

Bilaga 10

Parterna är överens om att i enlighet med § 9 med förhandlingsprotokollet införa följande förändringar i Svenska kyrkans avtal 2025, Allmänna bestämmelser, Medarbetare – tjänstemän, per den 1 maj 2026. Reglerna som upphör är överstrukna och det som tillkommer bestämmelserna är kursivt.

§ 4 Anställningsform

Arbetsgivaren och lokala arbetstagarparter får diskutera lämpliga tillvägagångssätt för hur information om lediga anställningar kan spridas.

MOM. 2

6 och 28 §§ LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under högst sex kalendermånader. ~~om det föreligger ett~~
~~prövebehov.~~ Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prövotidens utgång.

Vid sammanlagd frånvaro överstigande en månad kan arbetsgivaren och arbetstagaren före anställningens utgång komma överens om en förlängning av provanställningen som motsvarar frånvaron.

Anmärkning 1

~~Beslut om provanställning får inte förekomma generellt utan ska föregås av en prövning i det enskilda fallet.~~ Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

Anmärkning 2

Bestämmelserna i MBL §§ 11, 12 och 14 gäller inte detta moment.

MOM. 3

~~Oavsett vad som anges i 5 § LAS ersätts av tidsbegränsad anställning, gäller följande bestämmelser:~~

Arbetsgivaren och arbetstagare kan komma överens om tidsbegränsad anställning enligt följande:

a) Vikariat.

Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för annan arbetstagare som är ledig eller frånvarande från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

~~För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.~~

b) Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och en arbetstagare kan arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.

c) Säsongsanställning

Anmärkning

När det gäller säsongarbete är parterna överens om att definitionen av säsongsanställning följer lagen om anställningsskydd.

d) *Avtalad visstidsanställning.*

- e) Pastorsadjunkts tjänstgöring efter prästvigningen är en utbildningsbefattning för nyprästvigd. Denna tjänstgöring kan högst uppgå till 18 månader och ger inte någon företrädesrätt enligt 25 § LAS till fortsatt anställning efter detta.

Anmärkning

Lagstadgad tjänstledighet för vård av barn, sjukdom samt militärtjänstgöring medför att utbildningstjänstgöringen förlängs med motsvarande tid.

- f) Diakons tjänstgöring efter vigningen kan vara en introduktionsbefattning för nyvigd diakon. Denna tjänstgöring kan högst uppgå till 18 månader och ger inte någon företrädesrätt enligt 25 § LAS till fortsatt anställning efter detta.
- g) Visstidsanställning för arbetstagare med arbetsuppgifter som normalt utförs av kyrkomusiker, utan föreskriven kyrkomusikerexamen, utbildning övergår inte i en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS och ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning). Gäller för befattningar med titel som föreskriver kyrkomusikerexamen.

Anmärkning 1

Kyrkomusiker får tillsvidareanställas under förutsättning att ha avlagt examen enligt kyrkoordningen eller kan anses ha Svenska kyrkans kyrkomusikerexamen enligt kyrkostyrelsens närmare bestämmelser.

Anmärkning 2

En församlings anställningsbeslut som berör fråga om beslut om behörighet enligt 34 kap. 15 § och 34 kap 15a § Kyrkoordningen får överklagas hos domkapitlet i enlighet med 58 kap. 1 och 3 §§ Kyrkoordning en.

~~Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.~~

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4

~~Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse samt 5 § och 28 § LAS.~~

MOM. 5

~~Bestämmelsen i 5a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs~~ ersätts med följande bestämmelse:

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod. Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning 1

~~Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning eller i kyrkoordningen uppställda behörighetskrav.~~

Anställning som ingåtts i enlighet med 5 § första stycket punkten 1 LAS före den första maj 2026 följer reglerna i LAS. En anställning som gäller efter 30 april 2026 får inte förlängas med samma grund.

Anmärkning 2

Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation

om åtgärden, innan beslut fattas, med möjlighet att påkalla förhandling enligt 12 § MBL inom en vecka.

§ 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.

§ 27 Semester

Sparande av semesterledighet och semesterlön

MOM. 18

En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår, dock senast inom fem år från utgången av det semesterår som semesterdagen sparades.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från det att denna sparades. Arbetstagaren får inte spara semesterdagar under samma semesterår som denne tar ut sparade semesterdagar. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren, i samband med att arbetstagaren avger önskemål om huvudsemestern, om denne vill spara semesterdag eller lägga ut sparade semesterdagar. Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer, om inte annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om det skulle medföra betydande olägenhet att ta ut sparade semesterdagar inom ovan angiven tid får en arbetstagare och arbetsgivare överenskomma om att lägga ut semesterdagar semesteråret efter det femte året då semesterdagen sparades.

Avser arbetstagare att ta ut fem eller flera sparade semesterdagar ska dessa läggas ut i en följd.

Antalet sparade semesterdagar får högst uppgå till 25.

Arbetstagare som vill ta ut högst fem sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Anmärkning övergångsregel

~~Arbetstagare som den 1 april 2023 har 31 till 40 sparade semesterdagar ska tidigare ta ut de överskjutande dagarna utöver 30 före den 31 december 2028.~~

Arbetstagare som den 1 maj 2026 har 26 till 40 sparade semesterdagar ska ta ut de överskjutande dagarna utöver 25 före den 31 december 2029.

MOM. 19

Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 25 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag, om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

...

För anställningar ingångna före den 1 maj 2026

MOM. 1a

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. 1b

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

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

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

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 1 år	1 månad
fr.o.m. 1 år	2 månader
fr.o.m. 3 år	3 månader

MOM 1c

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen 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. 7

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader hos arbetsgivaren.

Anmärkning

För att kunna avsluta sådan anställning på ovan nämnda sätt genom underrättelse ska detta framgå av det enskilda anställningsavtalet.

När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning hos arbetsgivaren minskas prövotiden i motsvarande grad.

Om den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om arbetstagaren begär det.

För ~~Om en~~ annan tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än tre månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

När en arbetsgivare säger upp en annan tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att sakliga ~~grund skäl~~ ska föreligga. ~~Arbetsgivaren kan endast säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl.~~