

Bilaga 7

Parterna är överens om att i enlighet med § 8 med förhandlingsprotokollet införa följande förändringar i Svenska kyrkans avtal 2025, Allmänna bestämmelser, Medarbetare – Kommunals avtalsområde, per den 1 maj 2026, dock införs nedan regler i § 13 mom 4 per den 1 januari 2026. Reglerna som upphör är överstrukna och det som tillkommer bestämmelserna är kursivt.

§ 13 Arbetstid

MOM. 4

~~Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.~~

MOM. 4 Längre arbetstid del av år

I syfte att möjliggöra tillsvidareanställningar i verksamheter som har säsongsvariationer eller andra större variationer kan lokal part meddela önskemål om att ingå lokalt kollektivavtal rörande i detta moment angivna regler. Ikraftträdande kan ske tidigast 1 januari 2026.

Anmärkning 1

Undertecknas inte det lokala kollektivavtalet meddelar lokal part beslutsavsikten till central part som kan/ska påkalla central konsultation i frågan.

- *Möjlighet till arbetstidsförläggning enligt nedan förutsätter period om 12 månader eller ett kalenderår.*
- *Vid förläggningen av arbetstiden ska hänsyn tas till specifika önskemål som individen framfört till arbetsgivaren.*
- *Den ordinarie arbetstiden får överskrida 50 timmar per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden per beräkningsperiod får inte överskrida 40 timmar i genomsnitt per vecka.*
- *Högst 2 perioder utan arbete kan planeras per år. Verksamheter behöver inte förhålla ledigheterna till specifika säsonger.*
- *Arbetstagare får inte ha en lägre sysselsättningsgrad per år som understiger 65 procent av en heltid.*
- *Arbetsgivaren ska samråda om arbetstagarens önskemål om förläggning av semester. Det finns inte något hinder mot att förlägga huvudsemestern på annan tid än mellan juni till augusti.*
- *Arbetstagare som omfattas av detta moment är undantagna från § 27 mom. 4.*
- *Uppsägningstid för kollektivavtal enligt detta moment ska vara 12 månader.*

Anmärkning 2

Arbetsgivaren är skyldig att upprätthålla en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren behöver därför särskilt uppmärksamma att förläggning av arbetstid och långa arbetspass inte medför ohälsa.

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

MOM. 7

En arbetstagare inom Trossamfundet Svenska kyrkan ska beredas möjlighet att vara tjänstledig för att prova tidsbegränsat arbete hos annan arbetsgivare inom ovan nämnda område under maximalt 6 månader.

Som villkor för att arbetstagaren ska beredas denna möjlighet gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste 6 (sex) månaderna eller sammanlagt minst 12 (tolv) månader de senaste två åren.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

För anställningar ingångna före den 1 maj 2026

MOM. 1 a

~~För~~ En arbetstagare, med en sammanhängande anställning sedan minst tolv månader och som är anställd tillsvidare vid uppsägningstidpunkten, har enligt detta avtal en uppsägningstid, oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver:

~~För en arbetstagare, med sammanhängande anställning sedan minst tolv månader enligt detta avtal och som är anställd tillsvidare vid uppsägningstidpunkten, är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver~~

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida sex månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida tre månader.

Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.

Anmärkning

Dessa uppsägningstider består vid såväl övergång av verksamhet, omplaceringar enligt § 7 eller § 22 i Lagen om anställningsskydd.

För anställningar ingångna från och med den 1 maj 2026

MOM. 1 b

Oavsett vad som regleras i § 11 lag om anställningsskydd är uppsägningstiden från arbetsgivarens sida följande,

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
<i>kortare än 1 år</i>	<i>1 månad</i>
<i>fr.o.m. 1 år</i>	<i>3 månader</i>
<i>fr.o.m. 6 år</i>	<i>5 månader</i>
<i>fr.o.m. 10 år</i>	<i>6 månader</i>

*Oavsett vad som regleras i 11 lag om anställningsskydd är uppsägning från **arbetstagarens** sida följande*

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
------------------------	-----------------------

<i>kortare än 1 år</i>	<i>1 månad</i>
------------------------	----------------

<i>fr.o.m. 1 år</i>	<i>2 månader</i>
---------------------	------------------

<i>fr.o.m. 3 år</i>	<i>3 månader</i>
---------------------	------------------

MOM. 1 c

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Oavsett vad som anges i 4 och i 33 a §§ LAS är tillsvidareanställd tjänsteman skyldig att frånträda sin anställning den sista i månaden efter den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som framgår av 32 a § LAS, om arbetsgivaren underrättat tjänstemannen och varslat dennes lokala fackliga organisation om detta i god tid, dock senast en månad före det att tjänstemannen uppnår nämnda ålder.

MOM. 8 Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro

Arbetstagare som uteblivit från arbetet 17 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält sin frånvaro ska anses ha avslutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställda skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska skickas till lokal arbetstagarpart.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro.