

Anställda i  
Fria grupper inom Teatercentrum

# KOLLEKTIVAVTAL

1.1.2004 - 31.12.2005

**TEATERCENTRUM**  
och  
**TEATERFÖRBUNDET**

**TC**  
TEATERCENTRUM

*tf* teaterförbundet  
fackförbundet för scen & media

## INNEHÅLL

	<b>Sidan</b>
<b>Kollektivavtal</b>	<b>3</b>
<b>Bilagor</b>	<b>13</b>
1 Regissörer, scenografer, kostymtecknare och -ljussättare per pjäs	14
2 Avsiktsförklaring mellan Teatercentrum och Teaterförbundet avseende villkoren för teaterproduktion inom det fria teaterområdet.	20
3 Teatercentrums medlemmar	21
4 Kontrakt	25
5 Reseavtal	28
6 TC prissättningsrekommendationer gentemot arrangör	35
7 Sjuklönebestämmelser	36
8 Jämställdhetsplan	44
9 Semesterlagen	53
10 Information om företagsförsäkring	63
11 Överföringar till television	64
12 Överföringar till radio	69

# KOLLEKTIVAVTAL

mellan Teatercentrum (TC), och Teaterförbundet (TF) avseende anställda vid ”Fria teatergrupper inom Teatercentrum”

## § 1

### AVTALETS OMFATTNING

Avtalet gäller anställda vid fria teatergrupper anslutna till Teatercentrum. Med anställning enligt denna överenskommelse avses anställning vid ”Fria teatergrupper inom Teatercentrum”.

## § 2

### ANSTÄLLNING

#### **Mom 1 Konstnärlig personal**

Avtal om anställning för skådespelare, dansare, mimartister, sångare, regissör, koreograf, scenograf eller kostymtecknare m fl kan träffas antingen per pjäs, korttid, vikariat, ett till femårsanställda eller tills vidare. Med korttid avses minst 6 månader.

#### **Anmärkning**

Överenskommelse om anställning per föreställning kan ske vid s k inhopp och vid anställning där enstaka föreställningar ges vid ett eller flera tillfällen, efter att den ordinarie spelperioden avslutats.

#### **Mom 2 Administrativa och tekniska tjänstemän**

Avtal om anställning för administrativa och tekniska tjänstemän kan träffas antingen för viss tid, med överenskommen visstidsanställning, vikariat eller tills vidare.

Om anställning för administrativa eller tekniska tjänsteman fortgår efter 18 månader gäller anställningen tills vidare.

#### **Mom 3 Vikariat**

Parterna är överens om att 5 § sista stycket lagen om anställningsskydd inte ska tillämpas.

#### **Mom 4 Gränsöverskridande arbete**

I de fall teatergruppen önskar att den anställde utför arbetsuppgifter utöver de som omfattas av den anställdes befattning, såsom exempelvis bygga och riva dekor mm, ska särskild överenskommelse träffas. Överenskommelsen ska anges i anställningskontraktet

### **§ 3**

#### **ANSTÄLLNINGENS BÖRJAN OCH UPPHÖRANDE**

Anställning ska bekräftas med kontrakt enligt bilaga 4.

Vid anställning per pjäs kan överenskommelse träffas om att anställningen påbörjas inom en fjortondagarsperiod och upphör inom en fjortondagarsperiod.

För regissör, koreograf, scenograf och kostymtecknare ska premiärdatum anges i kontraktet.

Anställning för viss tid, per pjäs, korttid, ett till femårsanställning eller vikariat upphör efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om ny anställning träffas.

Vid pjäsengagemang där överenskommelse träffats om att anställningen upphör inom en fjortondagarsperiod ska varsel om kontraktets upphörande ges av teatergruppen fjorton dagar före upphörandet.

För tillsvidareanställda gäller lagens uppsägningsregler.

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst åtta år men kortare än tio år,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst tio år.

## § 4 LÖN

### Mom 1 Månadslön m m

*För konstnärlig personal, tekniska och administrativa tjänstemän*

Lön utgår för anställda fyllda 18 år med lägst: Fr o m 1.1 2004 **12 695** kr/månad (1.1.2005 **13 075** kr/mån) varav ett fast OB tillägg utgår med **1 046** kr/månad (1.1.2005 **1 077** kr/mån).

Lön utgår för anställda fyllda 24 år med lägst: Fr o m 1. 1 2004 **15 120** kr/månad (1.1.2005 **15 574** kr/mån) varav ett fast OB tillägg utgår med **1 210** kr/månad (1.1.2005 **1 245** kr/mån).

Lön utgår för anställda *med relevant högskoleutbildning* om minst 120 poäng eller *fem års yrkeserfarenhet* eller för *dansare med Svenska Balettskolan/Riddarfjärdsskolan, Balettakademien* i Stockholm eller Göteborg eller motsvarande utbildning, eller *med två års yrkeserfarenhet* med lägst:

Fr o m 1. 1 2004 **15 450** kr/månad (1.1.2005 **15 914** kr/mån) varav ett fast OB tillägg utgår med **1 236** kr/månad (1.1.2005 **1 273** kr/mån).

*Regissörer, koreografer, scenografer och kostymtecknare*

Vid anställning per pjäs utgår lägst grundbelopp såsom för första uppsättning enligt vid varje tidpunkt gällande riksavtal (bilaga 1) samt lägst månadslön enligt ovan.

### Mom 2 Lön per dag eller föreställning

Anställning per föreställning kan ske vid inhopp eller vid enstaka föreställningar efter att pjäsen ges som ordinarie pjäs i en följd.

Lön per dag eller föreställning utgår med:

För anställda fyllda 18 år med lägst **705** kr (fr o m 1.1 200 ) och **726** (fr o m 1.1 2005).

För anställda fyllda 24 år med lägst **840** kr (fr o m 1.1 2004) och **865** (fr o m 1.1 2005).

För anställda med *relevant högskoleutbildning* om minst 120 poäng eller *fem års yrkeserfarenhet* eller för *dansare med Svenska Balettskolan/Riddarfjärdsskolan, Balettakademien* i Stockholm eller Göteborg eller motsvarande utbildning, eller *med två års yrkeserfarenhet* med lägst **858** kr (fr o m 1.1 2004) och **884** (fr o m 1.1 2005).

Vid medverkan i enstaka föreställningar utöver tidigare anställning utgår ersättning med dagslön beräknad på den överenskomna månadslönen (månadslönen dividerad med 21).

Vid ”inlägg” av skådespelare och dansare där ej gruppen beordrat förberedande repetition, ska den anställde garanteras en ersättning motsvarande lägst 6 repetitionsdagar (för utpräglat små roller lägst 3 repetitionsdagar) enligt minimilön enligt ovan.

När en artist erhåller en tidsbegränsad anställning för att framföra program som artisten själv utanför arbetsgivarens regi repeterat in, ska artistens gage positivt påverkas av detta.

### **Mom 3**

Lön utbetalas senast den 25 varje månad och andra ersättningar senast den 25 påföljande månad, om inte annat överenskommes.

## **§ 5**

### **ARBETSTID**

#### **Mom 1 Ordinarie arbetstid**

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka. Vid turnéperiod överstigande sju dygn utgör den ordinarie arbetstiden 40 timmar i genomsnitt per vecka beräknat per turné.

Restid inräknas i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet.

Veckan räknas från måndag till söndag.

#### **Mom 2 Arbetstidsschema**

Arbetstidsschema omfattande ordinarie arbetstid ska för varje vecka finnas tillgängligt veckan före den vecka som schemat avser.

Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema får ske på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför teatergruppens kontroll.

#### **Mom 3 Övertidsersättning**

För arbetad tid utöver ordinarie arbetstidsschema respektive utöver 40 timmar

utgår övertidsersättning med ordinarie timlön plus 50 procent av ordinarie timlön alternativt uppräknas med x 1,5.

Om övertidsarbete utförs mellan vardagar kl 23.00 - 07.00 eller sön- och helgdagar utgör övertidsersättningen ordinarie timlön plus 100 procent av ordinarie timlön alternativt uppräknas med x 2.

Övertidsersättning kan utgå kontant eller som kompensationsledighet.

Om överenskommelse ej träffats om utläggning av kompensationsledighet, ska den läggas ut i samråd med den anställde inom tre månader från det att övertiden uppkommit. I annat fall utgår övertidsersättning.

Timersättning utgör månadslön delad med 167.

## **§ 6 VECKOVILA**

Veckovila utgår enligt lag med 36 timmars sammanhängande ledighet vid varje sjudagarsperiod. Vid anställning ska besked lämnas om minst en fast veckovilodag per vecka. Vilodagen kan flyttas om det meddelas minst 15 dagar i förväg, antingen till dagen innan eller efter ordinarie veckovilodag.

Då veckovila inte kan beredas under turné eller då helgdag infaller på sedvanlig veckovilodag ska veckovilodag i stället utläggas omedelbart efter turnéns slut resp efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse.

Veckovila i premiärveckan kan indragas och ska då kompenseras med två extra semesterdagar.

## **§ 7 DYGNSVILA**

Den anställde ska beredas minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila.

## **§ 8 TRAKTAMENTS- OCH RESEERSÄTTNING**

### **Mom 1**

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal träffat mellan Teatrarnas Riksförbund (TR) och PTK. Nedan kallat reseavtalet. **Se bilaga 5.**

## **Mom 2**

Vid tågresa i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass. Företas enskild resa med flyg eller annat färdmedel, sker detta i enlighet med reglerna i reseavtalet.

## **Protokollsanteckning**

Parterna är ense om att inte tillämpa reseavtalet inom ”den vanliga verksamhetsorten” definierad enligt skattemyndigheternas länsanvisning (d v s inom fem mil från ordinarie arbetsplats).

Vid tjänstgöring inom ”den vanliga verksamhetsorten” utgår traktamente om den anställda inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet resp intaga måltid i hemmet eller på sedvanligt sätt.

## **Mom 3**

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt statens utlandsresereglemente. Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje särskilt fall minst en vecka före turnéns början.

## **Mom 4**

Vid på grund av pjäsengagemang befordrad eller nödvändig vistelse utanför den egna bostadsorten om högst 4 månader tillämpas bestämmelser i mom 1 och 2, efter 15:e dygnet utbetalas traktamente samt ett reducerat resetillägg om 55 kr.

Om vistelsen kommer att vara mer än fyra månader men mindre än sex månader utgår efter fyra månader natttraktamente enligt reseavtalet.

Resa från bostadsorten till engagemangsorten respektive resa från engagemangsorten till bostadsorten vid engagemangets början respektive slut bekostas av teatern. Vid korttidsengagemang utanför den egna bostadsorten är den anställda berättigad att vid övernattning på arbetsorten under anställningstiden uppbära natttraktamente enligt reseavtalet under längst 6 månader.

## **Mom 5**

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning med 58 kr/timme (60 kr per timme fr o m 1.1.2005).

## **Mom 6**

För fria teatergrupper som anställer stora ensembler eller vid uppsättningar som är särskilt kostnadskrävande kan efter godkännande av Teatercentrum och Teaterförbundet överenskommelse om andra villkor träffas mellan gruppen och den anställda.

## § 9

### SEMESTER

#### **Mom 1 Semesterår**

Teatergrupper kan istället för semesterlagens regler räkna perioden 1.7 - 30.6 eller kalenderår såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår. Semesterledighet får således lämnas under det spelår då semester intjänats.

#### **Mom 2 Semesterns längd**

Anställd åtnjuter varje semesterår 25 dagars semester enligt lag, såvida inte individuellt eller lokalt tidigare överenskommit om längre semesterledighet. Vid visstidsanställning, överenskommen visstidsanställning, pjäsanställning, vikariat och korttidsanställning som varar högst sex månader utgår ingen semesterledighet om inte särskild överenskommelse om annat träffas.

#### **Mom 3 Semesterlön, semesterersättning**

Semesterersättning ska utges med antingen 12 procent beräknat på under intjänandeåret utbetalda ersättningar eller med den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg för varje betald semesterdag med 0,8 procent av den aktuella månadslönen.

#### **Mom 4 Semesterns förläggning**

Semester utlägges enligt lag om inte särskild överenskommelse om semesterns förläggning träffas mellan den anställda och arbetsgivaren. **Se bilaga 9.**

## § 10

### **SJUKLÖN MM.**

(Se bilaga 7 sid )

#### **Anmärkning**

AGS gäller vid sjukdom fr om 15:e kalenderdagen och ersätter därför mom 3:3 och mom 3:4 sjuklöneavtalet (bilaga 7).

## **§ 11**

### **FÖRSÄKRINGAR**

Arbetsgivaren ska, enligt allmänna villkor i AFA , teckna

**A** Försäkring om avgångsbidrag, AGB.

**B** Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

**C** Tjänstegrupplivförsäkring, TGL

**D** Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA

#### **Protokollsanteckning 1**

Parterna är överens om att Teatercentrum (TC) ska söka anslutning till Trygghetsrådet TRS fr o m 1.1.2005. Från den tidpunkt TC blir anslutet till TRS ersätts kollektivavtalets Försäkring om avgångsbidrag (AGB) med Omställningsavtalet TRS för de arbetsgivare som är anslutna till TRS. Arbetsgivare som inte är anslutna till TRS omfattas av Försäkringen om avgångsbidrag (AGB).

#### **Protokollsanteckning 2**

För information om företagsförsäkring, **se bilaga 10** (sid 62)§.

## **§ 12**

### **PENSION**

Arbetsgivaren avsätter till den medverkande för pensionsändamål 3,5 procent på lön och/eller gage och på grundval av detta beräknad semesterersättning. Därtill tecknas en premiefrielseförsäkring enligt reglerna i pensionsavtalet SAF/LO.

Den kompletterande pensionsersättningen inbetalas av arbetsgivaren till pensions- och försäkringsförmedlearen FORA. (Tidpunkt för ikraftträdandet av denna bestämmelse är den 1 januari 2003.

Förvaltningen av detta belopp som avsatts för pensionsändamål regleras i särskild överenskommelse mellan TC och TF. Om inte en sådan överenskommelse träffas senast den 1 januari 2003 förvaltas pensionsmedlen enligt de regler som gäller i pensionsavtalet SAF/LO.

Arbetsgivaren svarar vid för vid varje tidpunkt förekommande löneskatt på inbetalt belopp.

### **§ 13**

#### **JÄMSTÄLLDHET**

Om arbetsgivaren har fler än tio anställda ska arbetsgivaren varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. **Se bilaga 8** (sid 43).

Lönekartläggning ska genomföras enligt Jämställdhetslagen (10 §) och formerna för detta ska utarbetas i samverkan på arbetsplatsen.

### **§ 14**

#### **SKADESTÅND**

Om teatern utan giltigt skäl sagt upp kontraktet till upphörande eller entledigt den anställda före anställningstidens utgång, är den anställda berättigad till skadestånd, motsvarande lön till anställningens utgång.

Om den anställda utan giltigt skäl lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, ska han ersätta teatern med ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som ej fullgjorts. För föreställningsbunden personal gäller dock lägst ett belopp motsvarande en månadslön.

### **§ 15**

#### **MENINGSSKILJAKTIGHETER**

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska därom förhandlas. Tvistefrågor, som ej kan lösas vid lokal förhandling mellan teatergruppen och den anställda, ska hänskjutas till central förhandling mellan Teatercentrum och Teaterförbundet.

Part ska påkalla förhandling inom fyra månader efter det han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Tvist, som ej kan lösas genom förhandling, ska senast tre månader efter den centrala förhandlingens avslutande hänskjutas till arbetsdomstolens avgörande, vid risk att tvistefrågan avskrivs. Om i lag för viss frågas handläggande föreskrives annan frist vid äventyr att rätt eljest går förlorad gäller lagens bestämmelser.

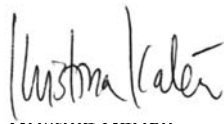
## § 16 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr o m 1 januari 2004 t o m 31 december 2005 och därefter år efter år, om inte uppsägning sker från någondera sidan senast två månader före avtalets utlöpningsstid.

### **Anteckning till förhandlingsprotokollet**

- Parterna är vidare överens om att en arbetsgrupp tillsätts för att under avtalsperioden undersöka förutsättningarna för att lösa frågan om lönestatistik.
- Parterna är överens om att under avtalsperioden utreda vilket kollektivavtal som ska tillämpas när statsunderstödda teatrar köper produktioner från fria grupper respektive när samproduktion sker mellan fria grupper och statsunderstödda teatrar.
- Parterna är överens om att under avtalsperioden söka träffa avtal gällande för regissörer, koreografer, scenografer och kostymteknare som engageras som egenföretagare.

TEATERCENTRUM



.....

TEATERFÖRBUNDET



Helene Bergstedt

<b>BILAGOR</b>		<b>Sida</b>
1	Frilansgissör, -scenografer, -kostymtecknare och -ljussättare per pjäs	14
2	Avsiktsförklaring mellan Teatercentrum och Teaterförbundet avseende villkoren för teaterproduktion inom det fria teaterområdet.	20
3	Teatercentrums medlemmar	21
4	Kontrakt	25
5	Reseavtal	28
6	TCs prissättningsrekommendationer gentemot arrangör	35
7	Sjuklönebestämmelser	36
8	Jämställdhetsplan	44
9	Semesterlagen	53
10	Information om företagsförsäkring	63
11	Överföringar till television	64
12	Överföringar till radio	69

**FRILANSREGISSÖR, -KOREOGRAF, -SCENOGRAF,  
-KOSTYMTECKNARE OCH -LJUSSÄTTARE PER PJÄS**

**1. Frilansregissörer engagerade per pjäs**

**Mom 1**

För iscensättning av pjäs skall frilansregissör under den i kontraktet avtalade repetitionstiden vara berättigad till månadslön enligt individuell överenskommelse.

Därutöver utgår grundbelopp för helaftonsföreställning (pjäs överstigande 1,5 timme) om lägst följande:

	<b>1.1.2004</b>	<b>1.1.2005</b>
<b>1:a uppsättningen</b>	Beloppen kommer fastställas i förhandlingar om kollektivavtal för institutionsteatrarna.	
<b>2:a</b>		
<b>3:e</b>		
<b>4:e</b>		
<b>6:e</b>		
<b>9:e</b>		
<b>12:e</b>		
<b>15:e och därutöver</b>		

För pjäs understigande 1,5 timme minskas grundbeloppet med 33 1/3 procent.

För pjäs understigande 45 minuter minskas grundbeloppet med 50 procent.

Pjäser understigande 30 min samt inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse.

Skulle förberedelsetiden helt eller delvis sammanfalla med betald repetitionstid kan överenskommelse träffas mellan teatern och regissören om reduktion av ovan nämnda grundbelopp - dock med högst 50 procent.

## **§Mom 2**

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater. I kvalifikationshänseende jämföras två iscensättningar understigande 45 min med en iscensättning över 45 min eller en över 1,5 timme.

## **2 Frilanskoreograf engagerad per dansverk**

### **Mom 1 Frilanskoreograf engagerad per balettverk**

#### **Mom 1 a**

För instudering och iscensättning av balettverk skall frilanskoreograf under den i kontraktet avtalade tiden för instudering och iscensättning vara berättigad till månadslön enligt individuell överenskommelse.

Därutöver utgår för förberedelse av instudering och iscensättning av balettverk över 45 min en ersättning motsvarande lägst 55 procent av ett grundbelopp för frilansregissör (se tabell sid 11).

För uppsättningar under 45 min minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33 1/3 procent.

För uppsättningar under 20 min minskas beloppet med 50 procent.

Uppsättningar under 10 min samt dansinslag, arrangemang och dylikt honoreras enligt individuell överenskommelse.

Skulle förberedelsetiden helt eller delvis sammanfalla med betald instuderingstid kan överenskommelse träffas mellan teatern och koreografen om reduktion av ovan nämnda grundbelopp - dock med högst 50 procent.

#### **Mom 1 b**

För förvärv av uppföranderätten till balettverk beräknas ersättningen i procent av grundbelopp för frilansregissör enligt lägst följande:

#### **Förvärv av uppföranderätten**

	Urpremiär	Övriga uppsättningar
Balettverk över 45 min	65 %	45 %

För balettverk under 45 min minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33 1/3 procent.

För balettverk under 20 min minskas beloppet med 50 procent.

Baletverk under 10 min samt dansinslag, arrangemang och dylikt honoreras enligt individuell överenskommelse.

I det fall koreografen ej själv deltar eller endast delvis deltar i instuderings- och iscensättningsarbete kan överenskommelse om reduktion av grundbeloppet träffas. Därvid skall också i förekommande fall överenskommelse om dag ersättning utgörande lägst 1/21 av den överenskomna månadslönen träffas.

För assistent som utför iscensättningen görs individuell överenskommelse om månadslönen.

### **Mom 1 c**

Som instudering och iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater. I kvalifikationshänseende jämställs två iscensättningar under 20 min med en iscensättning över 20 min eller en över 45 min.

### **Mom 2 Övrigt koreografiskt arbete**

Fr o m 1:a uppsättningen är koreografen berättigad till ersättning med lägst **x xxx** kr/dag from 1.1.2004 respektive **y yyy** kr/dag fr o m 1.1.2005.\*

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (samanlagd tid vid professionell teater) är koreografen berättigad till ersättning med lägst **y xxx** kr/dag from 1.1.2004 respektive **x yyy** kr/dag fr o m 1.1.2005.\*

Vid anställning längre tid än femton arbetsdagar, på en produktion, kan parterna förhandla om månadslön om lägst motsvarande femton gånger ovan nämnda belopp.

Efter första uppsättningen bör en naturlig höjning av ersättningen ske.

I arvodet ingår förberedelse, instudering och iscensättning samt uppföranderätt. Övrigt koreografiskt arbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning honoreras enligt individuell överenskommelse.

Då arbete enligt mom 2 utförs av annan anställd inom teatern äger ej momentet tillämpning.

---

\* *Beloppen kommer att fastställas i förhandlingar om kollektivavtal för institutionsteatrarna .*

### 3 Frilansscenograf och -kostymtecknare engagerade per pjäs

#### Mom 1

Frilansscenograf och -kostymtecknare engagerade per pjäs skall, med undantag för mom 4, vara berättigade till ersättning enligt lägst följande:

Scenografi + kostym för fler än 25 medverkande	100 % av ett grundbelopp			
	(se tabell för regissörer ovan)			
” ” ” 11-25 ”	85 % av ett grundbelopp			
” ” ” 1-10 ”	70 % ” ” ”			
Scenografi exklusive kostym	50 % ” ” ”			
Kostym för fler än 25 medverkande	55 % ” ” ”			
” ” 11-25 ”	40 % ” ” ”			
” ” 1-10 ”	30 % ” ” ”			

Vid fastställande av grundbeloppets storlek skall beaktas uppsättningens speciella karaktär, antalet scenbilder, kostymskissernas karaktär och antal, antalet kostymer per medverkande och övriga faktorer som påverkar uppdragets svårighetsgrad och omfattning.

#### Mom 2

Därutöver skall överenskommelse träffas om antalet arbetsdagar på teatern, efter leverans av skisser och modeller, och ersättningen för dessa arbetsdagar.

För scenografi inklusive kostym skall sådan ersättning utgå med ett belopp motsvarande minst två månadslöner enligt individuell överenskommelse.

För scenografi exklusive kostym eller enbart kostym skall sådan ersättning utgå med ett belopp motsvarande minst 1,5 månadslön enligt individuell överenskommelse.

För tid på teatern utöver träffad överenskommelse utgår dagsersättning med 1/21 av den överenskomna månadslönen.

#### Mom 3

Ersättningarna i denna bilaga (4) omfattar inte ersättning för formgivning av affisch och andra trycksaker såvida inte särskild överenskommelse träffas.

#### **Mom 4**

För scenografi och/eller kostymuppgifter avseende mindre åtaganden må avvikelser från ersättningarna i mom 1 och mom 2 överenskommas.

Inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse.

#### **Mom 5**

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater.

### **4 Frilansljussättare engagerade per pjäs**

Fr om 1:a uppsättning är ljussättare berättigade till ersättning med lägst x xxx kr/dag from 1.1.2004 respektive y yy kr/dag fr o m 1.1.2005.\*

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som ljussättare (samtalagd tid vid professionell teater) är ljussättaren berättigad till ersättning med y xxx kr/dag from 1.1.2004 respektive y xxx kr/dag fr o m 1.1.2005.\*

Vid anställning längre tid än femton arbetsdagar, på en produktion, träffas individuell överenskommelse.

I arvodet ingår förberedelse, genomförande och upphovsrätt.

Övrigt ljussättningsarbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning honoreras enligt individuell överenskommelse.

Då arbete enligt denna punkt 4 utförs av annan anställd inom teatern äger ej punkten tillämpning.

#### **Protokollsanteckning**

Vid anställning längre tid än femton arbetsdagar, på en produktion, träffas individuell överenskommelse.

---

\* *Beloppen kommer att fastställas i förhandlingar om kollektivavtal för institutionsteatrarna .*

## **5 Gemensamma bestämmelser för frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymtecknare och -ljussättare per pjäs**

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf och -kostymtecknare engagerade per pjäs skall premiärdatum anges i kontraktet. Ersättning för förskjuten premiär, uppföljning, utvärdering och dylikt ersätts per arbetad dag med daglön beräknad på den överenskomna månadslönen, uppräknad med 50 procent i annat fall daglön för tillsvidareanställd, uppräknad med 50 procent.

Ej i ursprungskontraktet överenskomna repetitioner som nödvändiggörs av föreställningens återupptagande efter längre uppehåll, överflyttning av föreställningen till annan scen eller till turnéförhållanden såväl som andra nyinstuderingar eller ändringar och dylikt ersätts enligt separat överenskommelse, dock med lägst daglön enligt ovan.

## AVSIKTSFÖRKLARING

**Teatercentrum och Teaterförbundet är överens om att i kollektivavtal gällande perioden 2004-01-01 - 2005-12-31 införa följande avsiktsförklaring som uttrycker parternas gemensamma syn på och strävan att förbättra de ekonomiska villkoren för teaterproduktion inom det fria teaterområdet.**

### **Vi skall verka för:**

- att** så goda ekonomiska villkor finns att verksamheten i dess olika former kan utvecklas konstnärligt och säkra marknadsmässiga/avtalsenliga löner,
- att** teatergrupper med statliga verksamhetsbidrag har med institutionsteatern på årsbasis jämförbar grad av självfinansiering,
- att** statligt projektbidrag fördelas från särskilt anslag,
- att** kommuner och landsting tar ett ökat ansvar för den fria teatern,
- att** samhällsstöd utgör den huvudsakliga finansieringsgrunden,
- att** det kommunala och regionala stödet till teaterarrangörer stärks,
- att** mångfalden i utbudet säkras,
- att** teaterpubliken breddas så att alla medborgare får möjlighet att uppleva levande teater,
- att** det fria teaterområdet skall behålla sin konstnärliga integritet,
- att** ”frigruppsavtalet” skall utformas så att det omfattar hela det fria teaterområdet.

## MEDLEMSGRUPPER I TC

per den 14 januari 2005

### **4:e Teatern**

Sintervägen 4  
721 30 VÄSTERÅS  
Tfn: 021-14 27 77  
Fax: 021-14 27 09  
teatern@4e.st  
www.4e.st

### **Adas Musikalöiska Teater**

Konstepiemins väg 6  
413 14 GÖTEBORG  
Tfn: 031- 82 16 26  
adas@konstepidemien.com

### **Aktör**

Skårs Led 2:15 C  
412 63 GÖTEBORG  
Tfn: 031-40 98 62  
Fax: 031-12 23 41  
aktor@passagen.se  
www.go.to/aktor

### **Cirkus Cirkör**

Rotemannavägen 22  
145 57 NORSBORG  
Tfn: 08-531 998 31  
Fax: 08-714 90 57  
cirkus@cirkor.nu  
www.cirkor.nu

### **Cirkus Elvira**

Myre 7274  
865 96 NJURUNDA  
Tfn: 060-319 27  
Fax: 060-319 54  
info@cirkuselvira.se  
www.cirkuselvira.se

### **Dockteatern SESAM**

Chapmans torg 2  
414 54 GÖTEBORG  
Tfn: 031-24 80 23  
Fax: 031-24 11 36  
info@teatersesam.nu  
www.teatersesam.nu

### **Dockteatern TITTUT**

Lundagatan 33  
117 27 STOCKHOLM  
Tfn: 08-720 75 99  
Fax: 08-720 64 45  
www.dockteatern\_tittut.com

### **Dockteaterverkstan**

Prästavägen 7  
283 42 OSBY  
Tfn och fax: 0479-138 39  
dockteaterverkstan@telia.com  
www.dockteaterverkstan.com

### **Expressteatern**

Rörsjögatan 26  
211 37 MALMÖ  
Tfn och fax: 040-12 41 11  
kontor@expressteatern.nu  
www.expressteatern.nu

### **Friteatern**

Box 1041  
172 21 SUNDBYBERG  
Tfn: 08-98 04 60  
Fax: 08-29 15 46  
friteatern@friteatern.se  
www.friteatern.se

**Gotlands Teater**

Box 62  
185 21 WAXHOLM  
Tfn: 08-726 82 91  
Fax: 08-726 82 15  
info@gotlandsteater.se  
www.gotlandsteater.se

**Komedi Mobil**

Bjurholmsgatan 3a  
116 38 STOCKHOLM  
Tfn: 08- 25 50 18  
lena@komedimobil.com  
www.komedimobil.com

**Masthuggsteatern**

Masthuggsterassen 3  
413 18 GÖTEBORG  
Tfn: 031-12 12 31  
Fax: 031-12 12 51  
mail@masthuggsteatern.nu  
www.masthuggsteatern.nu

**Mittiprickteatern**

Box 6071  
102 3 STOCKHOLM  
Tfn: 08-15 33 12  
mittiprickteatern@telia.com  
www.mittiprickteatern.se

**Månteatern**

Stallet, Mejeriet  
Stora Södergatan 64  
222 23 LUND  
Tfn: 046-18 98 99  
Fax: 046-211 01 75  
adm@manteatern.se  
www.manteatern.se

**Panikteatern**

S:t Persgatan 22  
753 29 UPPSALA  
Tfn: 018-71 46 82  
Fax: 018-13 15 56  
info@panikteatern.se  
www.panikteatern.se

**Pantomimteatern**

Gästrikvegatan 14  
113 62 STOCKHOLM  
Tfn: 08-31 54 64  
Fax: 08-34 90 79  
pantomimteatern@chello.se  
www.pantomimteatern.com

**Picknickteatern**

Box 121  
124 21 BANDHAGEN  
Tfn: 08-647 61 48  
Fax: 08-749 11 22  
picknickteatern@telia.com  
www.picknickteatern.se

**PomoDori**

Sveavägen 141 A  
113 46 STOCKHOLM  
Tfn: 073- 935 02 85  
susanne@pomodori.nu  
www.pomodori.nu

**Profilteatern**

Umestan företagspark  
903 47 UMEÅ  
Tfn: 090-71 00 81  
Fax: 090-71 00 94  
profilteatern@telia.com  
www.profilteatern.nu

**Pygméteatern**

Vegagatan 17  
113 29 STOCKHOLM  
Tfn: 08-31 03 21  
Fax: 08-31 03 22  
info@pygmeteatern.com  
www.pygmeteatern.com

**Skottes Musikteater**

Box 1081  
801 35 GÄVLE  
Tfn: 026-10 11 35  
Fax: 026-14 34 32  
skottes.musikteater@telia.com  
www.skottesmusikteater.com

**Staffan Björklunds teater**

Högs Byväg 74 -7  
244 93 KÄVLINGE  
Tfn: 046-70 63 25  
staffan@sbteater.se  
www.sbteater.se

**Teater 23**

Djäknegatan 7  
211 35 MALMÖ  
Tfn: 040-30 05 23  
Fax: 040-30 66 23  
teater.23@telia.com  
www.teater23.se

**Teater Albatross**

Tokalynga Teaterakademi  
310 61 ÅTRAN  
Tfn: 0346-604 90,  
Fax: 0346-604 96  
teateralbatross@telia.com  
www.teateralbatross.com

**Teater Allena**

Box 86  
820 40 JÄRVSÖ  
Tfn: 0651-401 73  
info@allena.se  
www.allena.se

**Teater Bambino**

Bastugatan 6 ö.g.v  
118 20 STOCKHOLM  
Tfn & fax: 08- 642 80 93  
teaterbambino@teaterbambino.com  
www.teaterbambino.com

**Teater DaCapo**

Box 2096  
750 02 UPPSALA  
Tfn: 018-10 11 88  
Fax: 018-10 11 88  
Mobil tfn: 073-938 85 30  
teater.dacapo@spray.se  
www.teaterdacapo.nu

**Teater EttEttEtt**

c/o Bäckman

Torsviksvägen 42  
181 34 LIDINGÖ  
Tfn fax: 08-765 55 19  
Fax: 08-767 67 77  
evaettettett@hotmail.com

**Teater Kapija**

Örmölla 321  
274 56 ABEKÅS  
Tfn & fax: 0411- 53 37 72  
info@kapija.com  
www.kapia.com

**Teater Kurage**

Hagateatern, Södra Allég. 2  
413 01 GÖTEBORG  
Tfn & fax: 031- 12 66 68  
kurage@hagateatern.se  
www.hagateatern.se

**Teater Martin Mutter**

Box 369  
701 47 ÖREBRO  
Tfn: 019-10 10 24  
Fax: 019-10 10 71  
martinmutter@swipnet.se  
www.martinmutter.com

**Teater Paria**

Västermo Kyrkbacke  
640 40 STORA SUNDBY  
Tfn: 016-611 56  
Mobil tfn: 070-561 56 96  
www.teatercentrum.se  
/grupper/paria\_index.htm

**Teater Pero**

Sveavägen 114  
113 50 STOCKHOLM  
Tfn: 08-458 92 10,  
Fax: 08-15 84 54  
info@pero.se  
www.pero.se

**Teater Scratch**

Kronan H3  
974 42 LULEÅ  
Tfn: 0920-43 44 80

Fax: 0920-43 44 85  
kontakt@scratch.bd.se  
www.scratch.bd.se

**Teater Spektaklet**

S:t Persgatan 22  
753 29 UPPSALA  
Tfn & fax: 018-12 62 01  
spektaklet@work.utfors.se  
hem.fyristorg.com/spektaklet

**Teater Spira**

Engelbrecktgatan 4  
411 27 GÖTEBORG  
Tfn: 070- 985 05 54  
jonas.froberg@comhem.se  
www.teaterspita.se

**Teater Tre**

Rosenlundsgatan 12  
118 53 STOCKHOLM  
Tfn: 08-669 00 60  
Fax: 08-669 00 58  
info@teatertre.se  
www.teatertre.se

**Teater Trixter**

Andréegatan 13  
413 27 GÖTEBORG  
Tfn: 031- 15 90 55  
Fax: 031- 12 09 15  
info@trixter.se  
www.trixter.se

**Teater Tusan**

Bergsrådsv. 108  
128 42 BAGARMOSSEN  
Tfn: 08- 659 75 20  
Fax: 08-659 89 30  
teater.tusan@swipnet.se  
WWW.TEATERTUSAN.SE

**Teater UNO**

Stampgatan 4  
411 01 GÖTEBORG  
Tfn: 031-15 99 90  
Fax: 031-15 36 00  
uno@teateruno.se  
www.teateruno.se

**Teater Zenit**

Allén 10  
435 30 MÖLNLYCKE  
Tfn & fax: 031- 88 05 30  
teaterzenit@inbox.as  
www.teaterzenit.nu

**Ögonblicksteatern**

Västra Strandgatan 7  
903 26 UMEÅ  
Tfn: 090- 14 00 14  
Fax: 090- 14 55 41  
info@ogonblicksteatern.se  
www.ogonblicksteatern.se

**KONTRAKT  
FÖR ANSTÄLLNING I FRI GRUPP  
INOM TEATERCENTRUM**

Efternamn .....

Förnamn .....

Personnummer .....

Adress.....

.....

Telefon .....

Befattning .....

**Anställningsform konstnärlig personal:**

Tillsvidareanställning: Fr o m.....

Ett till femårsanställda: Fr om ..... t om .....

Korttidsanställning: Fr om ..... t om .....

Anställningen gäller minst sex månader

För pjäsen: .....

Anställningen gäller fr om första repetitionsdag som ska infalla

tidigast den ..... och senast den .....

och gäller t o m sista föreställningsdag, vilken ges tidigast den

.....

och senast den .....

Anställning per föreställning: Fr om ..... t om .....

Anställning per föreställning kan ske vid inhopp eller enstaka föreställningar efter att pjäsen ej ges som ordinarie pjäs i en följd.

Vikariatsanställning: Fr om .....dock längst t om .....  
under.....  
frånvaro p g a .....

### **Anställningsform administrativ och teknisk personal:**

Tillsvidareanställning: Fr o m.....

Visstidsanställning: Fr om .....t om .....

Överenskommen  
visstidsanställning: Fr om .....t om .....  
Anställningen gäller minst en månad.

Vikariatsanställning: Fr om .....dock längst t om .....  
under.....  
frånvaro p g a.....

### **Lön**

Avser samtliga yrkeskategorier

Lön vid anställningstillfället:.....

Övriga anställningsvillkor: Enligt vid varje tidpunkt mellan Teatercentrum och Teaterförbundet gällande kollektivavtal avseende anställda i fria grupper inom Teatercentrum.

#### **Definitioner av anställningsformer**

Tillsvidareanställning	= "fast anställning"
Ett till femårsanställda	= anställning som varar ett till fem år - konstn. pers.
Korttidsanställning	= anställning minst 6 månader - "

Särskilda anställningsvillkor:.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Av detta kontrakt är två exemplar upprättade varav parterna tagit var sitt.

..... den ..... den .....  
ort datum år ort datum år

Den anställde

Teatergruppen

.....  
Namnteckning

.....  
Namnteckning

Kontraktet förlängs ytterligare en period

fr om..... t om .....

Den anställde

Teatergruppen

.....  
Namnteckning

.....  
Namnteckning

För pjäsen	= från repstart till sista föreställn	- konstn. pers.
Vikariatsanställning	= anst. som vikarie för namngiven person	
Visstidsanställning	= anst. för kortare tid	

## RESEAVTAL

(Lydelse per den 1.1.2002)

### § 1

#### **Avtalets omfattning**

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

### § 2

#### **Definitioner**

- AVRESEDAG = Dag då tjänsteresa påbörjas.
- BOSTAD = Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten.
- DAG = Tiden mellan 06.00 - 24.00.
- EGEN BIL = Bil som ägs av tjänstemannen eller av någon som varken föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den.
- HEMKOMSTD. = Dag då tjänsteresa avslutas.
- NATT = Tiden mellan 00.00 - 06.00.
- ORDINARIE ARBETSPLATS = Den arbetsplats där tjänstemannen fullgör huvuddelen av sin tjänstgöring
- TJÄNSTERESA = Resa, som föranleds av tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten.
- VANLIGA VERKSAMHETSORT. = Ett område på ett avstånd av 50 kilometer från den ordinarie arbetsplatsen och från bostaden.
- ÖVERNATTN. = Tjänsteresa som medför bortavaro som sträcker sig över en natt.

### § 3

#### **Grundläggande bestämmelser**

Tjänstemannen har rätt till resekostnadsersättning och restidsersättning vid tjäns-

teresa. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattnig har tjänstemannen rätt till traktamente och resetillägg. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som inte medför övernattnig betalas resetillägg.

#### **§ 4**

##### **Resekostnadsersättning m m**

###### Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

###### Mom 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 förstaklassbiljett vid tågresor, även sov- vagn, och biljett vid båt-, buss- och flygresor.

###### Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit får tjänstemannen ersättning enligt bilaga 1 (sid 30§) såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Mom 4 Om allmänt färdmedel saknas, eller om resan företas med motorcykel eller på annat sätt, betalas ersättning efter överenskommelse.

###### Mom 5 Undantag från mom 2-4

Resekostnadsersättning enligt mom 2-4 erhålls inte när arbetsgivaren, utan kostnad för tjänstemannen, tillhandahållit månadskort, årskort och dyl.

###### Mom 6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

###### Mom 7 Logikostnad

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

## § 5

### **Traktamente och resetillägg**

#### Mom 1 När traktamente betalas

Traktamente betalas vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten och som medför övernattnig.

Vid beräkning av tiden gäller att tjänsteresan kan påbörjas respektive avslutas vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid bostaden.

Traktamente betalas enligt bilaga 2 (se sidan 30).

#### Mom 2 Traktamenten

För tjänsteresa betalas traktamente med fastställt belopp för hel eller del av dag.

Nattractamente betalas endast om tjänstemannen inte erhållit av arbetsgivaren betald logi och inte heller fått logikostnad betalt på annat sätt. I betald logi inräknas sovplats på tåg och båt.

Nattractamente erhålls inte om tjänstemannen kör bil, reser på tåg med sittplatsbiljett eller arbetar under natt.

Beloppen redovisas i bilaga 2 (se sidan 30).

#### Mom 3 Tjänsteresa som pågår mer än tre månader

Vid tjänsteresa som pågår mer än tre månader i följd reduceras traktamentet.

En tjänsteresa anses bruten bara av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor.

Kortare uppehåll samt uppehåll för semester eller sjukdom bör leda till att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente betalas under uppehållet.

#### Anmärkning

För att arbetsgivaren inte skall vara skyldig att göra preliminärt skatteavdrag och betala arbetsgivaravgift på traktamentsbeloppet skall dispens vara beviljad av lokal skattemyndighet.

Beloppen redovisas i bilaga 2 (se sidan 30).

#### Mom 4 Resetillägg

Resetillägg betalas då traktamente för hel eller del av dag utbetalas enligt mom 1-3 ovan.

Resetillägg betalas enligt bilaga 2 (se sidan 30).

## **§ 6** **Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning**

Vid tjänsteresa som inte medför övernattning betalas resetillägg. Beloppen redovisas i bilaga 3 (se sidan 32).

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.

## **§ 9** **Avtalets giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m 2002-01-01 tillsvidare.

Belopp enligt bilaga 1-3 ändras genom att överenskommelse om sådan ändring träffas mellan TR och PTK.

TR och PTK kan när som helst under löpande avtalsperiod uppta överläggningar om innehållet i bilaga 1-3.

Stockholm den 7 januari 2002

TEATRARNAS RIKSFÖRBUND  
(Numera Svensk Scenkonst)

PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN

**Reseavtalets bilaga 1**

**Resekostnadsersättning vid resa med egen bil**

<b>Milersättning</b>	<b>Grundersättning</b> kr/mil	<b>Tillägg</b> kr/mil
För varje mil	16:00	9:00
För resa i Västernorrland	-	0:20
” Jämtland	-	0:20
” Västerbotten	-	0:30
” Norrbotten	-	0:30
För passagerare med tjänste- ärende	-	0:50

**Reseavtalets bilaga 2**

**Traktamentsbelopp och resetillägg**

		<b>Traktamente</b>	<b>Resetillägg</b>
<b>Mom 1</b>	<b>Tjänsteresa de tre första månaderna</b>		
Mom 1:1	Hel dag	200:-	140:-
Mom 1:2	Avresedagen		
	a) avresa före kl 12.00	200:-	140:-
	b) avresa efter kl 12.00	100:-	70:-

Mom 1:3	Hemkomstdagen		
	a) Hemkomst före kl 19.00	100:-	70:-
	b) Hemkomst efter kl 19.00	200:-	140:-
Mom 1:4	Nattractamente	100:-	-
<b>Mom 2</b>	<b>Tjänsteresa efter tre månader</b>		
Mom 2:1	Hel dag	133:-	87:-
Mom 2:2	Nattractamente	95:-	-
<b>Mom 3</b>	<b>Reducering av traktamente och resetillägg</b>		

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

I Vid mom 1:1, 1:2 a) och 1:3 b) med

	<b>Traktamente</b>	<b>Resetillägg</b>
Frukost, lunch och middag	170:-	127:-
Lunch och middag	132:-	99:-
Lunch eller middag	66:-	48:-
Frukost	38:-	28:-

I vid mom 1:2 b) och 1:3 a)

Frukost, lunch och middag	85:-	60:-
Lunch och middag	66:-	46:-
Lunch eller middag	33:-	23:-
Frukost	19:-	14:-

I vid mom 2:1

Frukost, lunch och middag	118:-	75:-
Lunch och middag	92:-	61:-
Lunch eller middag	46:-	28:-
Frukost	26:-	14:-

### **Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig**

**Mom 1      Resetillägg**

Om tjänsteresa varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar      90:-

Om tjänsteresan varat mer än tio timmar      180:-

**Mom 2      Reducering av resetillägg**

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid skall resetillägget reduceras med

Frukost                      35:-

Lunch                        50:-

Middag                      120:-

Dock högst erhållet resetillägg.

§

**PRISSÄTTNING TEATERCENTRUM**

Överenskommelse mellan Teatercentrum och Teaterförbundet

Prisuppgifterna är rekommenderade minimipriser och gäller exkl. moms under tiden 2004-01-01 – 2005-12-31.

**Föreställningspris**

Föreställningens längd i min	< 30 min	30-60 min	60-90 min	>90 min
1 medverkande	3 700 kr	4 500 kr	6 300 kr	8 400 kr
2 medverkande	4 300 kr	5 400 kr	7 400 kr	10 500 kr
3 medverkande	4 900 kr	6 300 kr	8 500 kr	12 600 kr
4 medverkande	5 500 kr	7 200 kr	9 600 kr	14 700 kr

För föreställning med fler än fyra deltagande kan priser per föreställning reduceras för det antal deltagare som överstiger fyra.

**Uppläsning/pedagogiskt arbete**

Pris per inställelse och medverkande upp till 2 tim exkl soc. avg 3 765 kr  
Pris per därefter påbörjad uppläsningstimme och medverkande 527 kr

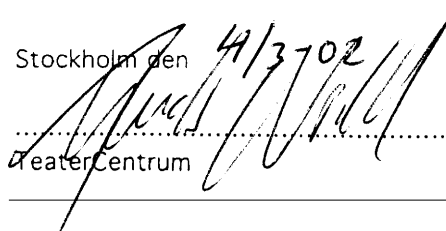
**Traktamente** att ta ut av arrangören

Heldag med övernattningdag	350 kr	utan övernattning	250 kr
Halvdag med övernattning	175 kr	utan övernattning	125 kr

**Fordonsersättning**

Personbil - grundavgift inkl 5 mil	300 kr	därutöver	30 kr/mil
Lastbil B-kort grundavgift inkl 5 mil	500 kr	därutöver	50 kr/mil
Lastbil C-kort grundavgift inkl 5 mil	600 kr	därutöver	60 kr/mil

Teatercentrum rekommenderar sina medlemmar att i kontrakten ha med en klausul som innebär att gruppen har rätt att debitera arrangören en extra föreställning om i kontrakt angivet maxpublikantal överskrides.

Stockholm den 4/3 2002  
  
 Teatercentrum

  
 Sv Teaterförbundet

## **Sjuklön mm**

Särtryck ur kollektivavtal 1998-04-01  
mellan Teatrarnas Riksförbund och Teaterförbundet  
Riksavtal avseende teateranställda vid de statsunderstödda teaternas

### **Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan**

#### **Mom 1:1 Sjuklöneperioder**

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-5.

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

#### **Mom 1:2 Sjukanmälan**

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska han så snart ske kan 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 lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

#### **Mom 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 (SjLL §3).

## **Mom 2 Försäkran, läkarintyg och anmälan**

### **Mom 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 (9 § SjLL).

### **Mom 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 (8 § 2 st SjLL).

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.

### **Mom 2:3 Anmälan till försäkringskassa**

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

## **Mom 3 Sjuklönens storlek**

### **Mom 3:1 Löneavdrag**

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

### **Mom 3:2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar**

#### **Mom 3:2:1 Frånvaro hela dagar**

För sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod gäller följande:

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per dag med

$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden (dagar)}}$  för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden

respektive med

$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden (dagar)}}$  fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden

För personal med veckolön görs som huvudregel sjukavdrag per dag, varvid dagslönen framräknas med hjälp av divisionerna 1/5 respektive 1/6 för aktuell 5- respektive 6-dagarsvecka.

#### *Anmärkning*

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjukperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen beräknas enligt reglerna om 20 procents sjukavdrag.

#### **Mom 3:2:2 Frånvaro del av dag**

Om en anställd är frånvarande del av dag på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$  för den första frånvarodagen (karensdagen) sjukperioden

respektive med

$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$  fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden

#### **Mom 3:2:3 Arbetstagare med timlön eller gage**

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden utges ej lön.

För anställd med timlön utges sjuklön för varje timme den anställde varit frånvarande på grund av sjukdom fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden med 80 procent av den lön, den anställde på grund av sjukdomen gått miste om.

För anställd med dags- eller föreställningsgage utges sjuklön med på motsvarande sätt till 80 procent, dock högst med 1 250 kr/dag eller föreställning.

#### **Mom 3:2:4 Definition av månadslön**

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

#### **Mom 3:2:5 Rörliga ersättningar** (avser alla)

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd ordinarie arbetstid, då ob-ersättning eller annan rörlig ersättning skulle ha utgått, utges dessutom sjuklön fr o m den andra dagen i sjukperioden med 80 procent av den ersättning som arbetstagaren gått miste om dessa dagar. För karensdagen utgår inte sjuklön.

#### *Protokollsanteckning*

Parterna är överens om att lokal överenskommelse rörande karensdagberäkning kan träffas.

#### *Anmärkningar till mom 3:2*

1. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna enligt vad som gäller fr o m den andra dagen i sjukperioden.
2. Årsarbetstiden för heltidsanställda ska beräknas utgöra 260 dagar.
3. För deltidsanställda arbetstagare med varierande arbetstid över veckans arbetsdagar beräknas årsarbetstiden från respektive anställningsavtal.
4. För anställd som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp, från vilket sjukavdrag ska göras.
5. Eventuella förmåner för fri bil eller bostad respektive traktaments-, rese- och andra dylika ersättningar medtages inte i beräkningsunderlaget.

#### **Mom 3:3 och 3:4 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen**

AGS gäller vid sjukdom fr om 15:e kalenderdagen och därför är mom 3:3 och 3:4 inte medtagna i denna bilaga.

#### **Mom 4 Vissa samordningsregler**

#### **Mom 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 mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7.5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

#### **Mom 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.

#### **Mom 4:3 Vissa ersättningar från staten**

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

### **Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

#### **Mom 5:1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället**

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

#### **Mom 5:2 Förtigande av sjukdom**

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

#### **Mom 5:3 Inte lämnat 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.

**Mom 5:4 Nedsatta sjukförmåner**

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

**Mom 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.

**Mom 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 han särskilt har åtagit sig detta.

**Mom 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 lagen om allmän försäkring, eller
- | om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- | om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse 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 vissa samordningsregler - se mom 4.

## **Mom 6 Havandeskapslön**

Vid havandeskap utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det arbetsgivaren förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt uppbära föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Under tid den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten görs löneavdrag med tillämpning av bestämmelser i mom 3:3.

### *Anmärkning*

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

### *Anmärkning*

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

## **Mom 7 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning**

### **Mom 7:1 Föräldrapenning**

Under tid den anställda uppbär föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring, dock tidigast 60 dagar före och 120 dagar efter nedkomsten, görs löneavdrag med tillämpning av bestämmelser i mom 3:3.

Vid föräldraledighet efter 120:e dagen efter nedkomst görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön.

### **Mom 7:2 Tillfällig föräldrapenning**

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

**OBS** att ersättning med tillfällig föräldrapenning endast kan tas ut för hel, halv eller fjärdedels dag.

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med månadslönen x 12  
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 mom 3:2 resp mom 3:3.

## **Mom 8 Smittbärare**

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta (lag om ersättning till smittbärare) och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande t o m 14 kalenderdagen:

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

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden (dagar)}}$

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3:3. För arbetstagare med månadslön över 22 750 kr ska dock avdrag göras med

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

*Protokollsanteckning ang sjuklön m.m.*

Därest reglerna i lagen om sjuklön resp allmän försäkring ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

**De följande bilagorna syftar till att ge information i olika frågor för att underlätta för parternas medlemmar. Lagtexter återges i den lydelse de hade den 1 januari 2004. För de fall lagtexterna ändras gäller naturligtvis deras nya lydelse.**

## **Bilaga 8**

### **JÄMSTÄLLDHETSPLANEN ÄR MEDLET – INTE MÅLET**

Jämställdhetslagen innebär att alla arbetsgivare, även de med färre än tio arbetstagare, aktivt ska främja jämställdhet i arbetslivet.

Arbetsgivare med minst tio anställda ska göra en årlig jämställdhetsplan. Jämställdhetsombudsmannen (JämO) övervakar att detta sker.

Jämställdhetsplanen är ett viktigt verktyg för ökad jämställdhet. Bra jämställdhetsplaner kan resultera i ett arbetsliv där kvinnor och män får lika lön för likvärdigt arbete, där färre blir utsatta för sexuella trakasserier, där anställda kan förena yrkesarbete med ansvar för hem och barn, där både kvinnor och män kan arbeta inom otraditionella yrken och där allas erfarenheter och kunskaper tas till vara. Ja, ett gott jämställdhetsarbete kan – förutom den goodwill det ger – faktiskt också innebära ekonomiska vinster för företagen.

Stereotypa eller traditionella könsrollsmönster bromsar inte bara individens utveckling utan även arbetsplatsens möjligheter till förändring.

#### **Hur ska en jämställdhetsplan se ut?**

Svaret är att det inte finns någon färdig lösning. Visst, det finns en hel del "mallar" av skiftande kvalitet där man kan kryssa för färdiga alternativ men risken är då mycket stor att planen inte blir tillräckligt genomtänkt. Att göra en bra jämställdhetsplan är inget 5-minuters jobb, det kräver eftertanke och ett antal personers medverkan.

#### **Förankring av planen**

För att jämställdhetsplanen ska betyda något på arbetsplatsen måste den vara

förankrad både hos ledningen och bland de anställda, även om det är arbetsgivaren som är ansvarig för den.

Många arbetsgivare bildar en jämställdhetsgrupp som gör jämställdhetsplanen och bevakar att beslutade åtgärder verkligen genomförs.

Den eller de som är ansvariga för jämställdhetsarbetet måste respekteras och få resurser att arbeta på ett seriöst sätt.

Arbetet med jämställdhetsplanen ska ske i samverkan med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen.

En bra plan behöver inte innehålla kostsamma jämställdhetsåtgärder eller skyhöga målsättningar. Det är bättre med åtgärder och mål som är realistiska och som leder till förändring och utveckling. Ett exempel: Om man inte har möjlighet att införa ett omfattande stöd- eller mentorskapsprojekt för att få fram fler kvinnliga chefer kanske man kan se till att en kvinnlig anställd får skaffa sig erfarenhet genom att vikariera när den manlige chefen inte är i tjänst.

För att uppfylla lagens krav måste arbetsgivaren ange åtgärder och mål för samtliga områden i jämställdhetslagens paragrafer 4-9, men han/hon kan välja att satsa mest på ett visst område under en period.

Om det bevisligen redan råder jämställda förhållanden inom ett särskilt område behöver man självklart inte besluta om några åtgärder för det området i jämställdhetsplanen. Men det bör då framgå av planen varför det inte behövs några åtgärder.

### **Vad behöver man ta reda på innan man gör planen?**

Det första man bör göra är att ta reda på hur det ser ut på arbetsplatsen. En kartläggning, med andra ord. Detta arbete måste göras grundligt, eftersom det är viktigt att de åtgärder som skrivs in i planen är konkreta och anpassade efter lokala behov och förutsättningar.

Kartläggningen kommer att visa vilka åtgärder och målsättningar som är lämpliga. Eftersom planen ska utvärderas och förnyas varje år krävs i många fall statistik som kan följas år från år för att kontrollera resultatet. Kom ihåg att all statistik ska vara uppdelad på kvinnor och män.

Exempel på vad en kartläggning av en arbetsplats kan innehålla:

Antal anställda – uppgifter om antalet kvinnor och män på olika typer av arbeten och nivåer i organisationen.

Genomgång av den fysiska arbetsmiljön för att se om arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män (duschrum, omklädningsrum, skyddsskor, maskiner, verktyg, höjder på arbetsbord, stolar, mm).

Statistik över arbetsskador, sjukfrånvaro, förtidspensioneringar för mansdominerade och kvinnodominerade grupper.

Översyn av arbetstidens förläggning, hel/deltid, övertid, flexitid, individuell arbetstid, skift, OB osv.

Uppgift om hur stor del av arbetsuppgifterna, uppdelat på yrkeskategori och kön, som innehåller repetitiva och/eller monotona arbetsmoment.

Beskrivning av den psykosociala arbetsmiljön med syfte att fånga upp utnötande arbetsrutiner, attityder, språkbruk etc som är eller kan uppfattas som könsdiskriminerande, förtryckande eller som försämrar trivseln på arbetsplatsen.

Uttag av föräldradighet, vård av sjuka barn, pappadagar mm.

Redovisning av antalet dagar för utbildning och kompetensutveckling för kvinnor respektive män.

Bedömning av rekryteringsbehov under året, mot bakgrund av eventuella pensioneringar, planerade nyanställningar, återkommande arbetstoppar, vikariat mm.

Lönestatistik uppdelad på yrkeskategori, typ av arbetsuppgifter och kön. Denna statistik behövs för att kunna göra en analys av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

### **Vad ska jämställdhetsplanen innehålla?**

I jämställdhetslagen finns regler om arbetsgivarens skyldighet att bedriva "ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet". I 13 § beskrivs arbetsgivarens ansvar för att upprätta en jämställdhetsplan. Att denna skyldighet gäller även om det finns kollektivavtal kring jämställdhetsfrågorna framgår av 14 §. Men det är 4-9 samt 11 §§ som ska täckas in konkret i planen.

Här följer en genomgång paragraf för paragraf av de områden som ska finnas med i en jämställdhetsplan.

*4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till*

*arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.*

Det innebär att det inte ska finnas några praktiska hinder för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda, men också att arbetsgivaren måste skapa en arbetsorganisation och arbetsförhållanden/arbetsmiljö så att arbetet lämpar sig både för kvinnor och män. Paragrafen gäller alltså även den psykosociala arbetsmiljön.

Exempel på åtgärder som kan vidtas:

- | Fler omklädningsrum eller duschar.
- | Arbetskläder i större och mindre storlekar.
- | Inköp av verktyg som kan hanteras av både kvinnor och män.
- | Inköp av lyfthjälpmiddel som gör det möjligt för både kvinnor och män att utföra tyngre lyft.
- | Arbetsrotation för att minska risken för arbetsskador.
- | Arbetsutvidgning, dvs breddning av arbetsuppgifterna, så att monoton och ensidighet minskar.
- | Arbetstider som tar hänsyn till sociala förpliktelser för båda könen.
- | Minskning av övertid så att arbetstagare med familjeansvar har rättvisa möjligheter att göra sig gällande på jobbet.
- | Friskvård på arbetstid.

5 § *Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.*

Det finns en stor obalans mellan förvärvsarbetande kvinnor och män när det gäller att ta ansvar för hem och barn. Förpliktelserna gentemot familjen gör det svårt för kvinnorna att bli jämställda med männen i arbetslivet. Därför måste arbetsgivaren försöka skapa sådana arbetsförhållanden att både kvinnor och män kan få stöd i att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

För kvinnornas del handlar det främst om att föräldralediga inte ska behöva släpa efter i kompetens- eller löneutveckling. Beträffande männen är det ofta viktigt att ta reda på de eventuella hinder som finns när män vill vara föräldralediga. Det kan finnas negativa attityder från arbetsgivaren men också från arbetskamrater. För båda könen kan det handla om att föräldralediga osynliggörs eller utesluts ur arbetsgemenskapen. I jämställdhetsplanen kan man därför skriva in åtgärder som bearbetar attityder om "pappors" föräldraledighet och åtgärder som syftar till att föräldralediga hålls informerade om vad som händer på arbetsplatsen, erbjuds att delta i utbildningar m m.

Exempel på åtgärder:

- | Förlägga möten på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap.
- | Delat chefskap för att möjliggöra även för chefer att vara föräldralediga, eller ha flexibel arbetstid under den period chefen är småbarnsförälder.
- | Hålla den föräldralediga underrättad om vad som händer på arbetsplatsen, t ex genom att skicka hem protokoll från möten, underlag för beslut m m.
- | Uppmuntra pappaledighet och se föräldraledighet som en merit i arbetslivet.
- | Möjliggöra för anställda att vid behov arbeta i hemmet.

6 § *Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.*

Enligt denna bestämmelse är arbetsgivaren skyldig att motverka uppkomst av sexuella trakasserier även om man tror att denna form av missförhållanden inte förekommer på arbetsplatsen. Här ska en klar policy och en handlingsplan utarbetas – oavsett vad en eventuell kartläggning visar.

I jämställdhetsplanen bör det klart och tydligt framgå att ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön är förbjudna på arbetsplatsen. Man bör i detta sammanhang ge exempel på vad sexuella trakasserier kan vara (se JämOs handbok om sexuella trakasserier).

Vidare bör en en handlingsplan upprättas, med rutiner för hur arbetsgivaren hanterar problematiken om den uppkommer. Kravet på handlingsplan finns även i arbetarskyddsstyrelsens förordning *Kränkande särbehandling i arbetslivet*, AFS 1993:17, där arbetsgivaren åläggs att ta fram en handlingsplan mot all sorts kränkande behandling på arbetsplatsen.

I handlingsplanen ska det bland annat framgå vilka personer de anställda kan vända sig till om de vill framföra klagomål eller om de behöver stöd eller råd i dessa frågor.

7 § *Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.*

Syftet med denna bestämmelse är att arbetsgivaren genom intern rörlighet ska försöka få en jämnare könsfördelning inom de yrkeskategorier som domineras av ettdera könet.

Exempel på åtgärder:

- | Individuellt anpassade utbildningsplaner.
- | Mentorskap eller andra stödåtgärder för att möjliggöra för det underrepresenterade könet att ta på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter.
- | Vikariat i första hand till underrepresenterat kön.
- | Arbetsrotation för att ge alla anställda nya erfarenheter.
- | Delat chefskap för att möjliggöra en bredare chefsrekrytering.

8 § *Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.*

9 § *När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.*

*Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.*

Om det råder obalans mellan könen inom vissa yrkesgrupper är arbetsgivaren skyldig att aktivt försöka åstadkomma en jämnare könsfördelning. Åtgärder och målsättningar ska anges även om det är osäkert ifall man behöver nyanställa under året.

Exempel på åtgärder:

- | Se över rekryteringsrutinerna. Tydligt ange vilka kriterier som ska gälla för arbetsuppgiften och hur meriter ska värderas vid anställningsbeslutet.
- | Se till att platsannonser utformas så att underrepresenterat kön uppmuntras att söka.
- | Se till att rekryteringsgruppen (intervjugruppen) har jämn könsfördelning.
- | Besluta att positiv särbehandling av underrepresenterat kön ska tillämpas.

Positiv särbehandling, i den försiktigaste formen, innebär att arbetsgivaren kan bestämma sig för att anställa sökande av underrepresenterat kön vid i stort sett likvärdiga kvalifikationer. Men det är också tillåtet att använda positiv särbehandling om den sökande har tillräckliga kvalifikationer för arbetet, även om det finns sökande av det andra könet som har klart bättre meriter. För att positiv särbehandling ska vara tillåten måste den anges i jämställdhetsplanen eller annat personalpolitiskt beslut.

*11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.*

*En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.*

*Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller*

*inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).*

### **En eller flera planer?**

För arbetsgivare med många anställda och olika typer av verksamhet kan det vara praktiskt att ha en övergripande policy och konkreta delplaner för varje särskild arbetsplats. Dessa delplaner utgör tillsammans jämställdhetsplanen. En sådan ordning innebär givetvis inte att arbetsgivaren kan avhända sig sitt ansvar för att jämställdhetsarbetet bedrivs enligt lagen.

När det gäller lönekartläggningen bör arbetet ske centralt, eftersom olika kategorier av arbetstagare ska jämföras med varandra. Det gäller även för policy och handlingsplan för att motverka sexuella trakasserier.

### **Utvärderingen – en del av nästa års plan**

För att kunna göra en ny jämställdhetsplan varje år måste man ha något att utgå ifrån, ett "golv" att stå på. Utgångspunkten är utvärderingen av föregående års plan. Därför ska mätbara målsättningar skrivas in i planen. Målsättningarna kan vara både kortsiktiga och långsiktiga. Huvudsaken är att de är MÄTBARA, dvs att de går att utvärdera. Exempel: "under detta år ska vi anställa två kvinnliga snickare och inom en femårsperiod ska andelen öka med 15 procent...".

Om det vid utvärderingen visar sig att en eller flera målsättningar inte uppnåtts ska skälen till detta framgå av utvärderingen. Kanske bör man vidta andra typer av åtgärder för att uppnå målsättningen? Kanske var ambitionerna för höga? Oavsett vilka skälen är ska detta framgå, så att nästa års plan kan innehålla åtgärder eller målsättningar som bättre lämpar sig för situationen.

### **Vad händer om arbetsgivaren inte har en plan?**

Jämställdhetsombudsmannen har enligt lagen till uppgift att se till att alla arbetsgivare med minst tio anställda faktiskt upprättar jämställdhetsplaner, och försöker i första hand att ge den hjälp som behövs för att planerna ska hålla hög kvalitet. Om en arbetsgivare vägrar att upprätta en jämställdhetsplan eller inte vill förbättra planen efter JämOs anvisningar kan JämO vända sig till jämställdhetsnämnden för att få frågan prövad.

Jämställdhetsnämnden är ett förvaltningsorgan med nio ledamöter varav sex

representerar arbetsgivare och fackförbund. Nämnden har möjlighet att vitesförelägga en arbetsgivare, dvs kräva att arbetsgivaren vid vite (hot om att tvingas betala en summa pengar) inom en viss tidsperiod ska göra en jämställdhetsplan eller ändra sin plan så att den uppfyller lagens krav. Om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter nämndens beslut kan JämO gå till tingsrätten för att få vitet utdömt. Vitesbeloppet kan sättas till flera hundra tusen kronor.

Kan det verkligen vara bra att tvinga motsträviga arbetsgivare att upprätta jämställdhetsplaner?

Ja, JämOs erfarenhet är att även när arbetsgivaren tvingas göra sin plan kan medvetenheten växa fram om vad jämställdhetsarbetet syftar till och varför det är positivt för både arbetsgivare och arbetstagare.

**Att läsa vidare:**

Se JämOs webbplats: [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)

**§**

## **SEMESTERLAGEN (1977: 480)**

Utfärdad: 1977-06-09

Uppdaterad: tom SFS 2002:625

**1 §** Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Sådana förmåner är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

**2 §** Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskränkes. Detta gäller dock ej, om annat framgår av lagen.

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22, 23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, av kollektivavtal i fråga som avses i 5 § andra stycket eller av kollektivavtal om avvikelse från 12, 19, 20 eller 21 §, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

**3 §** Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Såsom semesterledighet skall anses ledighet enstaka semesterdagar och period av semesterdagar jämte i 9 § angivna arbetsfria dagar, vilken börjar och slutar med semesterdag.

### **Rätt till semesterledighet och semesterlön**

**4 §** Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön. Lag (1992:1329).

**5 §** Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Anställs arbetstagare för arbete, som avses skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagare rätt till semesterersättning enligt andra stycket, skall vederlag för arbete, som har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

**6 §** Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån han icke redan har fått sådan ledighet.

**7 §** Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 4 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som enligt 17 § är semesterlönegrundande.

Vid beräkning enligt första stycket anges del av intjänandeåret i antal dagar. Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Av semesterdagar som utlägges under visst semesterår skall, om ej annat avtalas, dagar som är förenade med semesterlön utgå först.

**8 §** Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren ej senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

## Beräkning av semesterledighet

**9 §** Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar annat än i fall som avses i tredje stycket.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar och föranleder ej särskilda skäl annat, har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter denna. Har i fall som avses i detta stycke arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag, som ej är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

Är arbetstagaren ledig lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, och är fråga om kortare semesterledighet än som anges i andra stycket, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag skall då ej anses som semesterdag.

Med söndag jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

## Förläggning av semesterledighet

**10 §** Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser förläggningen av semesterledighet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal ej träffats, skall gälla vad som föreskrives i andra och tredje styckena.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall nyssnämnda lags bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation ej önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation icke har ägt rum.

Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet ej uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån ej annat har avtalats.

**11 §** Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

**12 §** Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti. Även utan stöd av avtal får sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

**13 §** Beslutar arbetsgivare om permittering som arbetstagare ej hade anledning räkna med då han lämnade besked enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om han underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har han rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

**14 §** Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, skall semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller ej i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.

**15 §** Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 17 § första stycket 2-7 skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag.

Semesterdagar som återstår på grund av att första stycket har tillämpats skall utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren ej medger annat. Lag (1994:2079).

### **Beräkning av semesterlön**

**16 §** Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej inräknas annan semesterlön än sådan som avses i 22 § eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. I lönesumman skall ej heller inräknas ersättning som har utgått för dag, då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antagas att han skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning. Lag (1992:1329).

**17 §** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller rekryteringsbidrag enligt lagen (2002:624) om rekryteringsbidrag till vuxenstuderande eller ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående-vård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två

hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete. Lag (2002:625).

## **Sparande av semesterledighet och semesterlön**

**18 §** Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om ej annat följer av 20 § tredje meningen.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år.

**19 §** Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmes. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till.

Arbetstagare, som vill taga i anspråk sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, skall meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Vad i första stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

**20 §** Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock ej om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förlägges till det året. Har arbetstagaren avsett att sparade semesterdagar skall förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas att semesterdagarna skall läggas ut under det sjätte året.

**21 §** Önskar arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, skall dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om ej annat har avtalats.

**22 §** Semesterlönen för varje sparad semesterdag utgör, om ej annat följer av 23 §, 0,48 procent av summan av

1. den lön i anställningen som har förfallit under intjänandeåret närmast före

det semesterår, då de sparade semesterdagarna uttages, dock frånsett lön för tid då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet, samt

2. ett beräknat inkomstbelopp för de dagar under samma intjänandeår då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet av annan anledning än semester, som utgått under intjänandeåret och som ej sparats från tidigare år, eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester.

Beräkning av underlag för semesterlön som avses i första stycket 2 sker enligt grunderna för 16 § andra stycket tredje och fjärde meningarna.

**23 §** Semesterlön enligt 22 § skall beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades.

### **Särskilda bestämmelser om semesterlön**

**24 §** Vid beräkning av semesterlön skall hänsyn icke tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

**25 §** Arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skälig kostersättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del.

**26 §** Arbetsgivaren skall betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. I fråga om arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, får arbetsgivaren i samband med semesterledigheten utge den på den betalda semestertiden belöpande tidlönen samt senast vid semesterårets utgång utge den semesterlön som kan återstå.

**27 §** Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semesterlön med tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Beräkning av lönen under intjänandeåret skall ske med motsvarande tillämpning av 16 § andra stycket. Vad där föreskrives angående semesterlönegrundande frånvaro skall dock tillämpas med avseende på kalendervecka, om ej annan tidsperiod överenskommes. Även 24 och 25 §§ samt, om anställningen har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, 5 § tredje stycket äger motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall betalas ut senast den 30 juni näst efter intjänandeårets utgång eller, om intjänandeåret löper ut efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång. Lag (1992:1329).

## **Semesterersättning**

**28 §** Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han har erhållit den semesterlön som han har tjänat in, skall arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån ej annat följer av 31 §.

Motsvarande skall gälla om arbetstagares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall skall bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren skall gälla.

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §.

**29 §** Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kostersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.

För sparade semesterdagar skall semesterersättning beräknas som om de tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, utom när uppsägning sker i samband med en konkurs. Lag (1994:637).

**30 §** Semesterersättning skall betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

## Övergång av företag

**31 §** Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas inte av att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Arbetstagarens rätt påverkas inte heller av att ett företag eller en del av ett företag övergår till ny arbetsgivare i samband med konkurs.

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstagaren. Lag (1994:1688).

## Skadestånd

**32 §** Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semesterledighet och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

## Preskription

**33 §** Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag skall väcka talan därom inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar han det, är rätten till talan förlorad.

## Rättegång

**34 §** Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om

rättegången i arbetstvister.

*Texten i Semesterlagen är hämtad från databasen Rättsnätet. Mångfaldigandet har medgivits av Notisum AB. Officiell utgivning av Semesterlagen äger företräde eftersom Rättsnätet baseras på material från offentliga databaser som kan innehålla felaktigheter.*

## KOMBINERAD FÖRETAGSFÖRSÄKRING

Förutom de försäkringar på arbetsmarknaden som regleras enligt lag och kollektivavtal är det viktigt att varje teatergrupp har ett fullgott försäkringsskydd vad gäller egendom, avbrott, ansvar mm speciellt viktigt är det när man bedriver en verksamhet som innebär ett ansvar gentemot publik.

En kombinerad företagsförsäkring innebär att man tillsammans med försäkringsbolaget eller en oberoende försäkringsmäklare sammanställer en försäkring, som anpassas efter det egna behovet och som gäller enligt de villkor man kommer överens om.

### ***Egendomsförsäkring kan bestå av bl a***

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| Brandförsäkring    | Rånförsäkring    |
| Vattenförsäkring   | Glasförsäkring   |
| Inbrottsförsäkring | Maskinförsäkring |

Egendomsförsäkringen kan kompletteras med ytterligare försäkringar som instrumentförsäkring och biltransport-/tjänstereseförsäkring (viktig för turnerande grupper).

### ***Avbrottsskada***

Försäkringen avser avbrottsskada som är en följd av egendomsskada mm Med avbrottsskada avses sådan skada som består i att det försäkringsmässiga täckningsbidraget minskas eller går förlorat genom inskränkning i den försäkrade rörelsen.

### ***Ansvarsförsäkring som bl a omfattar***

- | Skadeståndsskyldighet för person- och sakskada
- | Skadeståndsskyldighet för ren förmögenhetsskada i vissa fall

Vid skadeståndskrav som kan omfattas av försäkringen och som överstiger avtalad självrisk brukar försäkringsbolagen åta sig att gentemot den försäkrade

- | Utreda om skadeståndsskyldighet föreligger
- | Förhandla med den som kräver skadestånd
- | Föra den försäkrades talan vid rättegång eller skiljemannaförfarande
- | Betala skadestånd som den försäkrade är skyldig att erlægga

**ÖVERFÖRINGAR TELEVISION**  
**Utdrag ur avtal TF-SVT/UR 1.1 - 31.12 2005**

**ÖVERFÖRINGAR**

**§ 33 OMFATTNING M M**

Vid överföring, varmed avses scenföreställning som inte förberetts i SVT/URs regi, av såväl musikdramatiskt verk som annan föreställning gäller i tillämpliga delar vad som anges i avsnitten A-E samt G med i detta avsnitt angivna kompletteringar.

En förutsättning för upptagning enligt detta avsnitt är att den medverkande gett sitt samtycke. Sändning får inte ske förrän överenskommelse om ersättning har träffats.

Anmärkning

1. Vid inställd inspelning kan särskild överenskommelse träffas mellan SVT/UR och TF om nedräkning av i §§ 34 och 35 angivna upphovsrättsersättningar, varvid skall beaktas omfattningen av det nedlagda arbete som utförts av medverkande fram till tidpunkten för nedläggningen.

2. Vid regional eller lokal överföring reduceras honorar enligt detta avsnitt enligt särskild överenskommelse mellan SVT/UR och TF.

3. SVT/UR skall i respektive företags underlag för lagenliga arbetsgivaravgifter även redovisa utbetald ersättning enligt §§ 34 och 35 nedan.

**§ 34 ÖVERFÖRING AV MUSIKDRAMATISKT VERK**

**Mom 1 Ersättningsregler**

Vid överföring av musikdramatiskt verk där de medverkande enligt kollektivavtal är tjänstgöringsskyldiga, eller i kontrakt med teatern överenskommit om tjänstgöringsskyldighet vid TV-överföring, skall i detta avsnitt angivna ersättningsvillkor tillämpas.

**Mom 2 Upphovsrättsliga ersättningar – artister**

**Mom 2:1 Opera, operett, musical**

Ersättning utges enligt följande:

För föreställningens längd		
Upp till	1,5 tim	<b>3 420 kr</b>
Upp till	3 tim	<b>6 845 kr</b>
Över	3 tim	<b>10 260 kr</b>

För scenisk medverkan per påbörjad 10-minutersperiod **610 kr**.

För svårighetsgrad spelmässigt/sångligt 1 - 16 **2 760 kr**, för steg 1 därefter **1 240 kr** per steg.

### **Mom 2:2 Balettföreställning**

Större huvudroll i inspelning som är längre än 35 min	<b>35 590 kr</b>
Större huvudroll	<b>31 490 kr</b>
Mindre huvudroll	<b>27 380 kr</b>
Större mellanparti/huvudroll i balett kortare än 10 min	<b>23 270 kr</b>
Mindre mellanparti	<b>16 430 kr</b>
Liten roll	<b>9 580 kr</b>
Kårmedverkan	<b>4 610 - 7 660 kr</b>

### **Mom 2:3 Balettmedverkan i opera, operett eller musical**

Vid balettmedverkan som kår i opera, operett eller musical kan ersättning enligt ovan reduceras med 50 %. Dock skall lägst **2 750 kr** utges. För övrig medverkan utges ersättning med utgångspunkt från ersättningsreglerna enligt ovan.

### **Mom 2:4 Klassificering**

Bestämmande av svårighetsgrad sker i samråd mellan SVT/UR och representant för teatern och berörd artistpersonal vid denna.

### Anmärkning

Om utsändning/överföring av musikdramatisk föreställning från lyrisk teater även avses sändas i ljudradio, i syfte att möjliggöra stereoåtergivning av ljudet, skall frågan om eventuell särskild ersättning härför diskuteras i de former som anges i detta avsnitt.

### **Mom 3 Upphovsrättsliga ersättningar – regissör, koreograf, scenograf och kostymtecknare**

Upphovsrättslig ersättning utges enligt överenskommelse från fall till fall mellan SVT/UR och respektive medverkande/upphovsman.

Till regissör och koreograf utges ersättning med lägst enligt bestämmelserna för

huvudroll i mom 2:2 förhöjd med **2 740** kr.

Ersättning till scenograf och kostymteknare utges med lägst **12 670** kr. Till koreograf utges för inslag grundersättning med lägst **6 335** kr.

För maskering (inklusive peruk och smink) utbetalas till TF, för fördelning bland berörda upphovsmän, en ersättning om 2,5 % av de samlade TF-honoraren för aktuell inspelning. Ersättningen per inspelning maximeras dock till ett belopp motsvarande ersättning till kostymteknare. Ersättningen förutsätter att SVT/UR inte betalar socialavgifter på detta belopp. Ersättningen utbetalas till TF vid samma tidpunkter som anges i § 31 mom 1.

I de fall regi-/koreografassistent eller assisterande regissör/koreograf eller annan medverkande utför eller har utfört upphovsrättsligt skyddade verk eller prestationer, träffas överenskommelse om ersättning från fall till fall mellan SVT/UR och den medverkande/uphovsmannen.

Till koreograf utges dessutom för uppföranderätten till koreografi ersättning enligt § 22 mom 3.

#### **Mom 4 Ersättning vid vissa extra inställelser**

Repetition, inspelning eller annan inställelse som påfordras av SVT/UR på tid som ligger utanför respektive artistkårs med teatern lokalt överenskomna arbetstid, ersätts, i den mån så inte sker av teatern, med i § 20 mom 3 för artister respektive dansare gällande inställelseersättning.

### **§ 35 ÖVERFÖRING AV UPPTAGNING FRÅN ANNAN FÖREFÖRESTÄLLNING**

#### **Mom 1 Ersättningsregler**

Vid direktutsändning eller utsändning av upptagning från hel eller större del av scen- eller estradföreställning, som inte förberetts av SVT/UR och där medverkande som berörs av detta avtal medverkar, skall SVT/UR träffa överenskommelse med de medverkande om ersättning.

#### **Mom 2 Upphovsrättsliga ersättningar**

Ersättning till artister och regissörer skall utges med lägst följande belopp:

<b>A</b>	<b>Föreställning upp till 60 minuter</b>	
<b>I</b>	Stor roll/medverkan	<b>16 640</b> kr

II	Mellanroll/medverkan	<b>12 670</b> kr
III	Liten roll/medverkan	<b>7 940</b> "
IV	Biroll/medverkan	<b>4 755</b> "
	Regissör	<b>39 610</b> "
<b>B Föreställning 60 - 120 minuter</b>		
I	Stor roll/medverkan	<b>23 770</b> kr
II	Mellanroll/medverkan	<b>16 640</b> "
III	Liten roll/medverkan	<b>11 100</b> "
IV	Biroll/medverkan	<b>6 335</b> "
	Regissör	<b>55 430</b> "
<b>C Föreställning över 120 minuter</b>		
I	Stor roll/medverkan	<b>32 480</b> kr
II	Mellanroll/medverkan	<b>21 390</b> "
III	Liten roll/medverkan	<b>14 260</b> "
IV	Biroll/medverkan	<b>7 940</b> "
	Regissör	<b>71 270</b> "

Till scenograf och kostymtecknare utges grundhonorar med lägst **12 670** kr. Till koreograf (inslag) utges honorar med lägst **6 335** kr.

För maskering (inkl peruk och smink) utbetalas till TF, för fördelning bland berörda upphovsmän, en ersättning om 2,5 % av de samlade TF-honoraren för aktuell inspelning. Ersättningen per inspelning maximeras dock till ett belopp motsvarande grundersättning för kostymtecknare. Ersättningen förutsätter att SVT/UR inte betalar socialavgifter på detta belopp. Ersättningen utbetalas till TF vid samma tidpunkter som anges i § 31 mom 1.

Därutöver utges lägst inställesättning enligt § 20 mom 3:2 för de dagar den medverkande står till SVTs/URs förfogande för repetition och inspelning, i den mån den medverkande inte uppbär lön från teatern (motsvarande) för nämnda tid. Till regissör, koreograf, kostymtecknare och scenograf utges under samma förutsättning för arbete i samband med upptagningen arbetsersättning enligt §§ 21, 22 respektive 23.

### **Mom 3 Mindre del av föreställning**

För upptagning, som endast omfattar en mindre del av en föreställning enligt ovan och som skall användas som information om aktuell föreställning i teater-

krönika eller motsvarande inspelningar, utges ersättning endast om den medverkande genom upptagningen och dess förberedelse åsamkats extra arbete eller besvär.

Upptagningens längd skall i princip begränsas till en varaktighet om högst två minuter, men kan i undantagsfall även omfatta slutet spelscen och ha en varaktighet av högst fem minuter. Upptagning som sker med stöd av detta stycke kan endast användas för angivet ändamål.

Det extra arbete eller besvär, som den medverkande kan vållas vid upptagning ersätts enligt följande skala:

a) endast mindre besvär eller extra arbete	<b>590 kr</b>
b) mera besvär eller extra arbete	<b>1 190 kr</b>
c) om prestationen enligt a) eller b) samtidigt är mera omfattande eller mera kvalificerad kan ersättningen höjas till	<b>1 780 kr</b>

Skalan berör inte upptagning, som omfattar slutet spelscen eller enhetligt estradnummer. I dessa fall skall förhandlingar äga rum mellan SVT/UR och Teaterförbundet.

#### **Mom 4 Särskild inställelse**

När särskild inställelse i studio erfordras för medverkan i inspelning enligt föregående stycke, utges ersättning med lägst 35 % av tillämpligt minimigrundgage enligt § 20 mom 3:2 i de fall inslaget understiger fem minuter.

**ÖVERFÖRINGAR RADIO**  
**Utdrag ur avtal TF-SR 1.1 - 31.12 2005**

**AVTAL**

mellan Arbetsgivareföreningen SRAO och Teaterförbundet (TF) avseende s.k. överföringar.

**§ 1 AVTALETS OMFATTNING**

Detta avtal omfattar s.k. överföringar d.v.s. upptagning från föreställning o.dyl. som ej förberetts av SR samt från repetition, inspelning eller utsändning i SR:s regi.

Detta avtal kompletterar kollektivavtalet mellan SRAO och TF om medverkan i SR.

**§ 2 ERSÄTTNINGAR**

**Mom 1      Upptagning från föreställning o.dyl. som ej förberetts av SR  
                 samt från repetition, inspelning eller utsändning i SR:s regi**

Vid direktutsändning eller sändning av upptagning från hel eller större del av scen- eller estradföreställningar, som icke förberetts i SR:s regi och där engagerade berörda av detta avtal uppträder, träffas överenskommelse mellan SR och den engagerade, varvid ersättning fr.o.m. 2004-01-01 dock ej får understiga fr.o.m. 2005-01-01 **1.420** kr.

För regional/lokal sändning utgår reducerat belopp med för

1 - 2 lokala kanaler	1/3 av ovanstående belopp
3 - 10 lokala kanaler	2/3 av ovanstående belopp
11 eller fler kanaler	ingen reduktion

Omfattar en upptagning endast en sådan mindre del av en föreställning enligt ovan eller av repetition, inspelning eller utsändning i SR:s regi, som kan tjänstgöra som inslag i annat sammanhang – t.ex. i teaterkrönikor, löpsedlar, nöjesronder (högst 1 minut per inslag), reportage o.dyl. - utgår i princip ersättning endast om de engagerade genom upptagningen och dess förberedelse åsamkats extra arbete eller besvär.

Det extra arbete eller besvär som den engagerade kan vållas vid upptagning enligt denna bestämmelse ersättes enligt följande skala:

	<u>fr.o.m. 2005-01-01</u>
a) Endast mindre besvär eller extra arbete	<b>485</b>
b) Mera besvär eller extra arbete	<b>899</b>
c) Om prestationen enligt a) eller b) samtidigt är mera omfattande eller mera kvalificerad kan ersättningen höjas till	<b>1.453</b>

Skalan berör ej upptagning som omfattar sluten spelscen eller enhetligt estradnummer i vilket fall förhandlingar skall ske mellan SR och Teaterförbundet.

## **Mom 2    Överföringar av musikdramatiska verk**

Då solister vid lyriska teatrar, som omfattas av Riksavtal mellan TR och TF avseende teateranställda vid de statsunderstödda teatrarna samt Folkoperan, medverkar i av teatern anordnade lyriska föreställningar, som upptages för radiosändningar, skall ersättning utgå enligt följande principer:

a) Vid medverkan i utsändning av opera eller operett eller del därav erhåller solisten ett belopp (ersättning för rätt till sändning i radio) vilket utgör:

	<u>fr.o.m. 2005-01-01</u>
1. För stor roll	<b>6.338</b>
2. För medelstor roll	<b>4.491</b>
3. För liten roll	<b>2.573</b>
4. För regissörs medverkan	<b>5.397</b>

Ersättning utgår enligt 4 för hel opera- eller operettföreställning. För del av sådan föreställning utgår ersättning proportionerligt, dock lägst med det belopp som anges under 3.

b) Inspelad föreställning må utan att särskild ersättning utgår uppdelas enligt hittillsvarande praxis på flera sändningstillfällen.

c) Då inspelad föreställning enligt a) ges i repris utgår till solisterna reprisersättning med 50 % av ovan under a) angivna belopp.

d) (Musikinslag i blandprogram)

Om i blandprogram repris av musikinspelning endast omfattar del av solists

prestation, utgår reprisersättningen med 25 %.

e) Beträffande utbetalning av ersättning enligt detta moment gäller i tillämpliga delar § 5 mom 5.

Eventuella tvister rörande klassificering av roll (stor, medelstor, liten roll) avgöres av en nämnd bestående av en representant från Kungl. Teatern, en representant från Kungl. Teaterns Solistklubb och en representant från Sveriges Radio (musikchefen).

### **§ 3 SOCIALA AVGIFTER**

Då ersättning till artist/regissör uppgår till minst 1.000 kr/år skall den betraktas som inkomst av anställning enligt lag 1981:691 om socialavgifter.

### **§ 4 MENINGSSKILJAKTIGHETER**

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan SR och TF eller medlem i förbundet rörande i detta avtal upptagna bestämmelser, skall därom förhandlas, först mellan SR och TF, och såvida enighet inte uppnåtts, därefter mellan parterna i detta avtal.

### **§ 5 GILTIGHETSTID**

Detta avtal gäller fr.o.m. 1 januari 2004 t o m 31 december 2005 och tillsvidare med sex månaders ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 8 april 2004 Stockholm den 8 april 2004

Arbetsgivareföreningen SRAO  
Susanne Abbefalk  
Eva Wickström

Teaterförbundet – fackförbundet för scen & media  
Anders Granelid  
Ulf Mårtens