

RIKSAVTAL

mellan

Svensk Scenkonst och Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf) samt Svenska Musikerförbundet (Musikerförbundet) avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker, korister och repetitörer vid Orkester-, Musikteater- och Teaterföretag samt Regional Musikverksamhet

2023.04.01–2025.03.31

Innehållsförteckning

DEL I GEMENSAMMA BESTÄMMELSER.....	7
1 Avtalets omfattning	7
1.1 Avtalets omfattning.....	7
1.2 Avtalets tillämpning	7
2 Anställning.....	7
2.1 Hälsodeklaration	7
2.2 Tillsvidareanställning	7
2.3 Spelår	7
2.4 Tidsbegränsade anställningar	7
2.5 Provtjänstgöring.....	8
2.6 Provspelning.....	8
2.7 Anställningskontrakt.....	8
2.8 Klädsel och maskering.....	8
3 Allmänna förhållningsregler	9
3.1 Bisyssla och andra engagemang.....	9
4 Arbetstidsavtal	10
4.1 Avtalets omfattning m.m.	10
4.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning.....	10
4.3 Ordinarie arbetstid.....	11
4.4 Övertidsutrymme	13
4.5 Dygnsvila.....	13
4.6 Veckovila	13
4.7 Obekväm arbetstid	14
4.8 Övertidskompensation	14
4.9 Mertid.....	15
4.10 Restidersättning	15
4.11 Turné.....	16
5 Semester	17
5.1 Semesterår	17
5.2 Semesterns längd.....	17
5.3 Semesterlön, semesterersättning m.m. för anställd med vecko- eller månadslön	17
5.4 Semesterersättning annan anställd	18
5.5 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester	18
5.6 Semesterns förläggning.....	19
5.7 Obetalda semesterdagar	19
5.8 Förhandlingar	19
5.9 Sparande av semester	19
5.10 Övrig semesterlön.....	19
5.11 Uppspelning.....	19
5.12 Individuellt avtal om längre semester	20

6	Sjuklön	20
6.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan	20
6.2	Försäkran, läkarintyg och anmälan	21
6.3	Sjuklönens storlek	21
6.4	Vissa samordningsregler	24
6.5	Inskränkningar i rätten till sjuklön	24
6.6	Smittbärare	25
7	Ledighet	26
7.1	Permission	26
7.2	Tjänstledighet	26
7.3	Ledighet med föräldraförmåner	27
7.4	Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning	28
8	Användning av upphovsrättsligt skyddade inspelningar samt rätten att tillåta offentliga framföranden	29
9	Uppsägning.....	32
9.1	Uppsägningstid.....	32
9.2	Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS	32
9.3	Överenskommelse om annan uppsägningstid.....	33
9.4	Visstidsanställnings upphörande (gäller ej provtjänstgöring).....	33
9.5	Överläggningsregler vid avskedande	34
9.6	Inställd produktion eller inställt verk.....	34
9.7	Force majeure.....	35
10	Meddelanden	35
11	Resor.....	36
11.1	Traktamente, resetillägg och resekostnadsersättning.....	36
11.2	Traktamente vid turné utomlands.....	36
11.3	Resekostnader och traktamenten samt resetillägg för tillfälligt anställda.....	36
11.4	Transportkostnad för större eller skrymmande musikinstrument	36
11.5	Avbruten semester.....	37
11.6	Inlösen.....	37
12	Förhandlingsordning.....	38
12.1	Rättstvister	38
12.2	Medbestämmandeförhandlingar	39
13	Giltighetstid.....	40
14	Mellan parterna gäller härutöver avtal nedan.....	41
DEL II ORKESTERFÖRETAG MUSIKER		44
1	Yrkesrollen - arbetsuppgifter.....	44
2	Löner tillsvidare och tillfälligt anställdamusiker	44
2.1	Tillsvidareanställda musiker.....	44

2.2	Tillfälligt anställda musiker	45
2.3	Månadslön för tillfälligt anställd	46
3	Biinstrument	46
4	Tjänstgöring i högre befattning	46
4.1	Vid tjänstgöring för tid överstigande två veckor	46
4.2	Vid tjänstgöring för tid understigande två veckor	46
DEL III BESTÄMMELSER FÖR MUSIKTEATERFÖRETAG OCH TEATERFÖRETAG.....		51
1	Yrkesrollen - arbetsuppgifter	51
1.1	Text och musik	51
1.2	Repetitörer.....	51
2	Löneplan tillsvidareanställda och extra korister	52
2.1	Månadslön	52
2.2	Ersättning för solistmedverkan.....	52
2.3	Utbetalningsdag	52
2.4	Extra korister	52
3	Löneplan repetitörer.....	53
3.1	Månadslön	53
3.2	Timlön	53
3.3	Tjänstgöring i orkester.....	53
3.4	Produktionsansvar	54
4	Repetitörer vid privatteatrar	54
5	Löneplan musiker och korister vidteaterföretagen	54
5.1	Månadslön för musiker	54
5.2	Dagsgage.....	54
5.3	Garantilön	55
5.4	Dubbelt dagsgage	55
5.5	Biinstrument.....	55
5.6	Teatermusikers uppgifter	56
5.7	Ersättning för skrymmande instrument i vissa fall	56
5.8	Korister vid teaterföretag	56
DEL III A MUSIKTEATRAR MUSIKER		59
1	Yrkesrollen - arbetsuppgifter.....	59
2	Löner avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker	59
2.1	Tillsvidareanställda musiker.....	59
2.2	Tillfälligt anställda musiker.....	60
2.3	Månadslön för tillfälligt anställda musiker.....	60
2.4	Extra ersättning vid musikteatrar	61
2.5	Medverkan av musiker ur Hovkapellet på tidstroga instrument.....	61
3	Biinstrument	61

4	Tjänstgöring i högre befattning	62
4.1	Vid tjänstgöring för tid överstigande två veckor	62
4.2	Vid tjänstgöring för tid understigande två veckor	62
DEL IV REGIONAL MUSIKVERKSAMHET MUSIKER.....		65
1	Yrkesrollen - arbetsuppgifter	65
2	Löner tillsvidare och tillfälligt anställda musiker	65
2.1	Tillsvidare och tillfälligt anställda musiker	65
2.2	Tillfälligt anställda musiker	66
2.3	Månadslön för tillfälligt anställda musiker.....	66
2.4	Solistmedverkan.....	66
3	Biinstrument	67
FRILANSAVTAL FÖR LÄNSMUSIKSTIFTELSE		69
1	Ersättning för engagemang med färdigrepeteradrepertoar.....	69
1.1	Offentligt framträdande	69
1.2	Övriga framträdanden.....	69
1.3	Dagsengagemang.....	69
1.4	Veckoengagemang.....	69
1.5	Månadsengagemang	69
1.6	Pedagogisk (instruktions-) verksamhet	69
1.7	Semesterersättning.....	69
1.8	Arbetstid och övertidsersättning	70
1.9	Större ensemble än septett.....	70
2	Anställning med icke färdigrepeterad repertoar	70
3	Gemensamma bestämmelser för §§ 1 och 2.....	70
Bilaga 1 Överenskommelse om lön		73
Bilaga 2 Lönetillägg för instrument.....		75
Bilaga 3 Pension och försäkringar		78
Bilaga 4 Samverkansavtal.....		80
Bilaga 5 Kompetensutvecklingsavtal		83
Bilaga 6 Överenskommelse om facklig förtroendeman.....		85
Bilaga 7 Praktikavtal		87
Bilaga 8 Reseavtal mellan Svensk Scenkonstoch Sveriges Yrkesmusikerförbund samt Svenska Musikerförbundet		89
Bilaga 9 Utdrag ur Huvudavtal.....		94

DEL I

Gemensamma bestämmelser

DEL I GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

1 Avtalets omfattning

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar de till Svensk Scenkonst anslutna företag, som angivits i särskilda förteckningar vid avtalets upprättande. Förteckningarna bilägges. (Del II Musiker vid orkesterföretag, Del III Repetitörer och tillsvidareanställda korister vid musikteatrar samt musiker och repetitörer vid teatrar och korister vid privatteatrar, Del III a Musiker vid musikteatrar, Del IV Musiker vid regional musikverksamhet.)

1.2 Avtalets tillämpning

Efter skriftlig framställning från någondera sidan ska kollektivavtalet i tillämpliga delar träda i tillämpning från och med den första i nästföljande månad vid till Svensk Scenkonst anslutet företag, som sysselsätter musiker, korister eller repetitör. Är arbetsgivaren redan bunden av annat kollektivavtal, träder detta kollektivavtal i tillämpning då förstnämnda avtal utlöpt, om icke annat överenskommes.

2 Anställning

2.1 Hälsodeklaration

För erhållande av tillsvidareanställning kan erfordras hälsodeklaration.

2.2 Tillsvidareanställning

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt 2.4.

2.3 Spelår

Med spelår avses tiden 1 juli - 30 juni.

2.4 Tidsbegränsade anställningar

- Vikariat
- Årsvikariat
- Provtjänstgöring
- Provanställning
- Projektanställning
- Viss tid (vid tillfälligt behov)

Tidsbegränsad anställning avser viss uppgift (visst verk, viss pjäs, konsert eller föreställning), viss tid eller säsong (spelår).

2.5 Provtjänstgöring

Provtjänstgöring ska avse viss tid och omfatta högst ett spelår. Förlängningen av provtjänstgöring med ytterligare ett spelår kan ske efter överenskommelse mellan de lokala parterna.

Provtjänstgöring som omfattar spelår övergår i tillsvidareanställning såvida inte underrättelse och varsel om annat lämnats senast två månader före provtjänstgöringens upphörande eller förlängning av provtjänstgöringen avtalats.

Provtjänstgöring kortare tid än spelår övergår under motsvarande förutsättningar i tillsvidareanställning, om underrättelse eller varsel inte lämnats 14 dagar före provtjänstgöringens upphörande dock inte senare än den 1 juni. Provtjänstgöring kortare tid än en månad upphör utan förgående underrättelse eller varsel vid tjänstgöringsperiodens utgång om inte överenskommelse om förlängning träffats.

2.6 Provspelning

Vid nyanställning av musiker eller korist som tillsvidareanställd eller för årsvikariat ska representanter för de anställda beredas tillfälle att delta i bedömningen av den sökande, som regel efter provspelning respektive provsjungning, innan beslut om anställning fattas. Överenskommelse härom träffas lokalt enligt hittillsvarande riktlinjer.

Protokollsanteckning – Kontinuerlig anställning

Arbetsgivarparten förklarar sig beredd att tillse att årsanställd vid övergång från en av Svensk Scenkonsts delägare till annan i anslutning till spelårsskifte erhåller kontinuerlig anställning.

2.7 Anställningskontrakt

Musiker, korister och repetitörer anställs enligt detta avtals bestämmelser och - utom i fall av anställning under 1 månad - med kontrakt. För anställning understigande 1 månad ska i förväg informeras om anställningens ingående som upphörande, arbetets omfattning, lön och annat som är av väsentlig betydelse. Fullgörande kan ske genom skriftlig handling, mail eller sms.

Parterna noterar mot bakgrund av detta att arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd har en skyldighet att inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

2.8 Klädsel och maskering

För scenbruk tillhandahåller arbetsgivaren nödvändiga tillbehör för föreskriven maskering samt sådan föreskriven klädsel som inte ingår i den anställdes privata garderob.

Beträffande musikers klädsel vid konserter, föreställningar respektive inspelningar ska lokala bestämmelser fortsätta gälla till dess annat överenskommes lokalt.

3 Allmänna förhållningsregler

Förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Sålunda ska arbetsgivaren och den anställde såväl inåt som utåt taga hänsyn till varandras intressen. Arbetsgivarens rätt att välja tidpunkt för publicering av företagets nyhetsmaterial ska iakttagas av den anställde. I verksamheten ska material och resurser handhas med största möjliga omsorg och sparsamhet. Den anställde är skyldig att ställa sig till efterrättelse utfärdade föreskrifter, vilka ej står i strid mot detta avtal. Innan mera omfattande föreskrifter av ordningskaraktär utfärdas ska lokalt samråd härom äga rum.

Till avtalet bifogade av parterna fastställda ordningsregler ska äga samma giltighet som avtalet i övrigt.

3.1 Bisyssla och andra engagemang

Fast anställd äger ej rätt att utan medgivande taga andra engagemang, ej heller åtaga sig annan tjänst vilken kan anses menligt inverka på tjänsten hos arbetsgivaren.

4 Arbetstidsavtal

4.1 Avtalets omfattning m.m.

4.1.1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller, med undantag för kategorier enligt § 2 ATL, samtliga anställda. ATL:s regler tillämpas i följande frågor:

- a) Nödfallsövertid (§ 9 ATL)
- b) Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om övertid m.m. (§ 11 ATL)
- c) Nattarbete (§13 ATL)
- d) Rast (§ 15 ATL)
- e) Måltidsuppehåll (§ 16 ATL)
- f) Paus (§ 17 ATL)

4.1.2 Lokala avtal - avvikelser

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska träffa lokalt kollektivavtal om arbetstid. I lokalt avtal får avvikelser göras från följande bestämmelser.

- a) § 2 avseende arbetstidsplanering och arbetstidsförläggning
- b) § 3 avseende ordinarie arbetstid
- c) § 6 avseende veckovila
- d) § 11 avseende turné

I lokalt avtal kan även regleras flexibel arbetstid.

4.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning

4.2.1 Arbetstidsplanering

På institutionen ska finnas en samverkansgrupp (planeringsgrupp) bestående av representanter för de lokala parterna. Gruppen ska i enlighet med vad som följer av gällande samverkansavtal genomföra den långsiktiga och kontinuerliga arbetstidsplaneringen med hänsynstagande till arbetsmiljöaspekter och på det sätt som av de lokala parterna bedöms lämpligast. Avsikten är att arbetstidsplanering genom samverkan ska ge de anställda möjlighet till ökad delaktighet och förutsebarhet. Detta förutsätter god framförhållning och planeringshorisont.

Om samverkansgruppen inte kan enas om planeringen gäller följande:

Arbetsgivaren

- a) fastställer föreställning, konsert, gästspel, sista förberedande genrep och genrep (inklusive pianogenrep).
- b) upprättar senast 14 dagar i förväg per 4-veckorsperiod (begränsningsperioden) arbetstidsschema innefattande ramtider för konsert respektive repetition och andra gemensamma aktiviteter. Schema för de två sista veckorna i perioden kan ändras t.o.m. ingången i perioden. Lediga dagargäller som slutlig planering. Sker

annan ändring i arbetstidsschema (inom ordinarie arbetstidsram) utgår ett lönetillägg om 158 kronor per flyttad timme fr.o.m. 1 april 2023 och 163 kronor per flyttad timme fr.o.m. 1 april 2024. Ändringar i schema som beror på omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll föranleder ingen ersättning.

Anmärkning till b)

Med begränsningsperiod avses lokalt överenskomna fasta perioder (4 veckor eller annan lokalt överenskommen begränsningsperiod).

Beträffande anställds skyldighet att ta del av meddelanden se avsnitt 10 Riksavtalet.

Anmärkning

För turné, se 4.11.

4.2.2 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas både till verksamhetens behov och de anställdas behov och önskemål. Arbetstidens förläggning ska stå i samklang med konstnärliga mål och krav. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta de anställdas möjlighet att förena arbete med privatliv och socialt liv i övrigt, sålunda bör exempelvis sammanhängande ledighet eftersträvas. De anställda har rätt att få sina önskemål om arbetstidens förläggning prövade av arbetsgivaren. Om de anställdas önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren ange skäl för detta. Enskilda önskemål ska även vägas mot andra anställdas behov och önskemål.

Ordinarie arbetstid förläggs mellan kl. 07.00 och 23.00 eller t.o.m. nödvändigt avslutningsarbete efter föreställningens/konsertens slut.

Anmärkning

Parterna är ense om att avslutningsarbete som inte utan allvarlig störning kan avbrytas kl. 24.00 får fortgå härefter.

Protokollsanteckning

Vid arbetstidsplanering ska, så långt verksamheten tillåter, hänsyn tas till deltidsanställds behov av kompletterande försörjning.

4.3 Ordinarie arbetstid

4.3.1 Arbetstidens längd

1. Orkesterföretag, del II och Musikteaterföretag, del IIIa (musiker)

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor (av dessa 40 timmar utgör högst 29 timmar genomsnittligt schemalagd arbetstid). Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

2. Musikteaterföretag (korister och repetitörer) och Teaterföretag (musiker och korister), del III

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

Anmärkning

Korister och repetitörer har rätt till enskild översjuningstid enligt hittillsvarande praxis eller enligt vad som närmare överenskommes lokalt. Även på- och avsminkning tillgodoräknas enligt hittillsvarande praxis.

3. Länsmusik, del IV (musiker)

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor. Den anställde ska beredas möjlighet att under perioden disponera minst 24 timmar för enskild övning. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att musikerrollen förutsätter enskild övning i betydande omfattning. Arbetstidsbestämmelserna bygger på förutsättningen att arbetstiden planeras så att musiker och korister kontinuerligt ges rimlig tid för enskild övning. Vid arbetstidsplanering och schemaläggning ska eftersträvas möjlighet till daglig enskild övning.

4.3.2 Beräkning av arbetstid

Vid semesterlönegrundande respektive giltig frånvaro minskas arbetstiden enligt schema. Omfattar sjukdom period för vilken schema inte utlagts minskas veckoarbetstiden med 8 timmar/dag vid 5-dagarsvecka respektive med 6 timmar och 40 minuter vid 6-dagarsvecka.

Inställelse till tjänstgöring räknas som lägst 2 timmar per tjänstgöringstillfälle, dock lägst som 3 timmar per tjänstgöringsdag.

Påbörjad kvart räknas som hel kvart.

4.3.3 Årsarbetsdagar

Spelåret omfattar högst 230 arbetsdagar.

I årsarbetstiden avseende antalet arbetade dagar ska inräknas:

- a) Sjukdagar samt tjänstledighetsdagar med helt löneavdrag till ett antal av 5 dagar per vecka eller 21 dagar per månad. Dock räknas för anställd med 6-dagarsvecka 6 dagar per vecka de första 6 veckorna.
- b) Dag med enbart restid.
- c) Lediga dagar som utgör kompensation för övertid.

I årsarbetstiden inräknas inte arbetsdagar som helt kompenserats med övertidsersättning.

Om den anställda arbetar mer än 230 dagar under ett spelår, utgår för överskjutande dag extra ersättning med en dagslön eller ledighet en dag. Sådan ledighet utläggs i samband med semester så att antalet arbetsdagar under påföljande spelår minskar i motsvarande mån.

4.3.4 Arbetsfria dagar

På "Röda dagar" i almanackan (förutom söndagar) samt helgdagsaftnar* kan enbart utläggas arbete som har samband med föreställning, konsert, genrep eller annan publik verksamhet samma dag. Vid arbete sådan dag förkortas den ordinarie veckoarbetstiden med det antal timmar som tjänstgöringen omfattar, dock lägst 3 timmar.

* = påskafton, pingstafton, midsommarafton, nyårsafton och julafton.

4.4 Övertidsutrymme

När allmän övertid tas ut får den totala arbetstiden inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor. Allmän övertid får tas ut vid särskilt behov och får inte överstiga 200 timmar per spelår.

4.5 Dygnsvila

Anställd ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod. Undantag får bara göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses. Härvid utgår ersättning enligt bestämmelserna om kompensationsledighet i 4.8.3 för varje timme som vilan understiger 11 timmar.

4.6 Veckovila

Anställd ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. I lokalt avtal anges till vilken dag veckovilan ska förläggas och under vilka förutsättningar veckovilan kan flyttas.

Veckovilan kan förläggas till annan veckodag än som anges i lokalt avtal i händelse av sjukdom och annat utom arbetsgivarens kontroll. Då veckovila inträffar på helgdag eller helgdagsafton, får arbetsgivaren förlägga veckovilodagen till nästkommande vardag eller annan dag efter lokal överenskommelse.

Veckovila kan tillfälligt dras in på grund av sjukdom eller annat utom arbetsgivarens kontroll. Indragen veckovila ersätts med två semesterdagar i anslutning till ordinarie semester eller enligt enskild överenskommelse. I annat fall utgår semesterersättning.

Lokal överenskommelse kan träffas om rätt att indraga veckovilan. Kompensation utgår enligt stycke tre.

Anmärkning

För anställd med 6-dagarsvecka förläggs veckovilan till måndag om lokalt avtal inte träffas eller, om meddelande härom lämnas senast 5 veckor i förväg, till söndagen före eller efter. Som meddelande räknas även spelschema.

Parterna är ense om att undantaget i § 14 ATL innebär att anställd undantagsvis kan påbörja arbete dag efter veckovilodagen på ordinarie arbetstid enligt detta avtal även om det inskränker veckovilan. Härvid utgår ersättning enligt 4.8.4 b).

4.7 Obekväm arbetstid

4.7.1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses ordinarie arbetstid förlagd till tid enligt 4.7.2.

4.7.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg, ej teaterföretag)

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid som är förlagd till kl. 19.00 - 06.00 måndag t.o.m. torsdag samt mellan kl. 19.00 fredag t.o.m. kl. 06.00 måndag samt mellan kl. 19.00 dag före helgdag t.o.m. kl. 06.00 närmast följande vardag. Vid tillämpning härav likställes pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton med helgdag. Ersättning för beordrat arbete förlagd enligt ovan utgår med 54 kronor per timme fr.o.m. 2023.04.01 och med 56 kronor per timme fr.o.m. 2024.04.01.

4.7.3 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg, teaterföretag)

Månadsavlönad musiker och korist med rätt till övertidsersättning erhåller vid beordrat arbete på ordinarie arbetstid förlagt till vardagar mellan kl. 19.00 - 06.00 samt fredag kl. 19.00-måndag kl. 06.00 ersättning per timme med månadslönen/600.

4.7.4 Individuell överenskommelse

Ob-tillägg kan i individuella fall räknas om till fast månadsbelopp eller efter skriftlig överenskommelse inkluderas i lönen alternativt ersätts med extra ledighet. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

4.8 Övertidskompensation

4.8.1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete avses arbete som den anställde utför utöver ordinarie arbetstid. Arbetet ska antingen ha beordrats eller i efterhand godkänts.

4.8.2 Olika slags övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges efter överenskommelse.

4.8.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl. 08.00 till 23.00 respektive föreställningens/konsertensslut helgfria måndagar till lördagar = 1 timme och 45 minuter
- b) För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar och 15 minuter

4.8.4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl. 08.00 - 23.00 respektive föreställningens/konsertens slut helgfria måndagar till lördagar = timlönen gånger 1,5
- b) För övertidsarbete på annan tid = timlönen gånger 2

Timlön utgör 1/167 av månadslönen.

4.8.5 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Med månadslön avses den anställdes kontanta månadslön exklusive rörliga tillägg.

4.8.6 Individuell överenskommelse

Övertidsersättning kan i individuella fall räknas om till fast månadsbelopp eller efter skriftlig överenskommelse inkluderas i lönen alternativt ersätts med extra ledighet. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

4.9 Mertid

4.9.1 Begreppet mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger ordinarie arbetstidsmätt.

Mertid som överstiger ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställd är överskjutande mertid och kompenseras som övertid enligt 4.8.

4.9.2 Mertidskompensation

Mertid ersättes per timme med månadslönen
3,5 x veckoarbetstiden

4.9.3 Beräkning av månadslön i samband med mertidskompensation

Vid beräkning av mertidskompensation enligt 4.9.2 avses med begreppet månadslön den anställdes kontanta månadslön exklusive rörliga tillägg.

4.10 Restidsersättning

4.10.1 Begreppet restid

Restid är den tid under beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till och från förrättningsorten.

Spelledig dag som utnyttjas som resdag må ej betraktas som veckovilodag, om ej särskild överenskommelse träffas.

Restid tillgodoräknas ej för individuell inställelse för tjänstgöring eller hemfärd efter tjänstgöring om ej särskild överenskommelse därom träffas.

4.10.2 Ersättning för restid

Ersättningsberättigad restid är sådan tid som ligger utöver ordinarie arbetstidsmätt enligt detta eller lokalt avtal. Vid tåg- eller båtresa där arbetsgivaren bekostar sovplats

utgår dock ej restidsersättning. Restidsersättning utgår fr.o.m. 1 april 2023 med 79 kronor per timme och fr.o.m. 1 april 2024 med 81 kronor per timme.

Arbetsgivaren och den anställde kan träffa överenskommelse om att kompensation för restid ska ges i annan form än vad som framgår av detta avtal.

4.11 Turné

4.11.1 Begreppet turné

Med turné menas att en produktion repeteras och/eller spelas på annan ort än placeringsorten. Turnéperioden räknas från avresa från placeringsorten till och med hemkomst efter den aktuella turnéperiodens sista föreställningsdag och inkluderar i förekommande fall även icke utlagda veckovilodagar. En dags förrättning är ej att betrakta som turné.

4.11.2 Arbetstidens längd och förläggning

Vid turné utläggs särskilt arbetstidsschema och den ordinarie arbetstiden enligt 4.3 genomsnittsberäknas per 4-veckorsperiod eller per turné.

4.11.3 Dygnsvila

Vid turné kan lokalt överenskommas om särskild reglering vad beträffar dygnsvila.

4.11.4 Veckovila

Då veckovila inte kan beredas under turné ska motsvarande antal vilodagar förläggas omedelbart efter turnéns slut eller på annan tid efter överenskommelse.

Vid turnéverksamhet ska meddelande om när och i vilken utsträckning veckovilodag kommer att läggas ut lämnas senast tre veckor före premiärdagen. Krävs tillfällig förändring ska meddelande lämnas senast tre veckor före dagen i fråga.

Protokollsanteckning

1. Utvärdering och revidering m.m.

Arbetstidsavtalet syftar bl.a. till förbättrad användning av tillgängliga resurser, utveckling av arbetsorganisationen, minskat övertidsuttag samt bättre arbetsförhållanden genom samverkan och långsiktighet vid planering.

Parterna är ense om att kontinuerligt och systematiskt stämma av huruvida dessa målsättningar uppnåtts. En partsgemensam arbetsgrupp ska senast sex månader före utgången av nästkommande avtalsperiod ha genomfört en utvärdering av det nya Arbetstidsavtalet.

Vid ändrad arbetstids- eller ledighetslagstiftning ska parterna uppta förhandlingar om anpassning av Arbetstidsavtalet.

Arbetstidsavtal samt ändrade regler om yrkesrollen syftar bl.a. till förbättrad användning av tillgängliga resurser, utveckling av arbetsorganisationen samt bättre arbetsförhållanden genom samverkan och långsiktighet vid planering. De centrala parternas utgångspunkt är

inte att tjänstgöring delad dag ska förekomma i större utsträckning än vad tidigare varit fallet.

2. Kompensation för nya arbetstidsregler

Från och med ikraftträdandet av förevarande arbetstidsavtal på lokalplanet utgår ett extra löneökningstrymme om 0,3 % (pottberäknat på traditionellt sätt). Avsikten med detta har varit att kompensera för ett nytt sätt att administrativt beräkna arbetstid.

5 Semester

5.1 Semesterår

Företaget äger räkna spelår (1.7 - 30.6) såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår. Semesterledighet får således lämnas under samma spelår som semestern intjänas. Det åligger arbetsgivaren att för lokalavdelningen redovisa huvudprinciperna för hur denna bestämmelse tillämpas.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan period för semesterår och intjänandeår.

5.2 Semesterns längd

Anställd åtnjuter varje semesterår semester enligt lag, såvida inte individuellt eller lokalt tidigare överenskommit om längre semesterledighet. För helårsanställd med ferier vid de kungliga teatrarna fastställs semesterns längd till högst 30 dagar per spelår.

5.3 Semesterlön, semesterersättning m.m. för anställd med vecko- eller månadslön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje semesterdag utgör 0,8 % av den anställdes vid semester-tillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. kompetens-, ålders- och solisttillägg och fasta övertidstillägg, förmanstillägg, fasta avspelnings-, biinstrument- och framflyttningstillägg samt ob-tillägg).

På rörliga lönedelar utöver ovannämnda månadstillägg utgår för arbetstagare med tidlön, beräknad per vecka eller längre tidsenhet semestertillägg med 0,5 % per betald semesterdag, beräknad på under intjänandeåret utbetalda ersättningar av följande slag (t.ex. övertids-, restidstillägg, föreställningsersättningar, biinstrument-, framflyttnings-, roll- och solisttillägg) i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar ska följande regler tillämpas:

Till under intjänandeåret utbetalda ersättningar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % per betald semesterdag utbetalas senast under den december månad som infaller efter semestern.

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

5.4 Semesterersättning annan anställd

I fråga om övriga anställda än sådana med tidlön enligt ovan utgår enbart semesterersättning med 12 % beräknad på utbetalda löner, gager, inställelsehonorar och tillägg enligt ovan.

5.5 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad denne tjänat in, ska bruttoavdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag ska avräknas 4,6 procent på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg som har utbetalats enligt 5.3 för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska inte göras om anställningen har upphört på grund av

- den anställdes sjukdom
- dödsfall
- uppsägning på grund av arbetsbrist
- den anställda frånträder sin anställning under förhållande som avses i § 4 3 st första meningen lagen om anställningsskydd
- pensionering på arbetsgivarens initiativ
- anställningens upphörande med stöd av § 33 lagen om anställningsskydd

Anmärkning

Denna reglering gäller vid sammanfallande intjänandeår och semesterår. Arbetsgivaren ska tydligt informera om ovanstående regel, särskilt inför tjänstledighet som överstiger 30 dagar.

5.6 Semesterns förläggning

- a) Lokal överenskommelse om förläggning av företagets huvudsemester är vad gäller betalda semesterdagar tillämplig på personal med fortlöpande anställning som inte uttryckligen undantas. För övrig personal kan lokal eller individuell överenskommelse träffas.
- b) Semesterledighet får liksom hittills delas i två semesterperioder i de fall då intjänandeår och spelår sammanfaller.
- c) Då intjänandeår infaller under spelår som föregår semesterår kan viss del av huvudsemestern förläggas under intjänandeåret.

Protokollsanteckning

Det åligger arbetsgivaren att för de anställda redovisa den individuella semesterberäkningen varje semesterår.

5.7 Obetalda semesterdagar

Parterna är införstådda med att det är önskvärt att semesterdagar som blir obetalda till följd av t.ex. tjänstledighet uttas under företagets huvudsemester.

5.8 Förhandlingar

Förhandlingar om förläggning av semester sker i den ordning parterna avtalar i anslutning till MBL.

5.9 Sparande av semester

För att sparande av semester och uttag av sparad semester inte ska medföra onödiga svårigheter i företagets planering ska önskemålen härom framställas - om ej annat överenskommes individuellt - senast den 15 januari före nästkommande semester varvid alternativa arbetsuppgifter under insparandetiden kan diskuteras. I övrigt gäller bestämmelserna i § 19 semesterlagen.

5.10 Övrig semesterlön

Semesterersättning i förekommande fall utgår i enlighet med huvudregeln enligt ovan.

5.11 Uppspelning

Jämte semester utläggs för fast anställda musiker i anslutning till semestern en vecka för enskild uppspelning, som belastar årsarbetstidsmättet enligt avsnitt 4. med fem dagar. Vid längre tids frånvaro på grund av sjukdom eller föräldraledighet bör motsvarande behov uppmärksammas.

Protokollsanteckning angående Kungliga Operan

Denna bestämmelse gäller ej Kungliga Operan, där ferier utgår. Överläggningar om de framtida feriebestämmelserna vid de kungliga teatrarna upptas senare, varvid det förutsätts att man på lokal nivå vid de olika teatrarna förbereder en lösning som är anpassad till varje teaters individuella behov och förutsättningar.

Anmärkning avseende koristers uppsjungning

Parterna är ense om att första tjänstgöringsveckan efter semesterledighet vid spelårs början, bör användas för annat än föreställningsverksamhet.

5.12 Individuellt avtal om längre semester

Individuellt, lokalt eller centralt överenskommen längre semester än lagstadgad kan inlösas i lönen efter individuell överenskommelse (Del IV Övergångsbestämmelser Semester).

6 Sjuklön

6.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

6.1.1 Sjuklöneperioder

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i avsnitt 6.3-6.5.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare perioden.

6.1.2 Sjukanmälan

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

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

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

6.1.3 Förutsättning för rätt till sjuklön

För rätt till sjuklön de första 14 dagarna gäller följande förutsättning:

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd.

Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket.

6.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

6.2.1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

6.2.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren 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.

På anfordran av arbetsgivaren ska arbetstagaren för erhållande av sjuklön omedelbart styrka frånvaron med intyg att den anställde är oförmögen till arbete redan från tidigare dag från av arbetsgivaren anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av arbetsgivaren.

6.2.3 Anmälan till Försäkringskassan

Vid sjukdom som varar mer än 14 kalenderdagar ankommer det på arbetsgivaren att anmäla till Försäkringskassan. Inträffar sådant sjukdomsfall under företagets huvudsemester (sommarruppehåll), bör arbetstagaren göra sjukanmälan direkt till Försäkringskassan för erhållande av sjukpenning.

6.2.4 Läkarkonsultation

Parterna konstaterar att möjlighet till läkarkonsultation m.m. genom institutionernas försorg kan ordnas i enlighet med beslut av vederbörande institution.

6.3 Sjuklönens storlek

6.3.1 Löneavdrag

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

6.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

6.3.2.1 Definition av månadslön

Med månadslön avses i dessa bestämmelser fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller övertidstillägg).

6.3.2.2 Beräkning av karensavdrag och sjuklön

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av
genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i
sjukperioden

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av
genomsnittlig veckoarbetstid till och med
dag 14 i sjukperioden

$$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Anställd som skulle ha arbetat på schemalagd ordinarie arbetstid, då ob-ersättning eller annan rörlig ersättning skulle ha betalats, får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ob-ersättning eller annan rörlig ersättning som den anställde gått miste om.

Anmärkning:

Av 6.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Med den anställdes genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en kalendervecka. För anställda med intermittert eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en för den anställde representativ och jämförbar period.

Vid anställning där förberedelse/repetition ingår i ersättningen ska, då det är relevant och lämpligt, nyss nämnda arbetstid beaktas vid beräkning av anställningstid och veckoarbetstid.

6.3.2.3 Sjuklön utan beaktande av karens

För en anställd som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

6.3.2.4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att den anställde fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning:

Alla karensavdrag som görs enligt 6.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 6.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

6.3.3 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet för det aktuella året}}{12}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

$$\frac{90 \% \times \text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$\frac{90 \% \times 10 \times \text{prisbasbeloppet} + 10 \% \times (\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkning:

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

$$\frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

- *Fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller overtidstillägg).*
- *För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.*

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

6.3.4 Sjuklönetidens längd

6.3.4.1 Tillsvidareanställda och visstidsanställda om minst ett år

Visstidsanställda om minst ett år, samt tillsvidareanställda, har rätt till sjuklön enligt bestämmelserna i 6.3.3 från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Efter 90 dagars sjukskrivning kan den anställde få sjukpension genom ITP (se bilaga 3, avsnitt 1).

Övergångsregel från Pisa

För anställda som omfattas av övergångsreglerna i Pisa-systemet gäller dock fortsatt rätten till sjuklön enligt 6.3.3 i 180 dagar per sjuktilfälle.

6.3.4.2 Övriga anställda

Visstidsanställd arbetstagare som hos arbetsgivaren varit anställd minst 12 månader under de senaste 36 månaderna har samma rätt till sjuklön som anställda enligt 6.3.3 För övriga anställda gäller detsamma med den inskränkningen att sjuklön betalas längst t.o.m. den 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkning

Det ankommer på arbetstagaren att senast i anslutning till att sjuklön påkallas styrka att kvalifikationskravet är uppfyllt.

6.4 Vissa samordningsregler**6.4.1 Livränta och rehabiliteringspenning**

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 6.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

6.4.2 Försäkringsersättningar

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

6.4.3 Vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från socialförsäkringsbalken, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

6.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**6.5.1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället**

Om en arbetstagare fyllt 60 år när hon eller han anställs, kan arbetsgivaren och den anställde överenskomma, att hon eller han inte ska ha rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

6.5.2 Förtigande av sjukdom

Om en arbetstagare vid anställningen har förtigit att hon eller han lider av viss sjukdom, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

6.5.3 Friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denna på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

6.5.4 Nedsatta sjukförmåner

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

6.5.5 Olycksfall som vållats av tredje man

Om arbetstagarens sjukförmåner vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

6.5.6 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

6.5.7 Inskränkningar fr.o.m. 15 kalenderdagen

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken, eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inteöverenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. Om sjukpension enligt SPV-planen eller annan på arbetsmarknaden genom kollektivavtal reglerad pensionsplan börjar utges till arbetstagaren upphör rätt till sjuklön.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissasamordningsregler - se 6.4.

6.6 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning enligt socialförsäkringsbalken görs avdrag enligt följande t.o.m. 14:e kalenderdagen:

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande görs avdrag per arbetsdag med

Månadslönen x 12
Årsarbetstiden (dagar)

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 6.3.3. För arbetstagare med månadslön över den i 6.3.3 angivna lönegränsen ska dock avdrag göras med:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.

Därest reglerna i lagen om sjuklön respektive socialförsäkringsbalken ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

7 Ledighet

7.1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t.ex. vid hastigt påkommet sjukdomsfall inom anställds familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en-två dagar.

7.2 Tjänstledighet

Vid tjänstledighet utan lön göres avdrag enligt följande:

Vid tjänstledighet om högst 5 (6)* arbetsdagar ska för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med:

<u>1</u>	(1) av månadslönen
21	(25)

Vid tjänstledighet längre än 5 (6)* arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag avdrag göras med en dagslön.

Dagslönen = $\frac{\text{månadslönen} \times 12^{**}}{365}$

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag som regel utan lön) kan beviljas, i den mån arbetet tillåter och bärande skäl för ledighet föreligger. Löneavdrag görs för varje dag (vardag samt sön- och helgdag) som tjänstledigheten omfattar, varvid dock vilodag eller fridag som inleder eller avslutar ledigheten icke medräknas.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder (löneperioder) ska den anställdes hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna (löneperioderna).

* Siffrorna inom parentes gäller vid 6-dagarsvecka

** I detta fall göres avdrag för veckans alla dagar

7.3 Ledighet med föräldraförmåner

7.3.1 Gravitetetslön

Vid havandeskap utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det att arbetsgivaren förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt uppbära föräldrapenning/gravitetetspenning enligt socialförsäkringsbalken. Under tid den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten görs löneavdrag enligt nedan.

För varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet för det aktuella året}}{12}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

$$\frac{90 \% \times \text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$\frac{90 \% \times \text{7,5 x prisbasbeloppet} + 10 \% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{7,5 x prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkning 1

Avdraget per dag får inte överstiga:

$$\frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

- Fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller overtidstillägg).
- För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Anmärkning 2

För musiker, korister och repetitörer gäller dock att om arbetsgivaren anser att tjänstbarhet i yrket inte föreligger under viss del av ovan nämnda tid kan arbetsgivaren och den anställda överenskomma om annan lämplig arbetsuppgift.

Anmärkning 3

Om det ligger i den anställdes och arbetsgivarens gemensamma intresse kan överenskommelse träffas om omplacering till mindre ansträngande arbetsuppgifter under havandeskapsperioden.

7.4 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

7.4.1 Föräldralön

För anställd som är tjänstledig "i samband med" barns födelse eller adoption och uppbär föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken görs under högst 180 dagar löneavdrag enligt nedan. Vid föräldraledighet efter 180:e dagen görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön.

Det begränsade löneavdraget enligt ovan gäller för inkomster upp till en månadslön motsvarande 15 gånger prisbasbeloppet dividerat med tolv för det aktuella året.

Anmärkning

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

För varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet för det aktuella året}}{12}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkning 1

Avdraget per dag får inte överstiga:

<u>Den fasta kontanta månadslönen x 12</u> 365

Med fast kontant månadslön jämföres vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

- Fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller övertidstillägg).
- För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

7.4.2 Tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning gäller följande eftersom tillfällig föräldrapenning beräknas per timme oavsett ledighetens längd.

Ersättning med tillfällig föräldrapenning kan endast tas ut för hel, halv eller fjärdedels dag.

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

<u>Månadslönen x 12</u> 52 x veckoarbetstiden
--

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppet veckoarbetstid och månadslön se 6.3.2 resp 6.3.3

8 Användning av upphovsrättsligt skyddade inspelningar samt rätten att tillåta offentliga framföranden

8.1

Inom ramen för sin tjänstgöringsskyldighet kan anställd åläggas att medverka vid inspelningar avsedda för offentliga framföranden och/eller tillgängliggörande för allmänheten.

Ersättning utgår till anställd enligt 8.2-8.7 Regleringen i 8.2-8.3 gäller ej musiker, repetitörer och korister vid teaterföretag enligt förteckning i Del III riksavtalet, samt anställda enligt avsnitt 1 Frilansavtal för länsmusikstiftelser.

8.2

Hela verk utan krav på vederlag från allmänheten får tillgängliggöras till skolan, vården och omsorgen utan begränsning av tillgänglighetstid samt utan ersättning.

- Hela verk utan krav på vederlag får tillgängliggöras genom överföring till allmänheten (streaming) under en tillgänglighetstid av 6 månader från första tillgängliggörandet utan ersättning.
- Hela verk utan krav på vederlag får tillgängliggöras på begäran till allmänheten (on demand) under en tillgänglighetstid av 30 dagar från förstatillgängliggörandet utan ersättning.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om tillgängliggörande för allmänheten efter ovanstående perioder, i vilken frågor om tid för tillgängliggörande och ersättning ska regleras.

Det förutsätts att nyttjandet inte genererar intäkter. Skulle så vara fallet ska ersättning, om inte annat överenskommes lokalt, utges enligt tillämpning nedan.

8.3

Tillgängliggörande som sker mot vederlag i andra fall än vad som regleras i 8.4-8.7 ersätts fr.o.m. 2023.04.01 med 3,09 kr per avspelningsminut och fr.o.m. 2024.04.01 med 3,19 kr per avspelningsminut.

8.4

Medverkan vid inspelningar, upptagningar och överföringar för återgivande i radio/TV nationellt och/eller internationellt ersättes fr.o.m. 2023.04.01 med 2,29 kr per minut och fr.o.m. 2024.04.01 med 2,36 kr per minut sändningstid. Ersättningen inkluderar tre sändningar inom två år från den första sändningen. För regionala sändningar utgår ersättning med 1/3 och för lokala sändningar med 1/6 av detta belopp. För (repris)sändning utöver vad som anges ovan utgår 1/3 av tillämpligt belopp.

För Sveriges Television, Sveriges Radio och Utbildningsradion gäller vid inspelningar gjorda enligt detta avtal en licens för tillgängliggörande till allmänheten on demand. Licensen omfattar sammanlagt 12 månaders tillgängliggörande under en tvåårsperiod räknat från den första sändningen. Tillgängliggörandet kan delas upp i flera perioder av valfri längd. Tillgängliggörandet måste ha påbörjats inom två år från första sändning men kan slutföras efter tvåårsperioden. Regleringen inkluderar även vidareupplåtelse till public service-bolag inom Norden samt EBU.

För denna licens utgår ytterligare ersättning fr.o.m. 1 juli 2022 med 0,44 kr/ minut, fr.o.m. 1 maj 2023 med 0,46 kr/minut och fr.o.m. 1 oktober 2023 med 0,50 kr/minut utöver ersättningen enligt första stycket.

Medverkan i inspelning av ljudband avsett för offentligt framförande ersättes fr.o.m. 2023.04.01 med 0,96 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med 0,99 kr per minut avspelningstid.

8.5

Medverkan i inspelningar för spridning av fysiska eller digitala exemplar samt för spridning via musikstreamingtjänsterna Spotify, Apple Music, Tidal, Idagio och Qobuz ersättes fr.o.m. 2023.04.01 med 34,10 kr per minut och fr.o.m. 2024.04.01 med 35,16 kr per minut avspelningstid för stämledare.

Övriga anställda ersättes fr.o.m. 2023.04.01 med 27,68 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med 28,54 kr per minut avspelningstid.

Medverkar den anställde i bild förhöjs ersättningen med 65 %.

8.6

Medverkan vid inspelning av biografiffilm avsedd för försäljning och offentlig visning på biograf ersättes fr.o.m. 2023.11.01 med 34,10 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med 35,16 kr per minut avspelningstid för stämledare.

Övriga anställda ersättes fr.o.m. 2023.04.01 med 27,67 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med 28,53 kr per minut avspelningstid.

Medverkar den anställde i bild förhöjs ersättningen med 65 %.

8.7

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa en månatlig ersättning för nyttjande enligt 8.2, 8.3, 8.4 och 8.5 i vilken frågor om nyttjanderättens omfattning och ersättning ska regleras.

8.8

Arbetsgivaren äger rätt att utan ersättning enligt ovan utnyttja inspelat material för information och PR-verksamhet för den egna institutionen. Det förutsättes därvid att nyttjandet inte genererar intäkter. Skulle så vara fallet ska ersättning, om ej annat överenskommes lokalt, utges enligt tillämplig regel ovan.

8.9

Efter inspelning ska representant för de medverkande vara berättigad att på sedvanligt sätt delta i bedömningen av inspelningen innan densamma anses avslutad. Medverkandetid räknas för orkester respektive kör såsom kollektiv. Ersättning utbetalas då masterband, efter bedömning enligt ovan, från inspelningen föreligger.

Ersättningen beräknas enligt den tid som anges på masterbandet.

8.10

Representant för de medverkande ska i samverkan delta i bedömningen av den kommande utsändningen för att värna om den personliga integriteten. Exempel på frågor som bör behandlas är bestämmande av inspelningsfria platser och inspelning på repetition.

8.11

Licensiering för annat bruk än sådant som arbetsgivaren nyttjar enligt denna paragraf ska ske genom Symf/Musikerförbundet eller den organisation som förbunden anvisar.

Protokollsanteckning

För Sveriges Radio, inklusive Sveriges Radios Symfoniorkester (SRSO) och Radiokören, gäller vid var tid gällande lokalt avtal.

9 Uppsägning

9.1 Uppsägningstid

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller vid tillsvidareanställning en minsta uppsägningstid av sex månader.

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 2-7. (utdrag ur Huvudavtalet finns i bilaga 9)

9.1.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningstiden uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska enligt detta avtal gällande uppsägningstid förlängas med sex månader.

9.2 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

Oberoende av tidigare uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder* som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd:

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen två månader efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Om en arbetstagare anställts vid företaget efter det att denne uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen med underrättelse på samma sätt som ovan.

* 69 år från och med den 1 januari 2023.

Protokollsanteckning

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte.

9.3 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren får medge, att anställning upphör utan att den anställde iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

9.4 Visstidsanställnings upphörande (gäller ej provtjänstgöring)

Anställning för viss tid, som vikarie, för spelår eller för tillfälligt behov upphör vid anställningstidens utgång utan föregående underrättelse eller varsel om inte överenskommelse om förlängning träffas. Anställd med årsvikariat eller spelårskontrakt bör dock senast två månader före anställningstidens utgång erhålla besked om arbetsgivaren önskar förlänga anställningen ytterligare ett år.

9.4.1 Anställnings längd

(Gäller musiker vid teaterföretag, korister och repetitörer.) Kontrakt, som löper viss tid, må upphöra vid kontraktstidens utgång, dock tidigast fjorton dagar efter det underrättelse härom lämnats. Kontrakt, som avser viss pjäs ska innehålla uppgift om när premiär tidigast respektive senast äger rum, respektive när repetitionerna tidigast respektive senast påbörjas samt gäller därefter så länge pjäsen gives. Teatern är skyldig att minst fjorton dagar innan kontraktet utlöper underrätta den anställde.

9.4.2 Underrättelse

Som underrättelse enligt lagen om anställningsskydd gäller för visstidsanställd i kontrakt intagen bestämmelse om engagemangets upphörande. Som sådan underrättelse gäller i övrigt vid anställning för viss uppgift (viss pjäs eller föreställning), viss tid eller säsong (spelår) anslagen spelplan eller liknande respektive i kontrakt intagen bestämmelse om engagemangets upphörande.

9.4.3 Varsel och överläggningsrätt m.m.

Varsel, uppsägning eller underrättelse enligt lag eller detta avtal ska ske skriftligen. Den som har rätt till varsel eller underrättelse har även rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Sådan överläggning ska påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den åtgärd varslet eller underrättelsen gäller förrän tillfälle till överläggning har lämnats. Bestämmelserna i §§ 15-17, 28 och 30-32 lagen om

anställningsskydd ersättes med föreskrifterna i detta avtal samt anställningskontraktets bestämmelser.

9.5 Överläggningsregler vid avskedande

Avskedande ska ske med beaktande av reglerna i lagen om anställningsskydd.

Protokollsanteckningar

1 Turordningsregler – Parterna är överens om att icke tillämpa turordningsreglerna i

§ 22 och att icke för visstidsanställda tillämpa reglerna om företrädesrätt till återanställning §§ 25-27 i lagen om anställningsskydd.

I huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK finns i kap 3 §§ 8-10 regleringar av turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Dessa påverkar inte Svensk Scenkonsts befintliga förbundsvisa avtal om undantag från bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd (LAS) § 22 för konstnärlig personal eller möjligheten att på förbundsnivå träffa sådana överenskommelser för konstnärlig personal.

2 Vikariat – Parterna är ense om att fr.o.m. 1998-04-01 ska 5 § sista stycket i LAS i den lydelse lagen har från 1997-01-01 icke äga tillämpning inom riksavtalet för tillsvidare- och tillfälligt anställda musiker, korister och repetitörer vid orkester, musikteater och teaterföretag samt regional musikverksamhet. Parterna är följaktligen ense om att 5 § sista stycket LAS i dess lydelse enligt SFS 2007:391 ej heller ska äga tillämpning inom riksavtalets område. Parterna har ett ansvar att tillse att denna branschspecifika kollektivavtalsregel hanteras med omdöme och att missbruk stävjas.

3 Partsgemensam genomgång – Parterna är överens om att under perioden 2012- 01-01 – 2012-09-30 gemensamt gå igenom de moment och protokollsanteckningar som upptas i 3 § Riksavtalet, för att utröna huruvida parternas tolkningar sammanfaller eller skiljer sig åt, samt analysera hur reglerna tillämpas och fungerar i praktiken.

I de delar parterna är ense om innebörden, och denna inte tillräckligt tydligt framgår av gällande lydelse, kan förslag på tydligare skrivning utformas.

Parterna är ense om att detta arbete, beroende av vad som diskuteras, bör involvera såväl förhandlare som institutionsföreträdare och förtroendevalda utövare.

9.6 Inställd produktion eller inställt verk

För tillfälligt anställda musiker och korister med dagsgage vid orkesterföretag Del II, musikföretag Del III och Del III a) och musiker vid regional musikverksamhet Del IV gäller:

För produktion eller verk som inställs så sent att meddelande härom inte når arbetstagaren senast 60 dagar före planerad inställelse betalas enligt nedanstående tabell:

Besked lämnas

Ersättning enligt överenskommets gage

14 dagar eller tidigare	100 %
15-30 dagar	75 %
31-60 dagar	25 %
61 dagar eller senare	0 %

Där så lämpligen kan ske, ska i kallelse till tjänstgöring anges den tid engagemanget omfattar.

Protokollsanteckning

Parterna fastslår att musiker har att tjänstgöra i sin orkester respektive sina ensembler vid förfall för annan musiker utan särskild ersättning (i annat fall än när sådan är särskilt föreskriven i avtalet).

9.7 Force majeure

Om konsert, föreställning eller inspelning ställs in på grund av brand, explosion, epidemi, krig, krigsfara eller andra jämförbara omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll har arbetsgivaren rätt att

- säga upp visstidsanställda arbetstagares anställningar med iakttagande av en uppsägningstid om två månader
- säga upp tillsvidareanställda arbetstagares anställningar med iakttagande av en uppsägningstid om sex månader

10 Meddelanden

Därest ej annat lokalt överenskommes gäller beträffande meddelanden följande:

Den anställde ska vara skyldig att varje dag taga del av meddelanden och spelschema, som anslås på anslagstavla för personalen. Meddelanden, som anslagits på denna före kl. 16.00, ska därför anses ha kommit den anställde till del samma dag.

Meddelande om repetition följande dag ska dock vara anslaget senast 30 minuter efter avslutningen av dagens repetition.

Under tid då den anställde är tjänstgöringsskyldig får den anställde icke utan tillstånd lämna konsert-, teaterorten eller platsen där föreställning gives. Den engagerade ska hålla ledningen underrättad om adress och telefonnummer, så att meddelande utan svårighet och större tidsutdräkt kan träffa den engagerade.

Anställd musiker med tjänstgöringsskyldighet ska vara tillgänglig för företaget. Med tjänstgöringsskyldig musiker avses sådan som icke beviljats tjänstledighet, permission eller semester. I annat fall kan arbetsgivaren göra löneavdrag enligt 7.2 andra stycket.

För regional musikverksamhet gäller hittillsvarande praxis, om inte annat lokalt överenskommes.

Protokollsanteckning

Parterna fastslår att musiker har att tjänstgöra i sin orkester respektive sina ensembler vid förfall för annan musiker utan särskild ersättning (i annat fall än när sådan är särskilt föreskriven i avtalet).

11 Resor

11.1 Traktamente, resetillägg och resekostnadsersättning

Traktamente, resetillägg och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal mellan Svensk Scenkonst och Sveriges Yrkesmusikerförbund samt Svenska Musikerförbundet, se bilaga 9. Regler rörande restidsersättning återfinns i 4.10 arbetstidsavtalet.

Med begreppet logi avses normalt enkelrum med dusch och toalett.

Vid tjänstgöring inom den egna teaterregionen utgår traktamente endast i den mån den anställde inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet respektive intaga måltid i hemmet eller på sedvanligt sätt.

11.2 Traktamente vid turné utomlands

Vid turné utomlands utgår traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd. Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje särskilt fall minst en vecka före turnéns början.

Anmärkning avseende Sveriges Radios Symfoniorkester

För musiker anställda vid Sveriges Radio tillämpas bestämmelserna i gällande rese-reglemente för Sveriges Radios personal samt utgår transportkostnadsersättning i förekommande fall enligt avtalet för vid Sveriges Radio AB tillfälligt engagerade musiker och korister.

11.3 Resekostnader och traktamenten samt resetillägg för tillfälligt anställda

Musiker och korister som tillfälligt anställs på annan ort än bostadsorten erhåller resekostnadsersättning, traktamente och resetillägg för högst 14 dagar som vid tjänsteresa, i den utsträckning arbetsgivaren inte tillhandahåller fritt vivre eller annan överenskommelse träffas.

11.4 Transportkostnad för större eller skrymmande musikinstrument

För transportkostnad för större eller skrymmande musikinstrument såsom kontrabas, trumset etc. till och från föreställningslokaler utgår ersättning enligt verifikation om inte arbetsgivaren anordnar gemensam transport. Ersättningen ska vara godkänd i förväg.

11.5 Avbruten semester

Den som under semester återkallas till tjänstgöring före semesterperiodens utgång har, om extra kostnader härigenom uppkommer vid av honom företagna resor, rätt till skälig ersättning för dessa kostnader.

11.6 Inlösen

Resekostnader som t.ex. traktamenten och resetillägg kan lösas in i lönen enligt överenskommelse.

12 Förhandlingsordning

12.1 Rättstvister

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då begäran om förhandling har framställts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats:

- inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställning ska gälla tillsvidare* och
- inom två månader i övriga rättstvister.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

12.2 Medbestämmandeförhandlingar

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12§ MBL i detta avtal ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Önskar arbetstagarparten enligt 14§ MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts ska meddelande därom lämnas till arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen ska ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

Ifråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15§ samt 16 § första och tredje styckena i MBL.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

Arbetsgivaren må fordra att befattningshavare, som är att hänföra till företagsledningen endast må tillhöra endera förbundet som passiv medlem.

13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2023 t.o.m. den 31 mars 2025.

För tiden efter den 31 mars 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 2 maj 2023

SVENSK SCENKONST
Maria Sundling Grundtman
Rejhana Babovic

SVERIGES YRKESMUSIKERFÖRBUND
Gunnar Jönsson
Theo Caldwell

SVENSKA MUSIKERFÖRBUNDET
Mattias Qvarsell

14 Mellan parterna gäller härutöver avtal nedan

Samverkansavtal

Kompetensutvecklingsavtal

Överenskommelse facklig förtroendeman

Praktikavtal

Reseavtal

Avtal om arbetstagarkonsult från 1 juli 2020 (SvS/PTK)

Arbetsmiljöavtal TR/PTK/SMF

Trygghetsavtalet TRS (SvS /PTK)

Avtal om tjänstepension vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner (ITP + tilläggspremier)

Scenkonstens omställnings- och karriärväxlingsavtal (SOK-avtalet)

Överenskommelse om flexpension i scenkonstföretag

*Tidigare avtal om arbetstagarkonsult där även Svenska Musikerförbundet var part har upphört att gälla 2023-03-31.

PTK-AVTAL

Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK 2022-10-01

DEL II

Bestämmelser för orkesterföretag

Bestämmelser för orkesterföretag

Tillsvidareanställda musiker vid orkesterföretag samt tillfälligt anställda musiker i samma företag (beträffande Sveriges Radio omfattar avtalet endast musiker engagerade i Sveriges Radios Symfoniorkester)

Orkesterföretag

Gävle kommun (Gävle Konserthus och Gävle Symfoniorkester)*

Göteborgs Symfoniker AB

Helsingborgs Arena och Scen AB (Helsingborgs Symfoniorkester)

Kalmar Läns Musikstiftelse (Camerata Nordica)

Kommunalförbundet Västmanlandsmusiken (Västerås Sinfonietta)

Länsmusiken i Örebro AB (Svenska Kammarorkestern)

Malmö Live Konserthus AB (Malmö Symfoniorkester)

Musik i Syd AB (Musica Vitae)

Region Jönköpings län (Smålands Musik och Teater, Jönköpings Sinfonietta)*

Scenkonst Västernorrland AB (Nordiska Kammarorkestern)

Scenkonst Öst AB (Norrköpings Symfoniorkester)

Stiftelsen Musik i Dalarna (Dalasinfoniattan)

Stiftelsen Musik i Uppland

Stockholms Konserthusstiftelse

Sveriges Radio AB (Sveriges Radios Symfoniorkester)

Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.

**Organisation markerade med asterisk drivs i förvaltningsform.*

DEL II ORKESTERFÖRETAG MUSIKER

1 Yrkesrollen - arbetsuppgifter

Den anställde är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inklusive inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

2 Löner tillsvidare och tillfälligt anställdamusiker

2.1 Tillsvidareanställda musiker

Löner utgår enligt löneplan.

Löneplaner

Konsertmästare

1:e och alternerande 1:e konsertmästare samt solocellist enligt personlig uppgörelse.

1 = Stämledare, alternerande solocellist och 2:e konsertmästare

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2023.04.01 till 27 041 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 27 879 kr.

2 = alternerande stämledare, 3:e konsertmästare.

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2023 .04 .01 till 25 949 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 26 753 kr

3 = Övriga musiker

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2023 .04 .01 till 24 930 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 25 703 kr.

I lägstlön ingår endast grundlön (exklusive fasta tillägg) med ansvar för huvudinstrument.

Rotation inom stråkstämmor m.m.

Stråkmusiker har skyldighet till rotation inom respektive stämman upp t.o.m. 1:a pult (2:a stol).

Administrativa åtaganden

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information osv. ska avtalas individuellt om särskild ersättning, som utgår under förordnandetiden. När förordnandet upphör kan överenskommelse träffas om eventuell avtrappning av tillägg (vid mer långvariga förordnanden).

Anmärkning

Vid löneinplacering äger musiker tillgodoräkna sig tjänstgöring i annan professionell orkester eller ensemble eller i annan verksamhet som av de lokala parterna bedöms som likvärdig.

Protokollsanteckning

Lönerna enligt detta avtal inkluderar ersättning vid eventuellt förekommande kostym och mask samt utgår även om musik exekveras från scen.

Anmärkning

Parterna är överens om att musik som utförts bakom scen ej är att betraktas som scenmusik.

2.2 Tillfälligt anställda musiker

Musiker avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning, liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- eller tv-inspelning, omfattande dag med en inställelse, med 5,4 procent av aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker på aktuell institution.

För dag med dubbel inställelse avlönas på motsvarande sätt med 7,1 procent.

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår lön med 10,8 procent.

Med aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker avses dels inplacering i enlighet med principerna för riksavtalets löneplaner, dels i enlighet med lokalt avtal.

Tillämpningen av lokalt avtalsinnehåll ska ske på sätt att frilansares tidigare anställningar inom yrket och erfarenhet tillgodoräknas vid inplacering i den lokala lönehanteringen. Vid behov får arbetsgivaren kräva in dokumentation som styrker erfarenhet.

Anmärkning

Kort akustikprov eller föreberedelserepetition om högst en timme i samband med föreställning eller konsert ingår inom ramen för inställelse.

Med dagersättning avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

Parterna är ense om att frilansare inte ska behandlas på annat sätt jämfört med tillsvidareanställd personal vad gäller inplacering i arbetsplatsens lönesystem.

2.3 Månadslön för tillfälligt anställd

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mer ska ersättning utgå i form av aktuell månadslön för tillsvidareanställda musiker på respektive musikinstitution.

3 Biinstrument

Musikers skyldighet att traktera biinstrument regleras i kontrakt. Då ersättning för trakterande av biinstrument ej regleras i kontrakt utgår ersättning per konsert, föreställning respektive inspelat program med:

- a) för biinstrument inom egen instrumentgrupp med lägst 173 kr fr.o.m. 2023 .04 .01 och 178 kr fr.o.m. 2024.04.01.
- b) dock för altflöjt, oboe d´ amore, basoboe, kontrabasklarinett, basettorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 515 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 531 kr fr.o.m. 2024.04.01.
- c) för övriga biinstrument utgår ersättning enligt individuell överenskommelse

Protokollsanteckning 1

Bastrombon respektive tenortrombon betraktas som biinstrument i förhållande till respektive huvudinstrument.

Protokollsanteckning 2

Vid reprisar eller korta konserter av uppsökande karaktär eller skolkonserter halveras i detta moment angivna belopp.

3.2

Ersättning för skyldighet att växla mellan 4-strängad och 5-strängad kontrabas regleras i kontrakt. Gäller ej s.k. extension.

Övergångsbestämmelse

För musiker som erhåller ersättning för 5-strängad kontrabas men ej är berättigad till detta enligt 3.1 fryses ersättningen på nuvarande nivå. Detta gäller så länge musiker kvarstår i nuvarande anställning.

4 Tjänstgöring i högre befattning

4.1 Vid tjänstgöring för tid överstigande två veckor

Musiker som tjänstgör i högre befattning för längre tid i följd än två veckor erhåller månadslön för den aktuella befattningen fr.o.m. den första dagen.

4.2 Vid tjänstgöring för tid understigande två veckor

Tjänst som alternnerande, andre respektive tredje konsertmästare innebär skyldighet att tjänstgöra som 1:e konsertmästare utan särskild ersättning.

Tjänst som alternerande solocellist och alternerande stämledare innebär skyldighet att tjänstgöra som solocellist respektive stämledare utan särskild ersättning.

Musiker i lönegrupp 3 har skyldighet att framflytta i stämman. Vad gäller tjänstgöring som 1:e konsertmästare, solocellist och stämledare måste särskild överenskommelse träffas om villkoren härför.

DEL III

Bestämmelser för musikteaterföretag och teaterföretag,
korister och repetitörer vid musikteaterföretag,
musiker och korister vid teaterföretag

Bestämmelser för musikteater och teaterföretag

Tillsvidareanställda och tillfälligt anställda korister, tillsvidare och tillfälligt anställda repetitörer samt musiker anställda vid teatrar anslutna till Svensk Scenkonst (med undantag av de anställda som omfattas av 2) jämte tillfälligt anställda korister vid privatteatrarna

Musiker vid teaterföretag

Förteckning

över teaterföretag lydande under kollektivt riksavtal mellan Svensk Scenkonst, Sveriges Yrkesmusikerförbund och Svenska Musikerförbundet vad avser musiker och repetitörer vid nedannämnda teatrar anslutna till Svensk Scenkonst och korister vid privatteatrarna.

2Entertain Sverige AB
 AB Regionteatern Blekinge Kronoberg
 All Things Live Sweden AB
 Angereds Teater
 Astrid Lindgrens Vimmerby AB
 Borås kommun (Borås Stadsteater)*
 Byteatern
 Cirkör AB
 Finska Kulturföreningen i Sverige (UusiTeatteri)
 Folkteatern Västra Götaland AB
 Giron sámi teáhter (Samiska teatern)
 Gottsunda Teater
 Göta Lejon Produktion AB
 Göteborgs Stadsteater AB
 Helsingborg Arena och Scen AB (Helsingborgs Stadsteater)
 High Chaparral Sweden AB
 Ideella föreningen Länsteatern på Gotland
 Kommunalförbundet Västmanlands Teater
 Kulturhuset Stadsteatern AB
 Kungliga Dramatiska Teatern AB
 Länsteatern i Örebro AB
 Malmö Stadsteater AB
 Oktoberteatern ekonomisk förening
 Orienteatern AB
 Region Jämtland/Härjedalen (Estrad Norr)*
 Region Jönköpings län (Smålands Musik och Teater)*
 Region Sörmland (Scenkonst Sörmland, länsteatern)*
 Regionteater Väst AB
 Riksorganisationen Folkets Hus och Parker
 Riksteatern
 Sagolekhuset Junibacken AB
 Scala Produktion AB
 Scenkonst Västernorrland AB (Norrdans, Teater Västernorrland)

Scenkonst Öst AB (Östgötateatern)
Skånes Dansteater AB
Stiftelsen Dansens Hus
Stiftelsen Folkteatern i Gävleborg
Stiftelsen Länsteatern i Dalarna
Stiftelsen Moomsteatern
Stiftelsen Norrbottensteatern
Teater Halland AB
Tomteland AB (t.o.m. 31 december 2023)
Unga Klara AB
Uppsala Stadsteater AB
Vicky Nöjesproduktion AB
Villman Produktion AB
Västerbottensteatern AB
Ystad teateraktiebolag

Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.

**Organisation markerade med asterisk drivs i förvaltningsform.*

Repetitörer och tillsvidare anställda korister

Förteckning

över musikteaterföretag lydande under kollektivt riksavtal mellan Svensk Scenkonst, Sveriges Yrkesmusikerförbund och Svenska Musikerförbundet vad avser repetitörer och tillsvidareanställda korister.

Folkoperan AB
GöteborgsOperan AB
Kungliga Operan AB
Malmö Opera och Musikteater AB
Norrlandsoperan AB
Stiftelsen Drottningholms Slottsteater
Stiftelsen Ulriksdals Slottsteater (Confidencen)
Stiftelsen Värmlandsoperan (Wermland Opera)

Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.

DEL III BESTÄMMELSER FÖR MUSIKTEATERFÖRETAG OCH TEATERFÖRETAG

1 Yrkesrollen – arbetsuppgifter

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inklusive inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

För korister innefattas i yrkesrollen att, liksom för sångsolister, skådespelare m.fl. där så är motiverat av konstnärliga skäl, på scen och inför öppen ridå utföra rekvisita- och lättare dekoromflyttningar. Härmed åsyftas inte att korister ska överta arbetsuppgifter som traditionellt utförs av andra yrkeskategorier.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

1.1 Text och musik

Anställd, som gjort text eller musik för teatern och ställer dessa prestationer till teaterns förfogande erhåller ersättning härför enligt överenskommelse.

1.2 Repetitörer

Med repetitör avses person, som avlagt examen vid musikhögskola eller har motsvarande högre yrkesutbildning - eller yrkeserfarenhet - vilken fullgör följande arbetsuppgifter;

- att ackompanjera vid instuderingar eller repetera med solister, skådespelare och dansare såväl på scen som i annan repetitionslokal,
- att ackompanjera vid övningar inom balett- och balettelevskola, att medverka i övrigt vid sceniska repetitioner och föreställningar,
- att vid behov spela tangentinstrument som piano, orgel, celesta eller cembalo såväl i orkester som på scen,
- att ackompanjera vid provsjungning, provdans och provspelning.

2 Löneplan tillsvidareanställda och extra korister

2.1 Månadslön

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2023.04.01 till 21 366 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 22 028 kr.

Med operahögskola, musikhögskola eller motsvarande eller fem års yrkesverksamhet vid professionell musikteaterinstitution:

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2023.04.01 till 24 930 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 25 703 kr.

I lägstlön ingår endast grundlön (exklusive fasta tillägg).

Administrativa åtaganden

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information m.m. ska avtalas särskild ersättning som utgår under förordnandetiden. När förordnandetiden upphör kan överenskommelse träffas om eventuell avtrappning av tillägg (vid mer långvariga förordnanden).

Vid Kungliga Operan gäller liksom hittills lokalt avtal.

2.2 Ersättning för solistmedverkan

Ersättning för solistmedverkan, utöver lokalt inlösta ersättningar, utges enligt särskild överenskommelse.

2.3 Utbetalningsdag

Lön till tillsvidareanställda korister utbetalas senast den 25:e i varje månad om icke annat lokalt överenskommes.

2.4 Extra korister

Korist avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning, liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- eller tv-inspelning, omfattande dag med en inställelse, fr.o.m 2023.04.01 4,5 procent, 2024.04.01 5 procent och fr.o.m 2025.04.01 med 5,4 procent av aktuell för jämförbar tillsvidareanställd korist på aktuell institution.

För dag med dubbel inställelse avlönas på motsvarande sätt 2023.04.01 med 5,9 %, 2024.04.01 med 6,5 % och 2025.04.01 med 7, 1 %.

För medverkande vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning avlönas på motsvarande sätt fr.o.m 2023.04.01 med 9,0 procent, fr.o.m 2024.04.01 med 9,9 procent och fr.o.m 2025.04.01 med 10,8 procent.

Med aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd korist avses dels inplacering i enlighet med principerna för riksavtalets löneplaner, dels i enlighet med lokalt avtal.

Tillämpningen av lokalt avtalsinnehåll ska ske på sätt att frilansares tidigare anställningar inom yrket och erfarenhet tillgodoräknas vid inplacering i den lokala

lönehanteringen. Vid behov får arbetsgivaren kräva in dokumentation som styrker erfarenhet.

Anmärkning

Kort akustikprov eller förberedelserepetition om högst en timme i samband med föreställning eller konsert ingår inom ramen för inställelse.

Med dagersättning avlönade korister har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

Parterna är ense om att frilansare inte ska behandlas på annat sätt jämfört med tillsvidareanställd personal vad gäller inplacering i arbetsplatsens lönesystem.

Protokollsanteckning 1

Vid engagemang av "amatörkörer" träffas särskild överenskommelse. Överenskommelsen 1995.03.14 vid Musikteatern i Värmland har fortsatt giltighet.

Protokollsanteckning 2

Koristernas röstvård bekostas av arbetsgivaren. Formerna härför regleras lokalt.

3 Löneplan repetitörer

3.1 Månadslön

Lön för repetitörer med produktionsansvar utgår lägst enligt lönegrupp 1 av på respektive företag aktuell månadslön exklusive fasta och inlösta tillägg för tillsvidareanställd musiker (Del III a, avsnitt 2.1). För repetitörer utan produktionsansvar utgår lön lägst enligt lönegrupp 3 av på respektive företag aktuell månadslön exklusive fasta och inlösta tillägg för tillsvidareanställd musiker.

3.2 Timlön

För timavlönad repetitör utgår ersättning fr.o.m. 2023.04.01 med lägst 198 kr per timme och fr.o.m. 2024.04.01 med lägst 204 kr per timme.

3.3 Tjänstgöring i orkester

När repetitör med lön enligt 3.1 ovan fullgör åligganden i orkestern vid föreställning eller konsert utgår i förekommande fall ersättning med skillnaden mellan lön för aktuell placering i stämman och egen lön.

Bestämmelserna Del III a, avsnitt 3 tillämpas utom för de i Del III, 1.2 nämnda instrumenttyperna.

Då klaverinstrument anges som solistinstrument i partitur ska vid tjänstgöring i orkester särskild ersättning utgå enligt personlig överenskommelse.

3.4 Produktionsansvar

Då repetitör ålägges självständigt sånginstuderingsarbete (produktionsansvar) utgår under denna period ersättning enligt löneplan för repetitör med produktionsansvar. Arbetsgivaren äger påfordra att de fyra första självständiga instuderingsuppgifterna vid professionell teater/orkester ska utgöra provtjänstgöring varvid ersättning enligt detta avsnitt ej ska utgå. Med utgångspunkt från vad som stadgas i 3.1 och 3.2 ovan träffas i dessa fall överenskommelse om ersättning för varje uppgift med beaktande av såväl repetitörens skyldighet som arbetsuppgiftens art.

Protokollsanteckning 1

För repetitör som mer kontinuerligt fullgör självständigt sånginstuderingsarbete ska överenskommelse om fast månadslön motsvarande repetitör med produktionsansvar träffas.

Protokollsanteckning 2

Parterna är införstådda med att repetitör även kan, inom ramen för sin tjänstgöringsskyldighet, tjänstgöra som kapellmästare/dirigent. För sådana uppgifter kan ersättning utgå enligt personlig överenskommelse med hänsyn till arbetsuppgifternas art. (Se anteckning till förhandlingsprotokoll 1983-06-09.)

Protokollsanteckning 3

Parterna är ense om att deltidsanställning liksom hittills kan ske, varvid lön enligt detta avtal reduceras proportionellt.

4 Repetitörer vid privatteatrar

För repetitörer träffas individuell överenskommelse, dock lägst per timme.

5 Löneplan musiker och korister vid teaterföretagen

anslutna till Svensk Scenkonst (med undantag för Kungliga Operan, Drottningholms Slottsteater, Göteborgs Operan, Folkoperan, Malmö Opera, Norrlandsoperan, Confidencen och Wermland Opera, Musikteaterföretagen)

5.1 Månadslön för musiker

Månadslön utgår fr.o.m. 2023.04.01 med lägst 25 108 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med lägst 26 086 kr.

För musiker som anställs såsom kapellmästare utgår lön per månad fr.o.m. 2023.04.01 med lägst 25 216 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med lägst 26 197 kr.

5.2 Dagsgage

a) Föreställning

Ersättning utgår fr.o.m. 2023.04.01 ersättning med lägst 1 175 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med lägst 1221 kr per föreställning om högst 3,5 timmar.

För tid utöver 3,5 timmar utgår fr.o.m. 2023.04.01 ersättning med lägst 135 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med lägst 140 kr per påbörjad halvtimme.

b) Repetition

Ersättning utgår fr.o.m. 2023.04.01 med lägst 868 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med lägst 905 kr per repetition om högst 4 timmar.

För tid utöver 4 timmar utgår fr.o.m. 2023.04.01 ersättning med lägst 122 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med lägst 127 kr per påbörjad halvtimme.

Med dagsersättning avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar)

Anmärkning

Med dagsersättning avlönade korister har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

5.3 Garantilön

Lön utgår alltid för minst tre föreställningar per vecka utom för veckor då föreställningar endast ges som söndagsmatiné.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att detta moment ej avser Folkparkernas Centralorganisations sommarturnéer så länge verksamheten bedrivs i nuvarande omfattning.

5.4 Dubbelt dagsgage

Vid medverkan i två föreställningar av helaftonskaraktär samma dag utgår dubbelt dagsgage för icke månadsavlönad musiker.

I kontraktet ska anges huruvida lönen inkluderar särskild medverkan utöver musikmedverkan, samt i förekommande fall, överenskommen tilläggsersättning härför.

5.5 Biinstrument

Musikers skyldighet att traktera biinstrument ska regleras i kontrakt.

Överenskommelsen ska träffas i kontrakt om ersättning för de avtalade biinstrumenten, dock lägst enligt bestämmelserna per föreställning enligt nedan.

Teaterföreställningar

Gäller ej Kungliga Operan, Göteborgs Operan, Malmö Opera, Norrlandsoperan, Folkoperan och Wermland Opera och Confidencen.

Då musiker jämväl trakterar annat instrument än det musikern engagerats för utgår biinstrumentersättning fr.o.m. 2023.04.01 med 77 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med 79 kr för ett biinstrument och fr.o.m. 2023.04.01 med 118 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med 122 kr för två eller flera biinstrument per föreställning varvid två föreställningar vardera

understigande 60 min. spelade inom en fyratimmarsperiod betraktas som en, såvida icke ersättning härför utgår per månad.

Protokollsanteckning

Ersättning för biinstrument och lönetillägg för instrument enligt bilaga 2 kan vid projektanställning inkluderas i totalt utgående lön förutsatt att detta framgår av anställningsavtalet. I anställningsavtalet ska dessutom anges omfattningen av arbetstagarens åtagande. Ersättningen ska totalt sett överstiga minimiersättningen för respektive lönedel och tillägg.

5.6 Teatermusikers uppgifter

I teatermusikers uppgifter kan ingå att komponera, bearbeta och sammanställa musik också notskrivning och att tekniskt fullgöra inspelningar (beträffande medverkan i inspelningar se del I, 8.4 2 st ljudband) samt att vid behov fungera som repetitör. Ersättning härför träffas individuellt.

5.7 Ersättning för skrymmande instrument i vissa fall

Överenskommelse träffas mellan teatern och musikern om skälig ersättning för att större eller skrymmande instrument tillhörigt musikern placeras på teatern under engagemangstiden.

5.8 Korister vid teaterföretag

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2023.04.01 till 21 822 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 22 498 kr.

Med operahögskola, musikhögskola eller motsvarande eller fem års yrkesverksamhet vid professionell musikteaterinstitution uppgår lägstlönen fr.o.m. 2023.04.01 med lägst 24 930 kr och fr.o.m. 2024.04.01 med lägst 25 703 kr.

Föreställningar och repetitioner om högst 4 timmar/dag ersättes med 1/30 av månadslönen enligt ovan. För överskjutande tjänstgöringstid utgår per timme ersättning med 1/167 av nämnda lön.

Protokollsanteckning

Amatörkorörer omfattas ej av kollektivavtalet. För extrakör kan träffas annan överenskommelse.

DEL III A

Bestämmelser för musikteaterföretag

Bestämmelser för musikteaterföretag

Tillsvidareanställda och tillfälligt anställda musiker

Musiker vid musikteaterföretag

Förteckning

över musikteaterföretag lydande under kollektivt riksavtal mellan Svensk Scenkonst, Sveriges Yrkesmusikerförbund och Svenska Musikerförbundet vad avser tillsvidareanställda musiker.

Folkoperan AB
GöteborgsOperan AB
Kungliga Operan AB
Malmö Opera och Musikteater AB
Norrlandsoperan AB
Stiftelsen Drottningholms Slottsteater
Stiftelsen Ulriksdals Slottsteater
Stiftelsen Värmlandsoperan (Wermland Opera)

Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.

DEL III A MUSIKTEATRAR MUSIKER

1 Yrkesrollen - arbetsuppgifter

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inklusive inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

2 Löner avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker

2.1 Tillsvidareanställda musiker

Löner utgår enligt löneplan.

LÖNEPLAN

(tillsvidareanställda musiker)

Konsertmästare

I lägslön ingår endast grundlön (exklusive fasta tillägg) med ansvar för huvudinstrument.

1 = Stämledare, alternerande solocellist och 2:e konsertmästare

Lägslön uppgår fr.o.m. 2023.04.01 till 27 041 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 27 879 kr.

2 = alternerande stämledare, 3:e konsertmästare.

Lägslön uppgår fr.o.m. 2023 .04 .01 till 25 949 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 26 753 kr.

3 = Övriga musiker

Lägslön uppgår fr.o.m. 2023 .04 .01 till 24 930 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 25 703 kr.

Rotation inom stråkstämor m.m.

Stråkmusiker har skyldighet till rotation inom respektive stråkstämman upp t.o.m. 1:a pult (2:a stol).

Administrativa åtaganden

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information o.s.v. ska avtalas individuellt om särskild ersättning, som utgår under förordnandetiden. När förordnandet upphör kan överenskommelse träffas om eventuell avtrappning av tillägg (vid mer långvariga förordnanden).

Anmärkning

Vid löneinplacering äger musiker tillgodoräkna sig tjänstgöring i annan professionell orkester eller ensemble eller i annan verksamhet som av de lokala parterna bedöms som likvärdig.

Protokollsanteckning

Såvida inte endera parten annat begär ska hittillsvarande praxis beträffande löner och arbetstider tillsvidare tillämpas för anställda vid Drottningholms Slottsteater.

2.2 Tillfälligt anställda musiker

Musiker avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning, liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- eller tv-inspelning, omfattande dag med en inställelse, med 5,4 procent av aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker på aktuell institution.

För dag med dubbel inställelse avlönas på motsvarande sätt med 7,1 procent.

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår lön med 10,8 procent.

Med aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker avses dels inplacering i enlighet med principerna för riksavtalets löneplaner, dels i enlighet med lokalt avtal.

Tillämpningen av lokalt avtalsinnehåll ska ske på sätt att frilansares tidigare anställningar inom yrket och erfarenhet tillgodoräknas vid inplacering i den lokala lönehanteringen. Vid behov får arbetsgivaren kräva in dokumentation som styrker erfarenhet.

Anmärkning:

Kort akustikprov eller förebereidelserepetition om högst en timme i samband med föreställning eller konsert ingår inom ramen för inställelse.

Med dagersättning för avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

Parterna är ense om att frilansare inte ska behandlas på annat sätt jämfört med tillsvidareanställd personal vad gäller inplacering i arbetsplatsens lönesystem.

2.3 Månadslön för tillfälligt anställda musiker

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mera ska ersättning utgå i form av aktuell månadslön för tillsvidareanställda musiker på respektive musikinstitution.

2.4 Extra ersättning vid musikteatrar

Vid engagemang per föreställning utgår ersättning med ytterligare 291 kr fr.o.m 2023.04.01 och med 300 kr fr.o.m 2024.04.01 per föreställning om tjänstgöringen överstiger 4 timmar.

Överstiger tjänstgöringen 5 timmar ökas ersättningen med ytterligare 291 kr fr.o.m 2023.04.01 och med 300 kr fr.o.m 2024.04.01.

2.5 Medverkan av musiker ur Hovkapellet på tidstroga instrument

För musiker ur Hovkapellet som vid Kungliga Operans produktioner på Drottningholms Slottsteater där medverkar på s.k. tidstroga instrument utgår tilläggsersättning per föreställning med 715 kr fr.o.m 2023.04.01 och med 737 kr fr.o.m 2024.04.01.

Såsom ersättning för förberedelsearbete utgår 3 338 kr fr.o.m 2023.04.01 och 3 441 kr fr.o.m 2024.04.01 per spelsäsong på Drottningholms Slottsteater.

Musiker garanteras minst ett föreställningsarvode per vecka under perioden från första till sista föreställning, semestern undantagen.

3 Biinstrument

3.1

Musikers skyldighet att traktera biinstrument regleras i kontrakt. Då ersättning för trakterande av biinstrument ej regleras i kontrakt utgår ersättning per konsert, föreställning respektive inspelat program med:

- a) för biinstrument inom egen instrumentgrupp med lägst 173 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 178 kr fr.o.m. 2024.04.01.
- b) dock för altflöjt, oboe d´ amore, basoboe, kontrabasklarinett, basettorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 515 kr fr.o.m. 2023.11.01 och 531 kr fr.o.m. 2024.04.01.
- c) för övriga biinstrument utgår ersättning enligt individuell överenskommelse.

Protokollsanteckning 1

Bastrombon respektive tenortrombon betraktas som biinstrument i förhållande till respektive huvudinstrument.

Protokollsanteckning 2

Vid reprisar eller korta konserter av uppsökande karaktär eller skolkonserter halveras i detta moment angivna belopp.

3.2

Ersättning för skyldighet att växla mellan 4-strängad och 5-strängad kontrabas regleras i kontrakt. Gäller ej s.k. extension.

Övergångsbestämmelse

För musiker som erhåller ersättning för 5-strängad kontrabas men ej är berättigad till detta enligt 3.1 fryses ersättningen på nuvarande nivå. Detta gäller så länge musiker kvarstår i nuvarande anställning.

4 Tjänstgöring i högre befattning

4.1 Vid tjänstgöring för tid överstigande två veckor

Musiker som tjänstgör i högre befattning för längre tid i följd än två veckor erhåller månadslön för den aktuella befattningen fr.o.m. den första dagen.

4.2 Vid tjänstgöring för tid understigande två veckor

Tjänst som alternerande, 2:e respektive 3:e konsertmästare innebär skyldighet att tjänstgöra som 1:e konsertmästare utan särskild ersättning.

Tjänst som alternerande solocellist och alternerande stämledare innebär skyldighet att tjänstgöra som solocellist respektive stämledare utan särskild ersättning.

Musiker i lönegrupp 3 har skyldighet att framflytta i stämman. Vad gäller tjänstgöring som 1:e konsertmästare, solocellist och stämledare måste särskild överenskommelse träffas om villkor härför.

Protokollsanteckningar till del III a

Fast anställda vid Kungliga Operan åtnjuter som hittills ferier. Teatern avser ej att minska den sammanlagda längden av semester och ferier enligt hittillsvarande praxis, där så på grund av särskilda skäl icke blir erforderligt. Avser teatern att under avtalstiden inskränka hittills enligt praxis utgående ferier med mera än 14 dagar äger Symf i anledning härav begära förhandling. Skulle vid sådan förhandling överenskommelse ej träffas, är tvisten att betrakta såsom en öppen intressefråga.

DEL IV

Bestämmelser för regional musikverksamhet

Regionala musikstiftelser

Förteckning

över regionala musikstiftelser och verksamheter anslutna till Svensk Scenkonst vad avser musiker.

Blåsmusik i Väst, ekonomisk förening
Ideella föreningen Stockholms Läns Blåsarsymfoniker
Kalmar Läns Musikstiftelse utom Camerata Nordica
Kommunalförbundet Västmanlandsmusiken utom Västerås Sinfonietta
Musik i Syd AB utom Musica Vitae
Region Blekinge (Musik i Blekinge)*
Region Gävleborg (Kultur Gävleborg)*
Region Halland (Kultur i Halland)*
Region Jämtland Härjedalen (Estrad Norr)*
Region Norrbotten (Norrbottensmusiken)*
Region Sörmland (Scenkonst Sörmland, länsmusiken)*
Regional Musikverksamhet Gotlands Musikstiftelse
Scenkonst Västernorrland AB (Musik Västernorrland) utom Nordiska Kammarorkestern
Scenkonst Öst AB (Östgötamusiken)
Vara Konserthus AB (Bohuslän Big Band)
Västra Götalandsregionen (Förvaltningen för kulturutveckling)*

Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.

**Organisationer markerade med asterisk drivs i förvaltningsform.*

DEL IV REGIONAL MUSIKVERKSAMHET MUSIKER

1 Yrkesrollen – arbetsuppgifter

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inklusive inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

2 Löner tillsvidare och tillfälligt anställda musiker

2.1 Tillsvidare och tillfälligt anställda musiker

Löner utgår enligt löneplan (se nedan).

LÖNEPLANER

Musiker inom länsmusiken

Konsertmästare, primarie enligt personlig uppgörelse.

1 = Stämledare

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2023.04.01 till 26 148 kr och fr.o.m. 2024.04.01 till 26 959 kr.

2 = Övriga musiker

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2023.04.01 till 24 930 och fr.o.m. 2024.04.01 till 25 703 kr.

I lägstlön ingår grundlön (exklusive fasta tillägg) med ansvar för ett huvudinstrument.

Administrativa åtaganden

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information o.s.v. ska avtalas individuellt om särskild ersättning, som utgår under förordnandetiden. När förordnandet upphör kan överenskommelse träffas om eventuell avtrappning av tillägg (vid mer långvariga förordnanden).

Anmärkning

Vid löneinplacering äger musiker tillgodoräkna sig tjänstgöring i annan professionell orkester eller ensemble eller i annan verksamhet som av de lokala parterna bedöms som likvärdig.

2.2 Tillfälligt anställda musiker

Musiker avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning, liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- eller tv-inspelning, omfattande dag med en inställelse, med 5,4 procent av aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker på aktuell institution.

För dag med dubbel inställelse avlönas på motsvarande sätt med 7,1 procent.

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår lön med 10,8 procent.

Med aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker avses dels inplacering i enlighet med principerna för riksavtalets löneplaner, dels i enlighet med lokalt avtal.

Tillämpningen av lokalt avtalsinnehåll ska ske på sätt att frilansares tidigare anställningar inom yrket och erfarenhet tillgodoräknas vid inplacering i den lokala lönehanteringen. Vid behov får arbetsgivaren kräva in dokumentation som styrker erfarenhet.

Anmärkning

Kort akustikprov eller förebereidelserepetition om högst en timme i samband med föreställning eller konsert ingår inom ramen för inställelse.

Med dagersättning för avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

Parterna är ense om att frilansare inte ska behandlas på annat sätt jämfört med tillsvidareanställd personal vad gäller inplacering i arbetsplatsens lönesystem.

2.3 Månadslön för tillfälligt anställda musiker

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mera ska ersättning utgå i form av aktuell månadslön för tillsvidareanställda musiker på respektive musikinstitution.

2.4 Solistmedverkan

Vid framträdande som solist hos egen arbetsgivare eller vid samproduktion, där egen arbetsgivare deltar, utgår särskilt tidsbegränsat solisttillägg.

Anmärkning

Med solistframträdande, som ersätts särskilt, förstås sådan särskilt omfattande solistuppgift, som i partitur eller pianostämma (motsvarande) särskilt betecknats, eller till vilken vanligen inom musiklivet särskild solist engageras.

Protokollsanteckning

Parterna är överens om att för vissa musiker vid Scenkonstbolaget med pedagogiska uppgifter är 50 % av lönen att anse såsom ersättning för musikeruppgifter och 50 % av lönen

för pedagogiska uppgifter. För redan anställda härav berörda musiker vid Scenkonstbolaget som inplacerats som tuttimusiker ska ingen lönesänkning ske.

3 Biinstrument

3.1

Musikers skyldighet att traktera biinstrument regleras i kontrakt. Då ersättning för trakterande av biinstrument ej regleras i kontrakt utgår ersättning per konsert, föreställning respektive inspelat program med:

- a) för biinstrument inom egen instrumentgrupp med lägst 173 kr fr.o.m.2023.04.01 och 178 kr fr.o.m. 2024.04.01.
- b) dock för altflöjt, oboe d´ amore, basoboe, kontrabasklarinett, basettorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 515 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 531 kr fr.o.m. 2024.04.01.
- c) för övriga biinstrument utgår ersättning enligt individuell överenskommelse.

Protokollsanteckning 1

Bastrombon respektive tenortrombon betraktas som biinstrument i förhållande till respektive huvudinstrument.

Protokollsanteckning 2

Vid reprisar eller korta konserter av uppsökande karaktär eller skolkonserter halveras i detta moment angivna belopp.

3.2

Ersättning för skyldighet att växla mellan 4-strängad och 5-strängad kontrabas regleras i kontrakt. Gäller ej s.k. extension.

Övergångsbestämmelse

För musiker som erhåller ersättning för 5-strängad kontrabas men ej är berättigad till detta enligt nytt 3.1 fryses ersättningen på nuvarande nivå. Detta gäller så länge musiker kvarstår i nuvarande anställning.

Övergångsbestämmelse

avseende regionmusiker som den 1 januari 1988 övergår till anställning i regional musikverksamhet.

1. Anställning

gäller tillsvidare, om inte arbetsgivaren och den anställda överenskommit om annat.

2. Semester

1.

Semester utgår för den som den 31 december 1987 varit anställd minst sex månader med minst 29 dagar för helt år.

Anställd som fyllt 30 år respektive 40 år erhåller 30 respektive 33 dagars semester.

För den som är berättigad till 27, 30 respektive 33 dagars semester utgår semester-tillägg enligt följande:

27 dagar 12,9 %

30 dagar 14,4 %

33 dagar 15,8 %

2.

Då anställning upphör med ålderspension utgår semester med samma antal dagar som vid anställning hela spelåret.

3.

Semestern får delas och förläggas till annan årstid än april-september enligt hittillsvarande praxis. Huvudsemestern förlägges dock alltid enligt semesterlagen.

4.

Som semesterlönegrundande sjukdom räknas även sjukdom över 180 dagar.

Protokollsanteckning

Om annat semesterår än kalenderår tillämpas ska lokala förhandlingar upptas rörande övergångsbestämmelserna.

FRILANSAVTAL FÖR LÄNSMUSIKSTIFTELSE

1 Ersättning för engagemang med färdigrepeterad repertoar

1.1 Offentligt framträdande

För ensemble från trio och upp t.o.m. septetts storlek utgår vid offentligt framträdande lägst nedanstående belopp per person och framträdande.

Vid enstaka framträdande: 4 339 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 4 474 kr fr.o.m. 2024.04.01.

Vid serieframträdande: 3 613 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 3 725 kr fr.o.m. 2024.04.01.

1.2 Övriga framträdanden

För ensemble från trio upp t.o.m. septetts storlek utgår vid framträdande lägst nedanstående belopp per person.

1.3 Dagsengagemang

Vid dagsengagemang om 6 eller färre dagar utgår lön per dag med 2 239 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 2 308 kr fr.o.m. 2024.04.01.

1.4 Veckoengagemang

Vid engagemang som omfattar minst 7 dagars sammanhängande anställningstid (bortsett från eventuell veckovila) utgår lön per vecka med 8 962 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 9240 kr fr.o.m. 2024.04.01. Vid bruten vecka utgår ersättning per arbetsdag med 1 798 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 1 854 kr fr.o.m. 2024.04.01.

1.5 Månadsengagemang

Vid engagemang som omfattar minst 4 veckors eller 28 dagars sammanhängande anställningstid (bortsett från eventuell veckovila) utgår lön per månad med 34 278 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 35 341 kr fr.o.m. 2024.04.01.

1.6 Pedagogisk (instruktions-) verksamhet

Vid pedagogisk (instruktions-) verksamhet utgår lön per timme med lägst 459 kr fr.o.m. 2023.04.01 och 473 kr fr.o.m. 2024.04.01.

1.7 Semesterersättning

De i 1.1 och 1.2 och 1.3 angivna lönerna inkluderar semesterersättning.

1.8 Arbetstid och övertidsersättning

Beträffande arbetstider och övertidsersättning tillämpas bestämmelserna i Arbetstidsavtalet.

1.9 Större ensemble än septett

För större ensemble än septett träffas överenskommelse från fall till fall.

2 Anställning med icke färdigrepeterad repertoar

För annan medverkan för viss tid eller uppgift tillämpas lägst de ersättningsbelopp som anges i avtalet Svensk Scenkonst./. Musikerförbundet avseende länsmusikstiftelser.

3 Gemensamma bestämmelser för §§ 1 och 2

För alla anställningar tillämpas de allmänna anställningsvillkor som anges i avtalet Svensk Scenkonst ./. Musikerförbundet avseende länsmusikstiftelser.

2023.05.02

Svensk Scenkonst

Svenska Musikerförbundet

Maria Grundtman

Rejhana Babovic

Mattias Qvarsell

DEL IV BESTÄMMELSER FÖR REGIONAL MUSIKVERKSAMHET

Svensk Scenkonst och SYMF samt Musikerförbundet enas om att tillämpa vid varje tidpunkt gällande avtal mellan Svensk Scenkonst och Musikerförbundet avseende musiker vid teaterföretag (inklusive privatteatrarna) samt extra korister vid privatteatrarna och Frilansavtal för länsmusikstiftelser.

BILAGOR

Bilaga 1 Överenskommelse om lön

1. Från och med den 1 april 2023

1.1

Vid varje företag har de lokala parterna möjlighet att fastställa tillgängligt löneutrymme samt fördelning av detta.

Om sådan lokal överenskommelse inte träffas ska 4,1 procent beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma den 31 mars 2023 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare, alt 1:e konsertmästare och solocellist), stå till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna.

Om lokalt ej annat överenskommes gäller att anställda efter lönerevisionen ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 200 kronor för 2023. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga m.fl. proportioneras beloppet.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 1.1 senast den 1 juli 2023.

1.2

Avtalets lägsta löner höjs med 1350 kr från och med den 1 april 2023. Övriga i avtalet inskrivna ersättningar förutom lönetillägg för instrument höjs med 4,1 procent från och med den 1 april 2023.

2. Från och med den 1 april 2024

2.1

Vid varje företag har de lokala parterna möjlighet att fastställa tillgängligt löneutrymme samt fördelning av detta.

Om sådan lokal överenskommelse inte träffas ska 3,1 procent beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma den 31 mars 2024 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare, alt 1:e konsertmästare och solocellist), stå till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna.

Om lokalt ej annat överenskommes gäller att anställda efter lönerevisionen ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 200 kronor för 2024. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga m.fl. proportioneras beloppet.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 senast den 1 juni 2024.

2.2

Avtalets lägsta löner i Del III höjs med 3,1 procent samt utöver detta med för månadslön 200 kr, för dagsersättningar 10 kronor och för halvtimmesersättningar med 1 krona från

och med 1 april 2024. Övriga i avtalet inskrivna ersättningar förutom lönetillägg för instrument höjs med 3,1 procent från och med den 1 april 2024.

Anmärkning avseende punkterna 1.1 och 2.1

- a) Enbart fast månadslön (exklusive fasta tillägg) ingår i månadslönesumman.*
- b) Denna punkt omfattar ej SPV-pensionärer.*
- c) Från det av parterna ovan fastställda utrymmet ska vid lokal förhandling även avräknas i detta avtal ianspråktaget utrymme för generella lägstlönehöjningar liksom uppflyttning/uppräknig enligt löneplan.*
- d) Ett viktigt inslag i lönesystemet är att detta ger möjlighet till hänsynstagande till berörda företags olika förutsättningar och lokala prioriteringar.*
- e) Hinder föreligger inte att träffa överenskommelse innebärande högre lönenivåer än de som följer av förevarande punkter.*
- f) Vid arbetsplats med flera yrkesgrupper får lönepotter endast sammanläggas om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.*
- g) Arbetsgivare inom teaterområdet bör vid anlitande av visstidsanställd musiker beakta musikområdets lönerevision enligt nivåerna.*
- h) Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras senast två månader efter i Riksavtalet angivna lönerevisionsdatum eller annat datum som de centrala parterna enas om.*

Anmärkning angående korister

Noteringar 7 och 8 från överenskommelse 2007 gäller fortfarande:

- Parterna konstaterar att utbildnings-, rekryterings-, och yrkeskrav för korister och musiker idag är likvärdiga. Sålunda ska likställighet mellan korister och musiker eftersträvas.*
- Parterna är för framtiden ense om att sträva efter att utjämna skillnader i fråga om anställningsvillkor för musiker inom olika verksamhetsområden.*

Bilaga 2 Lönetillägg för instrument

1.

Musikerna är skyldiga att själva hålla sig med huvudinstrument och fodral, såvida inte arbetsgivaren håller med instrument. Arbetsgivaren har rätt att under pågående anställning meddela den anställda att arbetsgivaren kommer att hålla med instrument och fodral, varpå rätten till ersättning upphör för den anställda. Rätten till ersättning upphör sex månader efter sådant meddelande, under förutsättning att musikern har haft rimliga förutsättningar att inom denna varselperiod övergå till spel fullt ut på instrument som arbetsgivaren tillhandahåller.

2.

För det fall arbetsgivaren inte håller med instrument och fodral, har musikern rätt till lönetillägg för att denne innehar och spelar på eget instrument, samt innehar fodral av tillfredsställande kvalitet. Lönetillägget utgår utifrån vilken värdekategori huvudinstrumentet (inklusive stråkar) är hänförligt till.

Följande värdeintervaller och ersättningsbelopp gäller fr.o.m. den 1 juli 2023.

Instrumentgrupp	Per 1000 kr och år	Takbelopp	Fodraltillägg i kr/månad	Dagersättning
Stråkinstrument inklusive 2 stråkar	27	731 500	45	107
Hemmabas	27	261 250	0	0
Enbart stråkar	27	313 500	8	32
Oboe	106	125 400	17	242
Engelskt horn	106	125 400	17	242
Fagott	53	418 000	29	177
Saxofon	74	62 700	17	80
Övrigt träblås	74	125 400	17	80
Brass	85	94 050	20	53
Tuba	85	188 100	24	53
Harpa	53	390 000	0*	0*
Hemmainstrument ¹⁾	53	156 750	0	0
Kompinstrument ²⁾	74	52 250	17	32
Trumset	74	104 500	28	0*

¹⁾ Harpa, flygel, piano, pukor, slagverk.

²⁾ Gitarr, elgitarr, elbas, synth/keybord, förstärkare, dragspel.

* För harpa och trumset utgår särskild ersättning, se punkt 7.

Biinstrument

Biinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren väljer att inte tillhandahålla instrument, ska ersättning utgå för instrument, och underhåll/förbrukning. Formen för denna ersättning, beroende på nyttjandefrekvens, kan vara:

- Hyra per produktion.
- Del av instrumentersättning, baserad på ersättning för respektive huvudinstrument.
- Hel instrumentersättning dvs. ersättning för mer än ett instrument.

Musiker är icke skyldig att spela på eget biinstrument, om överenskommelse om ersättning för instrument ej träffats.

Skrymmande övningsinstrument

Lönertillegg utgår även för skrymmande övningsinstrument för hemmabruk om enskild överenskommelse träffats med den anställde om rätten till detta. Om inte sådan överenskommelse träffats ska transportkostnader till och från den lokal där instrumentet ska användas bekostas av arbetsgivaren.

Sordiner för bleckblåsinstrument

Sordiner för bleckblåsinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren.

3.

För fastställande av värde gäller följande.

- För instrument och stråkar ska försäkringsvärde användas.
- Inför ikraftträdandet den 1 januari 2017 ska försäkringsvärdet fastställas. Vid olika uppfattning om värdet bekostar arbetsgivaren en oberoende värdering.
- Det fastställda värdet ligger i ersättningshänseende fast under anställningstiden. Vid köp av nytt instrument fastställs nytt värde. Vid nyanställning fastställs värdet per anställningstillfället.

4.

Utomhusinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren enligt praxis.

5.

För musiker som spelar på instrument som ägs av tredje part, exempelvis en stiftelse, träffas enskild överenskommelse med den anställde om eventuell ersättning.

6.

Lönertillegg för visstidsanställda som anställs på kortare tid än 1 månad och som spelar på eget instrument utgår enligt tabellen i punkt 2 (inklusive fodraltilllegg, underhåll, förbrukning och försäkring). Överenskommelse om avvikande ersättning sker i de fall då musiker står för särskilt skrymmande instrument.

7.

För visstidsanställd som tillhandahåller egen harpa eller eget trumset utgår ersättning med 577 kr fr.o.m. 2023.04.01 per dag (fr.o.m. 2024.04.01 595 kr per dag), emellertid

maximalt 2 306 kr fr.o.m. 2023.04.01 (fr.o.m. 2024.04.01 maximalt 2 377 kr) för en period om sju dagar. För en period om 7-14 dagar utgår 3 459 kr fr.o.m. 2023.04.01 (fr.o.m. 2024.04.01 med 3 566 kr), för en period om 15-30 dagar utgår ersättning om 4 036 kr fr.o.m. 2023.04.01 (fr.o.m. 2024.04.01 med 4 161 kr). För perioder överstigande 30 dagar fr.o.m. 2023.04.01 utgår ersättning med 4 036 kr per månad (fr.o.m med 2024.04.01 4161 kr).

8.

Nivån för underhåll och förbrukning ska utgå från att instrumenten ska kunna hålla tillfredsställande kvalitet. Parterna är eniga om att de nivåer för underhåll samt förbrukning som hölls enligt det tidigare systemet, både avseende tidsintervall och kvalitet samt kvantitet, ska som huvudregel inte försämrats för den enskilde musikern i och med ikraftträdandet av det nya instrumentavtalet.

9.

Kostnader för underhåll och förbrukning för egna instrument (som lönetillägg enligt ovan utgår för) ersätts enligt lokalt fastställda principer (arbetsgivaren beslutar efter lokal samverkan, exempelvis att musiker ersätts för utlägg mot kvitto enligt av arbetsgivaren beslutade takbelopp).

10.

Musiker åtar sig att teckna fullvärdesförsäkring för de instrument som lönetillägg utgår för. Musiker erhåller särskild ersättning enligt individuell eller lokal överenskommelse för försäkringskostnader. Ersättning för försäkring utgår även vid sjukdom och ledighet enligt lagen om föräldraledighet. Sprickor och mekaniska skador som inte härleds till försäkringsskador bör i en dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren klargöra vem som är betalningsansvarig. Sprickor beroende på klimatförhållanden ska bekostas av arbetsgivaren.

11.

Lönetillägg enligt ovan utgår med procentuell andel i förhållande till anställningens/tjänstledigheters omfattning.

12.

Varken lönetillägg eller fodraltillägg enligt ovan är SOK- eller tjänstepensionspremiegrundande eller grund för avtalsförsäkringar. Inte heller kostnadsersättningar eller andra kostnader knutna till underhåll/förbrukning/försäkring är SOK- eller tjänstepensionsgrundande.

Bilaga 3 Pension och försäkringar

1. Tjänstepension m.m.

Tjänstepension ska tecknas för samtliga anställda enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelse om ITP-plan avdelning 1 mellan Svenskt Näringsliv och PTK samt överenskommelse om flexpension i scenkonstföretag. I ITP ingår förutom ålderspension även sjukpension vid långvarig sjukdom (över 90 dagars sjukskrivning).

Arbetsgivare som före medlemskap i Svensk Scenkonst redan omfattats av ITP avdelning 1 och 2 ska dock enligt regelverket för ITP kvarstå i ITP avdelning 1 och 2.

Arbetsgivare som den 31 december 2014 omfattades av Pisaförordningen ska även betala av Svensk Scenkonst och PTK:s förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst avtalade tilläggspremier för byte av pensionsystem.

Tilläggspremier för byte av pensionsavtal

Födelseår	Tilläggspremie under 7,5 ibb	Tilläggspremie över 7,5 ibb
1955	3,93%	20,79%
1956	3,52%	18,17%
1957	3,18%	16,07%
1958	2,89%	14,29%
1959	2,64%	12,71%
1960	2,40%	11,28%
1961	2,15%	9,94%
1962	1,91%	8,67%
1963	1,68%	7,47%
1964	1,51%	6,33%
1965	1,32%	5,19%
1966	1,17%	4,09%
1967	0,98%	3,02%
1968	0,80%	1,99%
1969	0,64%	0,98%
1970	0,48%	0,01%
1971	0,32%	0,00%
1972	0,17%	0,00%

Övergångsregel från Pisa

För anställda som enligt regeringens beslut om avveckling av Pisaförordningen ska kvarstå i det gamla pensionsystemet gäller inte ovanstående. Istället ska arbetsgivaren fortsätta att betala premier till Statens tjänstepensionsverk (SPV) enligt Pisaförordningen, samt till Pensionsvalet enligt kollektivavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK om avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP).

För anställda som omfattas av övergångsreglerna i Pisa-systemet gäller fortsatt rätten till sjuklön i 180 dagar per sjuktilfälle (då dessa inte omfattas av ITP sjukpension).

2. Avtalsförsäkringar

Arbetsgivare ska teckna trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) enligt av Svenskt Näringsliv, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor för TFA samt tjänstegrupplivförsäkring (TGL) enligt överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Övergångsregel från Pisa

För anställda som enligt regeringens beslut om avveckling av Pisaförordningen ska kvarstå i det gamla pensionssystemet ska arbetsgivaren fortsätta betala tjänstegrupplivförsäkring (TGL) enligt överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO.

3. Särbestämmelse för Sveriges Radio

För anställd vid Sveriges Radio tillämpas lokalt pensionsavtal, vilket innebär att bestämmelserna avseende ITP samt SRSO-pension tillämpas.

4. Särbestämmelser för privatteatrar

Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla:

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) enligt av Svenskt Näringsliv, LO och PTK godkända försäkringsvillkor.

Arbetsgivaren ska därjämte för pensionsändamål avsätta 4,5 % beräknat på arbetsersättning (lön inklusive semesterersättning). Därtill tecknas en premiefrielseförsäkring enligt reglerna i pensionsavtalet SAF/LO. Avsatta medel inbetalas av institutionen till försäkringsförmedlaren FORA. Intill dess att parterna träffat överenskommelse om förvaltningen av avsatta medel sker förvaltning enligt de regler som gäller enligt pensionsavtalet SAF/LO.

Arbetsgivaren ska även göra extra pensionsavsättning hos Fora med 1,1,9 % från den 1 april 2022 respektive 1,3 % från 1 april 2024 enligt samma principer som gäller för övriga avsättningar för pensionsändamål som görs enligt reglerna i pensionsavtalet SAF-LO.

5. Omställningsavtal TRS och SOK

ska ansluta sig till Trygghetsrådet (TRS) enligt överenskommelse om omställningsavtal mellan Svensk Scenkonst, Arbetsgivaralliansen och PTK.

Arbetsgivare som den 31 december 2014 omfattades av förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med ickestatlig anställning (den sk Pisaförordningen) ska ansluta sig till SOK-stiftelsen, enligt Scenkonstens Omställnings- och Karriärväxlingsavtalet. Andra arbetsgivare kan ansluta sig till SOK-stiftelsen efter godkännande av SOK-avtalets samtliga parter.

Bilaga 4 Samverkansavtal

Inledning

Samverkan sker i den övergripande och dagliga verksamheten genom löpande dialog mellan arbetsgivarens olika representanter och berörd facklig part, i samverkansgrupper eller genom förhandling enligt MBL. Samverkan sker i den dagliga verksamheten även genom löpande dialog mellan anställda och närmaste chef.

Syftet med avtalet är att skapa former för samverkan mellan arbetsgivare och lokal facklig part och att denna samverkan blir en naturlig del av den fortlöpande verksamheten. Detta förutsätter bl a en god framförhållning med avseende på institutionernas planeringshorisont. Samverkan bygger på ett ömsesidigt ansvarstagande där parternas kunskaper och erfarenheter utgör en unik resurs.

Avtalet ersätter inte mellan parterna gällande Arbetsmiljöavtal eller överenskommelse facklig förtroendemän.

1. Samverkan

Arbetstagarna representeras av sin respektive fackliga organisation. Formerna för samverkan mellan de lokala parterna ska anpassas med hänsyn till institutionens storlek och det sätt på vilken verksamheten är organiserad. Det är ett partsgemensamt ansvar att få till stånd ändamålsenliga samverkansformer.

Utgångspunkten är att samverkan ska utgöra ett naturligt led i beslutsprocessen.

1.1 Omfattning

Medinflytande enligt reglerna i medbestämmandelagens 11, 12, 14, 19 och 38 §§ utövas inom ramen för den/de lokala samverkansgruppen/-erna. Har viss fråga eller visst ärende behandlats av den lokala samverkansgruppen har parterna därigenom fullgjort sin skyldighet att, enligt medbestämmandelagen eller aktuell förhandlingsordning, informera/genomföra lokal förhandling.

Om lokal part finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkansgruppen ska meddelande härom lämnas snarast och då gäller de förhandlingsregler som följer av MBL.

Parterna är överens om att tolkningsföreträde enligt 34 § MBL endast kan utövas av central arbetstagarorganisation.

1.2 Samverkansområden

Den löpande informationskyldigheten enligt 19 § MBL fullgörs inom ramen för samverkan. Samverkansområden enligt detta avtal är exempelvis

- verksamhet och ekonomi (ej rollbesättning respektive repertoarfrågor)
- personalpolitik och kompetensutveckling
- arbetsorganisation - arbetstid
- jämlikhet
- arbetsmiljöfrågor (som av tradition behandlats i skyddskommitté)

De lokala parterna kan även komma överens om andra områden för samverkan. Samverkan ska utgöra ett naturligt led i beslutsfattandet.

1.3 Lokalt samverkansavtal

Den lokala samverkan ska utformas efter de förutsättningar som råder på respektive arbetsplats och inom av parterna inrättad samverkansgrupp. De lokala parterna ska därför, med utgångspunkt från detta avtal, träffa ett lokalt samverkansavtal rörande formerna för samverkan. I det lokala samverkansavtalet ska parterna komma överens om samverkansområden, samverkansgruppens sammansättning och med vilken regelbundenhet gruppen ska träffas. Den lokala samverkan ska innefatta planerings- och arbetstidsfrågor.

Möte med samverkansgrupp bör om möjligt bestämmas minst 14 dagar i förväg.

1.4 Formalia

Part ska ges skäligt rådrum för interna överväganden.

Om de lokala parterna inte enas om annat bör kallelse till samverkan om möjligt sändas ut senast sju dagar före samverkansmöte tillsammans med såväl uppgift om vilka frågor som ska behandlas som övriga handlingar.

Protokoll ska föras över samverkansgruppens möten. Protokollet ska justeras av bägge parter. Av protokoll ska tydligt framgå eventuellt skiljaktiga meningar.

2. Oenighet i samverkansfråga

Om det i samverkansgruppen uppstår oenighet mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation i en samverkansfråga för vilken primär förhandlingsskyldighet råder, ska central förhandling begäras snarast och senast inom 7 dagar efter att samverkansmöte/förhandling i samverkansgruppen avslutats.

Förhandling ska anses avslutad i enlighet med vad som följer av § 16 MBL (förhandlingen ska normalt anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen).

2.1 Förhandlingsordning rättstvister

Uppkommer tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller av lokalt samverkansavtal tillämpas mellan parterna gällande förhandlingsordningar. Detsamma gäller vid övriga tvister rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna eller deras medlemmar.

3. Arbetstagarkonsult

Arbetstagarorganisationen har rätt att anlita arbetstagarkonsult enligt avtal mellan Teatrarnas Riksförbund (numera Svensk Scenkonst) och PTK.

4. Facklig förtroendeman

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om vilka personer som av lokal facklig part har utsetts till fackliga förtroendemen.

I planeringen av institutionens verksamhet ska hänsyn tas till facklig förtroendemens behov av ledighet. Samråd ska ske om omfattningen av ledigheten, varvid särskilt beaktas behovet av rådrum och förberedelsestid för behandling av aktuell fråga.

För ledamot i samverkansgruppen gäller lag (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen och överenskommelse facklig förtroendeman.

Parterna konstaterar att det fackliga arbetet är viktigt för utvecklingen av scenkonstinstitutionerna. Parterna ska gemensamt verka för att skapa goda förutsättningar för lokal samverkan, i syfte att höja kvaliteten på det lokala fackliga arbetet, på samverkansfrågor och i förlängningen på verksamhetens utveckling.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att det fackliga arbetet ska kunna bedrivas av alla oavsett anställningsform.

5. De centrala parternas åtaganden

De centrala parterna är överens om att eftersträva en väl fungerande lokal samverkan. Detta kan ske genom särskilda informationsinsatser, men även genom exempelvis gemensamma lokala eller centrala seminarier om samverkan. De centrala parterna bör om möjligt ha en tidig dialog för det fall det kommer till endera parts kännedom att ett lokalt samverkans klimat drastiskt försämras.

6. Giltighetstid

Avtalet gäller på samma villkor som Riksavtalet.

Bilaga 5 Kompetensutvecklingsavtal

1. Kompetensutveckling

Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering för att skapa en välfungerande verksamhet och trygga anställningar. Grunden för detta är en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna. Kompetensutvecklingen syftar till att på ett målinriktat sätt utveckla och upprätthålla organisationens samlade kompetens så att verksamhetens behov på kort och lång sikt tillgodoses. Dess syfte är också att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa kunskaper och yrkeserfarenhet som gör det möjligt att upprätthålla rätt kompetensnivå i verksamheten.

Kompetensutveckling kan vara såväl en breddning som fördjupning av den anställdes kunskaper. Exempel på breddning av kompetensen är när anställd vidgar sitt ansvar till att omfatta fler arbetsuppgifter.

Utgångspunkten för all kompetensutveckling är en väl genomförd verksamhets- och kompetensanalys.

Det är viktigt att en kompetensutvecklingsplan utarbetas och att denna anpassas till olika yrkesgruppers särskilda förutsättningar och behov av kompetensutveckling.

a. Rätt och ansvar

Arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Arbetsgivaren har dock huvudansvaret för att kompetensutveckling genomförs systematiskt för alla medarbetare oavsett anställningsform.

Alla medarbetare har rätt till en individuellt utformad kompetensutvecklingsplan. Den anställda har också ett eget ansvar för en kontinuerlig utveckling. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

b. Utforma i samverkan

De lokala parterna ska inom ramen för lokal samverkan enligt samverkansavtalet gemensamt fastställa en plan för kompetensutvecklingen. Planen ska utgå från en verksamhetsanalys och den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov. En väl fungerande utvecklingsplan kräver således att både arbetstagarnas kunskaper och företagets behov inventeras. Den enskilde individens behov av kompetensutveckling ska behandlas vid utvecklingssamtal eller motsvarande. I utvecklingsplanen ska anges i vilka former insatserna ska ske och vilka som omfattas av olika utbildningsinsatser m.m. Förutsättningarna för kompetensutveckling varierar mellan stora och små arbetsplatser och olika yrkesgrupper. Kompetensutveckling ska ske efter de förutsättningar som gäller i verksamheten. Utvärdering bör ske kontinuerligt. Vid planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser är den partsgemensamma trygghetsstiftelsen TRS en viktig resurs. TRS medverkan förutsätter att de lokala parterna är överens om formerna för detta.

c. Kostnader

Kostnaden för kompetensutveckling och annan vidareutbildning ska budgeteras.

Deltagande i utbildningsinsatser enligt de individuella kompetensutvecklingsplanerna ersätts såsom arbete enligt kollektivavtalen.

Möjligheten till ekonomisk stimulans från TRS och ESF-rådet (Växtkraft Mål 3) bör tas tillvara.

d. Löneutveckling

Kompetensutveckling ska stimuleras och premieras. Vid den individuella lönesättningen är det naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om alla anställdas behov av kontinuerlig kompetens- och vidareutveckling. Det är ett faktum att en stor del av den vid institutionerna verksamma personalen är visstidsengagerad.

Parterna är överens om att fortsätta överläggningarna om hur kompetensutvecklingsbehovet för frilansare bäst kan tillgodoses. Den samverkan som parterna har bland annat genom TRS och Musikalliansen utgör därvid en viktig resurs. Samtidigt finns ett fortsatt behov av att skapa långsiktigt hållbara former för en kontinuerlig kompetens- och vidareutveckling för all personal oavsett anställningsform. Vidare noteras att ett antal parter på det privata tjänstemannaområdet träffat överenskommelse om att skapa så kallade kompetenskonton. Man har därvid anvisat medel om 0,2 procent, att avsättas när överenskommelser om teknik härför föreligger.

Parterna i denna överenskommelse ska följa utvecklingen och i den mån avtal om kompetenskonton eller andra lösningar träffas på andra områden ska parterna uppta förhandlingar om motsvarande system inom avtalsområdet.

KOMMENTAR

Exempel på kompetenshöjande insatser:

Interna kurser: Interna kurser kan ske med både externa och interna kursledare.

Externa kurser: Kurser och utbildningar anordnade av från arbetsplatsen fristående utbildare.

Tematräffar: Tid avsätts till utveckling och diskussion kring ett speciellt tema.

Studiebesök/resa: Besök på andra institutioner och andra relevanta arbetsplatser.

Seminarier, gästföreläsningar m.m.

Bilaga 6 Överenskommelse om facklig förtroendeman

Överenskommelse mellan Teatrarnas Riksförbund (*numera Svensk Scenkonst*) och SYMF respektive Svenska Musikerförbundet angående tillämpning av lagen om facklig förtroendeman avseende musiker vid orkesterföretag samt enligt tilläggsöverenskommelse den 24 mars 1988, den 23 september 1991 avseende musiker i regional musikverksamhet och vid Svenska Rikskonserter samt den 22 januari och 17 november 1993 samt den 8 mars 2000 avseende musikteatrarna.

1. I avsikten att effektivisera det lokala fackliga arbetet har parterna beslutat träffa denna överenskommelse.
2. Parternas medbestämmandeavtal av den 30 december 1976 anger omfattningen av det antal förtroendemen, som SYMF och Svenska Musikerförbundet enligt lagen om facklig förtroendeman får anmäla på så sätt att de personer som utses att ingå i MBL-delegationen samtidigt och utan ytterligare anmälan ska utgöra de fackliga förtroendemännen enligt lag. Musikerförbundets arbetsplatsklubbar (eller motsvarande) är vidare berättigade att anmäla som fackliga förtroendemen dem som ingår som ordinarie ledamöter i lokal fackstyrelse eller utsetts till skyddsombud.
3. Facklig förtroendeman äger bedriva fackligt arbete på arbetstid såvida inte detta medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

För deltagande i fackligt arbete på den egna arbetsplatsen äger facklig förtroendeman rätt medverka utan löneavdrag.

Likaså äger i hittillsvarande omfattning facklig förtroendeman som i egenskap av representant för lokal avdelning eller klubb deltar i av parterna anordnad central förhandling medverka utan löneavdrag.

4. Lön för fackligt arbete utanför det avtalsenliga arbetstidsmättet eller utanför den egna arbetsplatsen ersättes i förekommande fall enbart enligt följande:

TRs delägare erlägger till SYMFs lokalavdelning eller Svenska Musikerförbundets lokala fackklubb eller motsvarande ett belopp motsvarande per helt år 0,2 % beräknad på den utbetalda lönesumman enligt avtalets löneplaner inkl tilläggen enligt § 6 till SYMF:s respektive Svenska Musikerförbundets tillsvidare- och spelårsanställda musiker. Ersättningen utbetalas senast under februari eller september månad baserad på föregående års lönesumma.

I de fall parterna lokalt så enas kan kontantersättning enligt ovan utbytas mot motsvarande ledig tid för förtroendemännen. Vid beräkning av ledig tid ska som divisor användas de belopp för timlön som anges i riksavtalet del II avsnitt 4.

TR-företag erlägger samtidigt till SYMF respektive Svenska Musikerförbundet centralt en ersättning om 0,02 enligt motsvarande grunder som ersättning till lokalklubb enligt ovan. Beloppet utgör ersättning för kostnader som SYMF/SMF har för förbundsstyrelseledamöter, deltagare i centrala arbetsgrupper m.m.

Utbetalning enligt denna överenskommelse sker första gången i september 1993.

5. SYMF respektive Musikerförbundet förbinder sig att - om så är möjligt - informera TR eller berörda delägare senast den 1 juli om förbundets veckokurser kommande kalenderår och i övrigt minst tre månader i förväg om annan planerad utbildning medangivande av den personal som berörs av den fackliga utbildningen.

TR förbinder sig att tillse att den personal vars arbetsuppgifter tillåter deltagande i utbildningen erhåller erforderlig ledighet utan löneavdrag.

Om facklig förtroendeman begär ledighet som nödvändiggör anställning av ytterligare personal eller arbete på övertid, ska förhandlingar upptagas om alternativ ledighet respektive ledighet för annan medlem i SYMF respektive Musikerförbundet.

Vidare är parterna överens om att skyddsombud som deltar i parternas gemensamma arbetsmiljökurser erhåller ledighet utan löneavdrag.

6. Parterna är överens om att utbildningen bör vara branschanpassad.
7. Detta avtal ersätter §§ 6 och 7 lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen.
8. Denna överenskommelse upphäver tidigare eventuellt träffade lokala överenskommelser rörande facklig förtroendeman.

Parterna är överens om att ev medverkan i repertoarråd, provspelningsjury etc ej betraktas som fackligt arbete.

9. Överenskommelsen om facklig förtroendeman träder i kraft den 1 juli 1983 och gäller med samma giltighets- och uppsägningstid som riksavtalet.
10. Parterna är vidare överens om att avtalet om facklig förtroendeman ska tillämpas också för korister, vilka också tjänstgör i kår.

Parterna är överens om att under avtalstiden föra förhandlingar om fakturering och utbetalningssätt för ersättningen till SYMF/SMF.

Bilaga 7 Praktikavtal

Avseende podiepraktik för musikhögskolestuderande inom instrumentalutbildning.

Avtalets parter

Teatrarnas Riksförbund (TR) (*numera Svensk Scenkonst*) samt Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF)

1. Omfattning

Avtalet reglerar podiepraktik angiven i kursinnehåll vid musikhögskolorna i Stockholm, Göteborg och Malmö (utbildarna). Praktiken genomförs vid följande företag: Sveriges Radios Symfoniorkester, Kungliga Filharmoniska Orkestern, Göteborgs Symfoniker, Malmö Symfoniorkester, Helsingborgs Symfoniorkester, Norrköpings Symfoniorkester samt Gävle Symfoniorkester (praktikgivarna). I individuella fall kan möjlighet skapas för att praktikant tas emot på ytterligare företag. För detta krävs att företaget kan påvisa att förutsättningarna finns för att praktiken, trots avstånd, kan och ska fungera som avsett. Medgivande erhålls av de centrala parterna.

Med podiepraktik avses deltagande som instrumentalist i en komplett orkesterproduktion enligt fastställd kursplan. Parterna är ense om att medverkan i offstage musik eller motsvarande ej är att betrakta som praktik.

- *Not:*

Praktikavtalet utvärderas 2006, då även en diskussion tas upp mellan parterna om utökning av antalet praktikgivare. Under mellantiden ska en partsgemensam grupp tillsammans med utbildarrepresentanter kontinuerligt följa tillämpningen av avtalet.

Praktik

Som podiepraktik räknas endast kursinnehåll enl. ovan. I samtliga andra fall där student vid musikhögskola deltar i praktikgivares produktion regleras detta genom gällande avtal TR-SYMF.

Praktiktid

För enskild student begränsas podiepraktiktiden till högst 2 konsertproduktioner under utbildningstiden.

Planering

Initiativ till praktikperiod tas av utbildaren. Senast före utgången av maj månad före aktuellt spelår meddelas praktikgivaren läsårsbehovet av praktik. Denne ska omedelbart vidarebefordra informationen till den lokala SYMF-avdelningen.

Begränsning av numerär

I samtliga stämmor samt i slagverk gäller att samtliga stämmor i produktionen ska vara besatta med anställda musiker (tillsvidareanställda plus eventuella extramusiker). Förekommande praktikant/er ersätter anställd, tjänstgörande musiker. I samtliga stråkstämmor gäller att numerären är lika med den av praktikgivaren planerade stråkbemanningen plus antalet praktikanter.

- *Not:*

Praktikgivarens vikariatsrekrytering regleras enligt praxis, oberoende om praktikant/er deltar i berörd produktion.

Godkännande

För att antas som podiepraktikant krävs godkänd provspelning. Provspelning genomförs av praktikgivare, i samråd med utbildare. Slutligt godkännande ges av praktikgivare.

Handledare

Handledare under praktikperiod ska vara tillsvidareanställd musiker hos praktik-givaren. Denne ska ha genomgått av utbildaren föreskriven utbildning. Handledare utses av resp. utbildare efter samråd med praktikgivaren.

Stockholm 20011114

För Teatrarnas Riksförbund

Claës-W. Englund
Lars Nyström

För Sveriges Yrkesmusikerförbund

Lillemor Svensson
Bo Olsson

Bilaga 8 Reseavtal mellan Svensk Scenkonstoch Sveriges Yrkesmusikerförbund samt Svenska Musikerförbundet

(2023-07-01)

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller vid tjänsteresor inom Sverige för tjänstemän anställda hos arbetsgivare som är anslutna till Svensk Scenkonst, med undantag för SR-koncernen.

2. Definitioner

Definitionen av tjänsteresa och övriga begrepp som är kopplade till förutsättningarna för traktamente och resetillägg bestäms av Skatteverket.

3. Grundläggande bestämmelser

Tjänstemannen har rätt till resekostnadsersättning och restidsersättning vid tjänsteresa. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning har tjänstemannen rätt till traktamente och resetillägg. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som inte medför övernattning betalas resetillägg.

4. Resekostnadsersättning m.m.

4.1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

4.2 Resekostnadsersättning, vid resa med tåg, båt, buss eller flyg

Om arbetsgivaren inte tillhandahållit färdbiljett erhålls mot uppvisande av använd biljett, den faktiska kostnaden för biljett vid tågresor, även sovagn, och vid båt-, buss- och flygresor.

Vid val av färdbiljett ska det alternativ väljas som är mest lämpligt med hänsyn till omständigheterna för tjänsteresan.

4.3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit får tjänstemannen bilkostnadsersättning enligt Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler plus tilläggsersättning enligt bilaga 1, såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

4.4

Om allmänt färdmedel saknas, eller om resan företas med motorcykel eller på annat sätt, betalas ersättning efter överenskommelse.

4.5 Undantag från 4.2-4.4

Resekostnadsersättning enligt m 4.2-4.4 erhålls inte när arbetsgivaren, utan kostnad för tjänstemannen, tillhandahållit månadskort, årskort och dyl.

4.6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

4.7 Logikostnad

Vid tjänsteresa som medför övernattning ersätts styrkt logikostnad för tjänstemannen. Om kostnaden väsentligt överstiger prisläget på orten har arbetsgivaren rätt att jämka ersättningen.

5. Traktamente och resetillägg

5.1 Traktamenten

Traktamente betalas i enlighet med Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler för skattefritt traktamente.

5.2 Resetillägg

Resetillägg enligt reseavtalets bilaga 2 betalas då traktamente för hel eller del av dag utbetalas enligt 5.1 ovan.

6. Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Vid tjänsteresa som inte medför övernattning betalas resetillägg enligt reseavtalets bilaga 3.

De lokala parterna kan alternativt sluta avtal om annan ersättning eller annan avlöningsform vid sådan tjänsteresa.

7. Reseförskott

Tjänsteman har rätt till förskott på ersättning enligt detta avtal. Om förskottet är större än det belopp tjänstemannen redovisar enligt reseräkningen skall han betala tillbaka överstigande del. Sådant överskjutande förskott får kvittas mot tjänstemannens lön vid närmast påföljande utbetalning.

8. Reseräkning

Reseräkning, undertecknad av tjänstemannen, skall inges till arbetsgivaren senast 10 arbetsdagar efter det att tjänsteresan avslutats, om inte annat överenskommit. Reseräkningen skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma ersättningen enligt detta avtal. Om arbetsgivaren tillhandahåller särskild blankett skall denna användas.

Färdbiljetter, kvitto på övriga färdkostnader och kvitto på logikostnader skall bifogas.

Reseavtalets bilaga 1

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil utöver skattefri bilkostnadsersättning.

Tillägg kr/mil

Från	1 juli 2023	1 april 2024
För varje mil	9,00	9,30
För resa i:		
Västernorrland	0,20	0,20
Jämtland	0,20	0,20
Västerbotten	0,30	0,30
Norrbotten	0,30	0,30
För passagerare med tjänsteärende	0,50	0,50

Reseavtalets bilaga 2

Resetillägg utöver skattefritt traktamente.

1 Tjänsteresa de tre första månaderna

Resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
1.1		
Hel dag	140:-	144:-
1.2		
Avresedagen		
a) avresa före kl. 12.00	140:-	144:-
b) avresa efter kl. 12.00	70:-	72:-
1.3		
Hemkomstdagen		
a) hemkomst före kl. 19.00	70:-	72:-
b) hemkomst efter kl. 19.00	140:-	144:-
1.4		
Nattraktamente	-	

2 Tjänsteresa efter tre månader

Resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
2.1		
Hel dag	87:-	90:-
2.2		
Nattraktamente	-	

3 Reducering av resetillägg

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid skall reduktion ske med följande belopp:

	1 juli 2023	1 april 2024
Vid 1.1, 1.2a) och 1.3b)		
Frukost, lunch och middag	126:-	130:-
Lunch och middag	98:-	101:-
Lunch eller middag	49:-	51:-
Frukost	28:-	29:-
Vid 1.2b) och 1.3a)		
Frukost, lunch och middag	63:-	65:-
Lunch och middag	49:-	51:-
Lunch eller middag	24:-	25:-
Frukost	14:-	15:-
Vid 2:1		
Frukost, lunch och middag	78:-	80:-
Lunch och middag	60:-	62:-
Lunch eller middag	30:-	31:-
Frukost	17:-	18:-

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

1 Resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
Om tjänsteresan varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	90:-	93:-
Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar	180:-	186:-

2 Reducering av resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska resetillägget reduceras med		
Frukost	35:-	36:-
Lunch	50:-	52:-
Middag	120:-	124:-
Dock högst erhållet resetillägg.		

Bilaga 9 Utdrag ur Huvudavtal

Utdrag ur Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK även antaget av Svenska Musikerförbundet.

Kapitel 3 – Anställningsskydd

INLEDANDE BESTÄMMELSER

§ 1

Parterna är överens om att bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas i stället för motsvarande bestämmelser i lagstiftning i den utsträckning reglering finns i lagstiftning.

UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSAV TAL FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

Sakliga skäl

§ 2

Vad avser tillämpning av anställningsskyddslagens 7 § första och andra stycket är parterna överens om följande såvitt avser uppsägning på grund av personliga skäl.

Parterna har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Parternas uppfattning är således att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhanseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, med de preciseringar som återfinns i §§ 3–5 nedan.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet av samma karaktär som beskrivs i § 2 tredje stycket behöver arbetsgivaren normalt inte erbjuda ytterligare omplacering. Vid tvist om huruvida ytterligare omplacering borde ha genomförts eller erbjudits så är det arbetstagaren som har att åberopa att en ny omplacering borde ha gjorts och att styrka att sådan varit möjlig liksom att styrka omständigheter som gör mer sannolikt än inte att en ny omplacering inom ramen för 7 § andra stycket LAS skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

Parterna är överens om att, utöver vad som anges i § 2, ska vad som följer av §§ 3–5 i detta kapitel tillämpas vid bedömning av frågan om sakliga skäl inom ramen för detta Huvudavtals tillämpningsområde.

Tvist om sakliga skäl utgör en tvist enligt LAS.

Sakliga skäl i vissa avseenden

§ 3

När fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer ska det för att uppsägning ska kunna vidtas vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningens ingående. Det ska inte vara fråga om en tillfällig underprestation. Vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställts inte vara obefogade.

Första stycket avser inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

§ 4

När fråga är om sakliga skäl i form av samarbetssvårigheter ska det för uppsägning vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden.

§ 5

När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren

leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelserna i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Då misskötsamheten består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sen ankomst. På samma vis ska det inte ske någon bedömning av om arbetstagaren i framtiden kan tänkas bättra sitt beteende eller inte. Det avgörande är huruvida det föreligger ett brott mot anställningsavtalet eller ej. I enlighet med hittillsvarande praxis ska det inte ses som misskötsamhet om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna.

Då misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller oavsett om den anställde har lång anmärkningsfri anställningstid. När det gäller en brottslig handling begången på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska denna kunna uppfylla kravet på sakliga skäl, även om den är av engångskaraktär. Det är frågan om ett brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller ej.

Det ankommer på samma sätt som idag på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.

Då misskötsamheten består i olika former av missbruk, inbegripet missbruk av alkohol, men som inte är att betrakta som sjukdom ska sådan misskötsamhet bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet. Att en arbetstagare uppträder berusad på en arbetsplats som inte tillåter detta kan inte ses som mer ursäktligt än någon annan form av misskötsamhet, med mindre än att det är fråga om sjukdomstillstånd. Där missbruket inte är av sjukdomskaraktär bör situationen inte behandlas som sjukdomsfall utan som fall av misskötsamhet. En annan sak är att en arbetstagare kan vända sig till sin arbetsgivare med sina missbruksproblem utan att därmed riskera sin anställning.

§ 6

Preciseringarna i 3–5 §§ i detta kapitel har ingen påverkan på rättsgrundsatsen att en arbetstagare inte har skyldighet att efterkomma en arbetsgivares order om denna strider mot anställningsavtalet, lag eller mot goda seder. På samma sätt är parterna överens om att detsamma gäller avseende det skydd som tillkommer fackliga förtroendemän eller skyddsombud genom gällande lag.

Kvarstående i anställning i visst fall

§ 7

Arbetstagare som sagts upp p.g.a. omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetid ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen sagts upp.

Arbetsgivaren beslutar om anställningen ska bestå eller ej och ska informera arbetstagaren om beslutet inom en vecka från det att arbetstagaren begärt att få kvarstå i tjänst. Arbetsgivarens beslut gäller till dess ej annat meddelats arbetstagaren.

Sanktionen för arbetsgivare som inte svarar inom denna tid ska vara allmänt skadestånd. Formkrav uppställs inte och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att svar givits. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt.

Har en arbetsgivare bifallit en begäran att kvarstå i anställningen och domstolen finner att uppsägningen inte grundar sig på sakliga skäl ska utdömt allmänt skadestånd jämkas, normalt till en nivå som motsvarar hälften av de skadeståndsnivåer som annars förekommer vid brott mot anställningsskyddslagen i form av uppsägning utan sakliga skäl.