SWIFT-konsortiet, Sverige

Ansvarig för SWIFT regional administration vid Bankgirocentralen.

Detta avtal gäller tillsvidare med en uppsägningstid av 12 månader.