

Svenska kyrkans avtal 20 - Protokollsanteckningar

Särregler som parterna antecknat i
förhandlingsprotokoll m.m.

2020-12-04

Protokollsanteckningar

KHA och KAF

1. För trossamfundet Svenska kyrkan gäller i tillämpliga delar både Kommunala huvudavtalet (KHA) som det är tecknat med respektive huvudorganisation och Kommunalt avtal om förhandlingsordning m.m. (KAF 00).

Central förhandling ska därvid äga rum med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Medbestämmandelagen

2. Bestämmelserna i 11, 12 och 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av bestämmelserna i Kyrkans AB § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5 (och i övriga bestämmelser) och § 22 mom. 6.

3. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i Kyrkans AB § 27 eller på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av § 5 mom. 1 b) eller § 27 mom. 9.

4. Bestämmelserna i Kyrkans AB – med undantag av § 4 mom. 2, § 11, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9 – innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler.

Kungörelse

5. De centrala parterna konstaterar att som ett led i att tillvarata arbetstagares kompetens är informationsspridning om lediga anställningar av betydelse. Detta kan ske på olika sätt genom anslag på anslagstavlan, anmälan till arbetsförmedlingen, annonsering i tidningar och/eller på hemsida.

6. Har utgått.

Flera anställningar hos samma arbetsgivare

7. Är arbetstagaren tillsvidareanställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare och dessa anställningar var för sig eller någon av dem har en sysselsättningsgrad som understiger 40 % kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggningen i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Fasta lönetillägg

8. De lokala arbetsgivarna ska räkna upp de fasta lönetillägg, som överenskommit lokalt med stöd av Kyrkans AB, med samma procentsats som särskilda ersättningar i de centrala avtalen.

Arbetstid

9. Förlängs beräkningsperioden med stöd av Kyrkans AB § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

10. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, må bibehålla denna oberoende av bestämmelser i Kyrkans AB § 13 mom. 2.

Arbete över dygnsgränsen

11. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller på.

Övertidsarbete

12. Beträffande bestämmelser om övertid gäller att kanslichef, kyrkokamrer, kyrkogårdschef, kyrkogårdsföreståndare, förste stiftsjurist och förste stiftsjägmästare är undantagna från övertidsersättning.

13. Arbetsgivare och arbetstagare kan i det enskilda anställningsavtalet komma överens om rätt till övertidsersättning. En översyn av överenskommelse ska göras i samband med löneöversyn. Kyrkoherde är dock alltid undantagen från rätt till övertidsersättning enligt Kyrkans AB § 20.

14. Om heltidsanställd arbetstagare, som avses i Kyrkans AB § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete, utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, erhåller arbetstagaren om så är möjligt tjänstgöringsfrihet för motsvarande tid.

Beredskap

15. En arbetstagare som får beredskapsersättning enligt nivå »bostaden« i Bilaga A per 1995-12-31 får rätt att erhålla denna ersättning så länge arbetstagaren innehar aktuell anställning och gällande beredskapsorganisation består.

Distansarbete

16. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Bilersättning vid tjänsteresa

17. Har utgått.

Sjuklön

18. Har utgått.

19. Parterna konstaterar att sjuklön enligt Kyrkans AB § 28 mom. 6, 7 och 9 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller enligt (SFB) Socialförsäkringsbalken innebär att arbetstagarkollektivet får en total kompensationsnivå på 80 procent (enligt sjuklönelagen) respektive 77,6 procent (enligt Socialförsäkringsbalken SFB) av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för en karensdag, 87,6 procent av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden, dock för mom. 9 87,3 procent och för tid därefter 77,6 procent av lön.

Personskada

20. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt Kyrkans AB § 28 mom 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättningen utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Tystnadsplikt

21. Alla arbetstagare har tystnadsplikt om uppgifter som erhållits, vid församlings- och personalvård avseende personliga och känsliga uppgifter om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att personen i fråga eller någon närstående lider men. Inom

personalvården gäller tystnadsplikten inte uppgifter om lön, förmåner och allmänna anställningsförmåner.

Vidare gäller tystnadsplikt för de uppgifter och på de villkor som framgår av kyrkoordningen 54 kap 3 och 5–12 §§.

Anmärkning

Om barn- och ungdomsverksamhet drivs med tillstånd av länsstyrelse eller kommun föreligger anmälningsskyldighet enligt socialtjänstlagen 14 kap 1 § 2 st.

Meddelarrätt

22. För anställda inom Svenska kyrkan ska även efter 2000-01-01 gälla en yttrande-, tryck- och meddelarfrihet motsvarande den som gäller för offentliganställda enligt RF, TF och YGL. Detta innebär i fråga om sådant som omfattas av tystnadsplikt eller förbud att röja uppgifter enligt kyrkoordningen eller detta avtal, att arbetsgivare och arbetstagare åtar sig att tillämpa reglerna om yttrande, tryck- och meddelarfrihet och de inskränkningar i dessa friheter som anges i TF, YGL och SekrL på motsvarande sätt som har skett inom Svenska kyrkan före 2000-01-01.

Sådant som har anförtrotts vid bikt, enskild själavård eller själavårdande samtal ska dock inte omfattas av denna avtalsbestämmelse.

Anställd som utnyttjar de rättigheter som tillkommer arbetstagaren får inte särbehandlas i anledning härav, exempelvis när det gäller fortsatt anställning, lönesättning, arbetsuppgifter eller liknande.

Meddelarrätten berör inte domkapitlets tillsyn över vigningstjänster.

Lön vid förflyttning på grund av organisatoriska skäl – att gälla från 2014-01-01

23. Vid förflyttning av arbetstagare på grund av organisatoriska skäl gäller:

Om inte annat avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare om lön och övriga anställningsvillkor gäller följande:

T.o.m. det år arbetstagare fyller 55 år

En arbetstagare som p.g.a. organisatoriska skäl förflyttas till en annan anställning utanför anställningsavtalet med lägre lön

erhåller ett lönetillägg. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget betalas ut i 60 månader.

Vid beräkningen av löneutrymme vid löneöversynsförhandling medräknas den nya lägre fasta kontanta lönen.

Fr.o.m. det år arbetstagare fyller 56 år

En arbetstagare som p.g.a. organisatoriska skäl omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet ska inte vidkännas någon försämring av löneförmåner.

Vid beräkning av löneutrymme vid löneöversynsförhandling medräknas 80 % av den fasta kontanta lönen.

Lön vid förflyttning på grund av sjukdom

Vid förflyttning utanför anställningsavtalet till följd av sjukdom ska arbetstagare inte vidkännas någon försämring av löneförmåner.

Pension

Inom Kommunals avtalsområde

24. Till följd av avvecklingen av PA-KL:s pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsåldern 63 år har bildats ett utrymme.

- a) För en arbetstagare, med anställning hos arbetsgivare sedan den 31 december 2003 eller tidigare inom Kommunalarbetsförbundets område, gäller följande pensionsavgifter. Arbetstagare behåller pensionsavgiften så länge han eller hon har en fortlöpande anställning inom området.

Om KAP-KL Svenska kyrkan gäller för arbetstagaren och han eller hon är född något av åren 1947–1975, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av den del av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12 som inte överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Procentsatsen är 0,25 procent för 2008 och 2009.

Om KAP-KL Svenska kyrkan gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom.1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 1,0 procent.

Om PFA 2001 gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1975 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 1,0 procent.

b) för en arbetstagare som inte omfattas av a) gäller följande pensionsavgifter.

Om KAP-KL Svenska kyrkan gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom.1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlag enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 0,5 procent.

Om PFA 98, PFA 2000 eller PFA 2001 gäller för arbetstagaren, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 0,5 procent.

Inom Visions Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråds område och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbunds område.

25. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98/2000/2001 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagares individuella del. Avgiften är 0,1 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 2000/2001.

Om lokala kollektivavtal om turordning och företrädesrätt inte upprättas eller sägs upp

26. Om lokala kollektivavtal inte upprättas om turordning eller företrädesrätt eller när lokala kollektivavtal härom sägs upp gäller AB 05 § 35 mom.1 punkten e och mom. 2 sista meningen:

§ 35 mom.1 punkten e: Gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde.

§ 35 mom. 2 sista meningen: Om överenskommelse inte träffas avses med »verksamhet« styrelses eller nämnds förvaltningsområde.

Kyrkoherdevikariat

27. Har utgått.

Löneökningstrymmet inom Kommunals avtalsområde

28. Justering av arbetstagares lön upp till angiven lägstlön avräknas utrymmet till den del arbetstagaren bidrar till utrymmet.

Fortbildning

29. För att medarbetarna i Svenska kyrkan på ett adekvat sätt ska kunna möta nya och förändrade behov i samhälle och kyrka krävs att arbetstid avsätts till individuell fortbildning. Denna ska baseras på verksamhetens behov av utveckling. Fortbildningens utgångspunkt ska vara den utbildningsnivå som befattningen kräver/förutsätter.

Facklig verksamhet

30. För att underlätta genomförandet av det stora antal förhandlingar som kan komma att ske i samband med omstruktureringar under avtalsperioden bör både arbetsgivare- och arbetstagarparterna vara beredda att resa till förhandling.