UTKAST Bilaga 1 – arbetsrättsliga villkor för xx

De arbetsrättsliga villkoren omfattar lön, semester och arbetstid. Nivåerna för lön, semester och arbetstid har identifierats i samråd med arbetsmarknadens parter med utgångspunkt i [kollektivavtal] mellan [arbetstagarorganisation] och [arbetsgivareorganisation].

Kollektivavtalets giltighetstid: [dag månad år] – [dag månad år]

Följande arbetstagare omfattas:

* xx

Anställda arbetstagare som utför arbete inom ramen för kontraktet ska vid kontraktets utförande minst ges de villkor som anges nedan (”Villkoren”).

Mer förmånliga villkor får alltid erbjudas.

1. Lön

*[I Sverige regleras lön uteslutande genom kollektivavtal och/eller anställningsavtal. Det finns alltså inte någon lagstadgad minimilön i Sverige. I Villkoren ska de lägsta nivåer som följer av det centrala kollektivavtalet ingå.]*

* 1. Lägsta lön/garantilön/minimilön

*[Tänk på att lägsta lönenivå kan uttryckas på olika sätt i olika kollektivavtal, exempelvis minimilön, grundlön, ingångslön eller lägsta lön. Löneformerna kan också variera i olika kollektivavtal. En huvudindelning kan vara tidlön i form av timlön, veckolön eller månadslön, respektive prestationslön som ackordslön eller provision.*

*Ange här den lägsta lönenivå som följer av kollektivavtalet.]*

* 1. Ersättning för arbete under obekväm arbetstid (”OB-tillägg”)

*[Ange nivåerna för obekvämlighetstillägg vid arbete på obekväm arbetstid som följer av kollektivavtalet, det vill säga tillägg för arbete på kvällar och helger.]*

* 1. Övertidsersättning

*[Tänk på att övertidsersättning, det vill säga tillägg för arbete utöver det normala arbetstidsmåttet, kan regleras på olika sätt i olika kollektivavtal, exempelvis under lön eller i anslutning till bestämmelser om vad som utgör övertid. Övertid kan också ersättas genom kompensationsledighet. En rekommendation är att utgå ifrån det aktuella kollektivavtalets struktur.*

*Ange nivåerna för övertidsersättning, inklusive i förekommande fall rätt till kompensationsledighet, som följer av kollektivavtalet.]*

* 1. Helgdagar och helglön

*[Tänk på att bestämmelser som rör arbetstidsminskning vid helgdag och nivåerna för helglön kan regleras på olika sätt i olika kollektivavtal, exempelvis under rubriker om lön eller i anslutning till bestämmelser om vilka dagar som utgör helgdagar. En rekommendation är att utgå ifrån det aktuella kollektivavtalets struktur.*

*Ange de bestämmelser som rör arbetstidsminskning vid helgdag och nivåerna för helglön,]*

* 1. Övriga lönetillägg

*[Tänk på att vilka övriga lönetillägg som kollektivavtalen innehåller i övrigt varierar beroende på den aktuella branschen och vilken typ av arbete som omfattas. Exempel på lönetillägg som förekommer är ersättning vid bortavaro från hemmet överstigande en viss tid, premiekompensation, skifttillägg och branschvanetillägg.*

*Ange övriga lönetillägg som omfattas av det aktuella kollektivavtalet.]*

1. Semester

*[Det är möjligt att göra vissa avvikelser från semesterlagen genom kollektivavtal. De arbetsrättsliga villkoren bör därför innehålla en hänvisning till semesterlagen. Kollektivavtal innehåller ofta bestämmelser om semester som är mer förmånliga för arbetstagarna jämfört med semesterlagen. Dessa bestämmelser ska ingå i de arbetsrättsliga villkoren i den mån de är mer förmånliga för arbetstagaren.]*

Semesterlagen (1977:480) gäller med följande tillägg.

* 1. Semesterledighet

*[Ange kollektivavtalets bestämmelser om semesterledighet, om dessa är mer förmånliga för arbetstagaren jämfört med semesterlagen.]*

* 1. Semesterlön

*[Enligt semesterlagen beräknas semesterlönen på två olika sätt beroende på om arbetstagaren har en bestämd lön per vecka eller månad eller om lönen till största delen är rörlig. Om lönen är bestämd får arbetstagaren samma vecko- eller månadslön som vanligt plus eventuella fasta tillägg och ett semestertillägg för varje semesterdag. Har arbetstagaren dessutom en mindre rörlig lönedel omfattar semesterlönen även tolv procent på den sammanlagda rörliga lönen under semesteråret (semesterlagen 16 a §). Om arbetstagarens lön till allra största delen är rörlig är semesterlönen tolv procent av hans eller hennes förfallna lön i anställningen under det år som semestern tjänades in (semesterlagen 16 b §).*

*Ange nivåerna för semesterlön enligt kollektivavtalet om dessa är mer förmånliga för arbetstagaren jämfört med semesterlagen*.*]*

* 1. Semesterersättning

*[Ange nivåerna för semesterersättning enligt kollektivavtalet om dessa är mer förmånliga för arbetstagaren jämfört med semesterlagen. Gäller även vid tidsbegränsade anställningar.]*

1. Arbetstid

*[Arbetstid regleras i huvudsak i arbetstidslagen (1982:673). Tänk på att arbetstidslagen är semidispositiv. Det innebär att det är möjligt att genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra undantag från arbetstidslagen i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser. De arbetsrättsliga villkoren bör därför innehålla en hänvisning till arbetstidslagen.]*

Arbetstidslagen (1982:673) gäller med nedan angivna tillägg.

* 1. Ordinarie arbetstid

*[Enligt arbetstidslagen får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan. Kollektivavtal kan träffas om både kortare och längre ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka. Kollektivavtalens bestämmelser innebär exempelvis ofta att den ordinarie arbetstiden avser helgfri vecka. Detta följer inte av arbetstidslagen och ska därför i förekommande fall återges här.*

*Ange kollektivavtalets bestämmelser om ordinarie arbetstid om dessa bestämmelser är mer förmånliga för arbetstagaren jämfört med arbetstidslagen.]*

* 1. Övertid

*[Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid. Om det inträffar något som gör att den ordinarie arbetstiden inte räcker, får allmän övertid tas ut inom vissa gränser. Om kollektivavtal har träffats om en annan ordinarie arbetstid eller jourtid, beräknas övertiden enligt kollektivavtalet.*

*Den allmänna övertiden får tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. Genom kollektivavtal är det möjligt att göra avvikelser från den här bestämmelsen, exempelvis en längre beräkningsperiod.*

*Ange kollektivavtalets bestämmelser om övertid om dessa bestämmelser är mer förmånliga för arbetstagaren jämfört med arbetstidslagen.]*

* 1. Sammanlagd arbetstid

*[Arbetstidslagen bestämmelser om begränsning av veckoarbetstiden innebär att varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Genom kollektivavtal kan arbetstiderna anges mer i detalj, men villkoren i arbetstidslagen för arbetstagaren får aldrig bli sämre än det som anges i arbetstidslagen. 48-timmarsmåttet som sådant kan inte avtalas bort, men beräkningsperiodens längd kan utsträckas.*

*Ange kollektivavtalets bestämmelser om sammanlagd arbetstid endast om dessa bestämmelser är mer förmånliga för arbetstagaren.]*

* 1. Arbetstidens förläggning

*[Arbetstidslagen innehåller inte några direkta regler om arbetstidens förläggning, det vill säga när under dygnet eller veckan arbetet ska utföras. Den föreskriver endast vissa avbrott i arbetet, viloperioder. Dessa inverkar indirekt på arbetstidens förläggning. Direkta bestämmelser om arbetstidens förläggning finns i stället i de centrala kollektivavtalen. Ett avtal kan till exempel föreskriva att den ordinarie arbetstiden ska förläggas måndag–fredag klockan 07.00–18.00. Om avtalsbestämmelser saknas, bestämmer arbetsgivaren när arbetet ska utföras med hänsyn till lagens regler.*

*Ange kollektivavtalets bestämmelser om arbetstidens förläggning om dessa är mer förmånliga för arbetstagarna jämfört med arbetstidslagen. Exempelvis kan det avse att arbetstiden ska förläggas så att den är sammanhängande.]*

* 1. Dygns- och veckovila

*[Ange kollektivavtalets bestämmelser om dygns- och veckovila om dessa innebär en förmån för arbetstagarna. Ofta följer kollektivavtalen arbetstidslagens bestämmelser vad gäller dygns- och veckovila och då behöver dessa inte särskilt anges i de arbetsrättsliga villkoren.]*

* 1. Arbetstid vid nattarbete

*[Tänk på att arbetstidslagen i princip innehåller ett nattarbetsförbud eftersom det i ledigheten för dygnsvila ska ingå tiden mellan klockan 0.00–05.00. Samtidigt medger lagen att arbete bedrivs mellan dessa klockslag om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. I så fall anses arbetet vara direktundantaget från lagens förbud. Nattarbete går alltså inte att undvika helt om viktiga samhällsintressen ska kunna tillgodoses. Det kan också vara svårt att avgöra vad som är förmånligast för arbetstagaren. Rådgör därför med arbetsmarknadens parter.*

*Ange kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid vid nattarbete om dessa innebär en förmån för arbetstagarna jämfört med arbetstidslagarna. Exempelvis kan nattarbete ge ett lönetillägg.]*

* 1. Raster, måltidsuppehåll och pauser

*[Ange kollektivavtalet bestämmelser om raster, måltidsuppehåll och pauser om dessa innebär en förmån för arbetstagarna jämfört med arbetstidslagens bestämmelser, exempelvis en begränsning av rasternas längd. Ofta följer kollektivavtalen arbetstidslagens bestämmelser och då behöver dessa inte särskilt anges i de arbetsrättsliga villkoren.]*

* 1. Övriga arbetstidsbestämmelser

*[Vilka arbetstidsbestämmelser som kollektivavtalen innehåller i övrigt varierar beroende på den aktuella branschen och vilken typ av arbete som omfattas. Exempelvis kan det finnas bestämmelser om arbete vid otjänlig väderlek eller arbete under den mörka årstiden, förflyttningstid eller beredskapstjänst.*

*Ange övriga arbetstidsbestämmelser som omfattas av det aktuella kollektivavtalet om dessa innebär en förmån för arbetstagarna jämfört med arbetstidslagen.]*