

# **Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för utlandsanställda inom Svenska kyrkan**

Förhandlingsprotokoll  
2017-06-16

## **Parter**

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation å ena sidan samt Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund å den andra.

## **§ 1 Innehåll m.m.**

Parterna träffar detta kollektivavtal – Kollektivavtal för Svenska kyrkans utlandsanställda vilket avser anställningar där en arbetstagare är anställd av Svenska kyrkan, sänd från Sverige och stationeras för arbete utomlands (utlandsanställd). Avtalet är även tillämpligt då en utlandsanställd tillfälligt tjänstgör i Sverige. Det nya avtalet bifogas protokollet som bilaga.

## **§ 2 Ändringar i lagstiftning**

Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen, i lagregler om pensionsålder eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

## **§ 3 Ändringar och tillägg**

De ändringar och tillägg till avtalsbestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

## **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 5 Giltighet och uppsägning**

Kollektivavtalet för utlandsanställda i Svenska kyrkan gäller för perioden 2017-04-01 till och med 2020-03-31 med ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp innan föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## **§ 6 Arbetsgrupp**

Parterna enas om att under avtalsperioden se över arbetstidsregleringen i Utlandsavtalet, för att uppnå flexibilitet, god arbetsmiljö och hälsosam arbetsbelastning. Därvid är det viktigt att tillgodose både verksamhetens och arbetstagarens behov av anpassning av arbetstiderna.

Samtidigt som flexibiliteten är önskvärd behövs en gränssättning mellan arbete och fritid för arbetstagare som är utsända i olika anställningar för Svenska kyrkan i utlandet. Att skapa en god arbetsmiljö för arbetet, där arbetstiderna är en komponent, är en angelägen och avgörande förutsättning för alla Svenska kyrkans verksamheter och ett ständigt pågående arbete. Arbetsgruppens sammansättning kommer att bestå av representanter från berörda arbetstagarorganisationer och från arbetsgivarsidan representant från Svenska kyrkan på nationell nivå och representant från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Arbetet kommer att påbörjas under hösten 2017. Sammankallande är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

## **§ 7 Cost of living samt Quality of living**

På arbetstagarorganisationernas begäran informerar arbetsgivaren om att underlaget till indexering av Cost of living samt Quality of living levereras av ett externt företag som förser Svenska kyrkan med aktuella värden kontinuerligt beroende på omvärldsfaktorer. Mätningar görs generellt två gånger per år och indexuppgifter levereras normalt i maj och november.

Utöver detta gör arbetsgivaren en avstämning varje månad för att säkra avtalets krav om avvikelse på max 7 % på grund av valutaförändring eller inflationsförändring.

Arbetstagare som upplever att kostnadsläget på verksamhetsorten har förändrats på ett sätt som inte speglas i index, kan kontakta kansliet i Uppsala för att få information om underlaget till det aktuella indexet.

## **§ 8 Ersättning vid arbetsoförmåga**

Arbetsgivarorganisationen framhåller att det är viktigt för Svenska kyrkan som arbetsgivare att agera med omsorg om de anställda som arbetar i utlandstjänst.

Det samlade försäkringsskyddet ska vara anpassat för att svara mot de risker som kan förknippas med arbete i våra verksamhetsländer. Parterna i detta avtal har i en gemensam arbetsgrupp undersökt möjligheterna att komplettera försäkringsskyddet med särskilt fokus på återflytten till Sverige. Vi bedömer att utformningen av pensions- och sjukförsäkring för närvarande är tillfredsställande.

Arbetsgivarorganisationen betonar att det är arbetsgivarens avsikt att agera ansvarsfullt om den situationen skulle uppstå att någon skulle vara oförsäkrad, som på grund av skada eller sjukdom blir helt eller delvis arbetsoförmögen under mer än 90 dagar.

Parterna konstaterar att ersättningen vid arbetsoförmåga enligt BenExplanen för närvarande är 80 % för inkomstdelar under 7,5 prisbasbelopp och 90 % för inkomstdelar mellan 7,5 prisbasbelopp och 20 inkomstbasbelopp. Parterna är överens om att, om denna ersättning försämras, upphör kollektivavtalet i sin helhet att gälla från samma dag som ersättningsnivån försämras.

## **§ 9 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Ylva Wåhlin

Justeras

för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

för Kyrkans Akademikerförbund (Kyrka)

för Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

för Vision

för Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund

Sveriges Arkitekter  
Civilekonomerna  
DIK-förbundet  
Sveriges Arbetsterapeuter  
Fysioterapeuterna  
Naturvetarna  
SRAT  
Sveriges Ingenjörer  
Sveriges Psykologförbund  
Sveriges Universitetslärarförbund  
Vårdförbundet

# Kollektivavtal för Svenska kyrkans utlandsanställda

2017-04-01 t.o.m. 2020-03-31

## 1. Kollektivavtalets syfte och parter

Detta kollektivavtal ska 1) normera anställningsvillkor för Svenska kyrkans utlandsanställda och 2) reglera de undertecknande parternas förpliktelse gentemot varandra i frågor som rör Svenska kyrkans utlandsanställda.

Undertecknande parter till detta kollektivavtal är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation å ena sidan och Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund å andra sidan.

## 2. Kollektivavtalets tolkning och terminologi

### 2.1. Tillämplig lag

Detta kollektivavtals tolkning är underkastad svensk rätt. Se också p. 22 nedan.

### 2.2. Terminologi

Vid tillämpning av detta avtal och dess bilagor menas med följande begrepp:

- **Arbetstagare** – den som ingått anställningsavtal med villkor enligt detta avtal.
- **Utlandsanställd** – se 3.1 första stycket.
- **Lokalanställd** – lokalanställd är t.ex. den som anställs direkt av utlandsförsamling eller av verksamhetspartner.
- **Tjänsteställe** – den geografiska ort där en eller flera arbetstagare är stationerade.
- **Arbetsperiod** – den tid som en arbetstagare är anställd enligt avtalet, avseende en eller flera sammanhängande anställningsperioder.
- **Medföljande** – den som vid tidpunkten för anställningen är make/maka, registrerad partner eller sambo i sambolagstiftningens mening, som inte har anställning enligt detta avtal och som flyttar med arbetstagaren till tjänstestället.
- **Övrig familjemedlem** – barn, vars förälder är anställd, till och med det kvartal då de fyller arton år eller så länge de går i gymnasieskola eller motsvarande. Begreppet omfattar även barn till medföljande och fosterbarn som stadigvarande bor i arbetstagarens hushåll.
- **Närmaste släktkrets** – barn, barnbarn, föräldrar, syskon, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.
- **Verksamhetspartner** – kyrka eller organisation med vilken Svenska kyrkan på nationell nivå ingått ömsesidig samarbetsöverenskommelse.
- **Volontär** – verkar på ideell grund.

## 3. Kollektivavtalets normerande verkan

### 3.1. Tillämpningsområde

Detta kollektivavtals normerande verkan avser anställningar där en arbetstagare är anställd av Svenska kyrkan, sänd från Sverige och stationeras för arbete utomlands (utlandsanställd). Avtalet är även tillämpligt då en utlandsanställd tillfälligt tjänstgör i Sverige.

Detta kollektivavtal tillämpas om inte annat följer av tvingande lag, förordning eller myndighetsföreskrift.

För dessa anställningar gäller inte avtalet Svenska kyrkans Allmänna Bestämmelser.

Lokalanställda eller volontärer omfattas inte av detta kollektivavtal.

### 3.2. Utformning av anställningsavtal

Det åligger arbetsgivaren att till ett anställningsavtal för utlandsanställd bifoga tvistelösningsklausul enligt bilaga 1. Arbetsgivaren ska också tillgängliggöra innehållet i gällande kollektivavtal för utlandsanställda genom att bifoga kollektivavtalet till anställningsavtalet.

### 3.3. Kollektivavtalsparternas förpliktelser enligt bilaga 1

Bilaga 1 till kollektivavtalet, ”Skiljeavtal för utlandsanställda”, är del av detta kollektivavtal. Förpliktelserna enligt bilagan är bindande för kollektivavtalsparterna.

Regler för förenklat skiljeförfarande ska tillämpas i första hand. Skiljedomsregler ska tillämpas om arbetsgivare och sådan arbetstagarorganisation, som är bunden av detta kollektivavtal och vars medlem tvisten rör, är överens om det. Se också bilaga 1 till kollektivavtalet.

### 3.4. Avvikelse från kollektivavtalet på grund av utländsk rätt

Arbetsgivaren respektive arbetstagaren är inte skyldig att fullfölja kollektivavtal i den del avtalet står i strid med tvingande utländsk rätt som blir tillämplig för anställningsavtalet, trots vad som avtalats om tillämpning i svensk rätt för anställningsavtal

### 3.5. Avvikelse från kollektivavtalet i vissa fall

Då en anställd på annat sätt erhåller förmån, som skulle ha utbetalats av arbetsgivaren enligt detta kollektivavtal, kan överenskommelse träffas om att inte utbetala motsvarande förmån enligt kollektivavtal eller anställningsavtal. Se också bilaga 1 till kollektivavtalet, ”Skiljeavtal för utlandsanställda”.

## 4. Anställning

### 4.1. Anställningsavtalet

Utöver 5 och 6 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) kan också träffas avtal om tidsbegränsad anställning enligt kollektivavtalet vid utlandstjänst för Svenska kyrkan, för den tid som arbetsgivare och arbetstagarorganisation är överens om.

Konvertering av en tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning sker inte, enligt 5, 5a §§ LAS.

Vid tidsbegränsad anställning tillämpas inte 28 § LAS.

För arbetstagarorganisation, som är utsänd för arbete inom verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman, kan träffas avtal om tillsvidareanställning, om det är förenligt med verksamheten och med arbetslandets regler.

Vid tillsvidareanställning ska avtalet innehålla uppgifter om första placering och tid för denna. Besked om nästa placering lämnas senast åtta månader innan föregående placering löper ut. Vid tillsvidareanställning är arbetstagaren skyldig att godta den av arbetsgivaren erbjudna nya placeringen.

Tillsvidareanställd arbetstagarorganisation lämnar sin tjänst utan särskild uppsägning vid utgången av den månad vederbörande uppnår 67 års ålder.

#### 4.2. Behörighetskrav

Arbetsstagare som omfattas av detta avtal ska:

Uppfylla villkoren enligt 34 kap, 7 § kyrkoordningen.

För anställning som kyrkoherde, komminister eller diakon, uppfylla villkoren enligt 34 kap, 3a § 3 st kyrkoordningen.

Vara godkänd för försäkring av det försäkringsbolag arbetsgivaren anvisar.

#### 4.3. Anställnings upphörande under pågående anställningsperiod

Inom ramen för pågående tidsbegränsad anställning tillämpas lagen om anställningsskydd (LAS). Om arbetsgivaren med stöd av 7 § LAS under pågående anställning önskar avbryta anställningen gäller förhandlingsreglerna enligt LAS.

Oavsett vad 11 § LAS föreskriver är uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida sex månader såväl vid arbetsbrist som vid personliga skäl.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig. Anställningen kan avbrytas tidigare om arbetsgivaren så medger.

#### 4.4. Visstidsanställnings upphörande vid anställningsavtalets utgång

Arbetsgivaren ska senast åtta månader före anställningens upphörande skriftligen informera arbetstagaren om förnyad anställning erbjuds eller ej. I det fall fortsatt anställning erbjuds ska nytt avtal, innehållande överenskommelse om nya anställningsvillkor såsom lön m.m., vara undertecknat senast sex månader innan gällande anställningsperiod upphör.

Utlandsanställning ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning)

Under sex månader innan anställningen löper ut har arbetstagaren rätt till skälig ledighet utan löneavdrag från anställningen för att söka nytt arbete. Vid längre anställning än två år utgår dessutom ersättning för resa tur och retur i samband med anställningsintervju, om den aktuella arbetsgivaren inte betalar resan och om intervjun inte kan förläggas till ordinarie sverigevistelse.

#### 4.5. Tillsvidareanställnings upphörande

Om tillsvidareanställd arbetstagare inte godtar nästkommande placering som arbetsgivaren erbjudit, är arbetstagaren skyldig att meddela arbetsgivaren detta senast två månader från det att erbjudandet har lämnats. Anställningen upphör därmed efter arbetsgivarens uppsägning med sex månaders uppsägningstid.

Arbetsstagare har inte företrädesrätt till återanställning när arbetstagare tackar nej till en omplacering i en tillsvidareanställning och blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist utgör utlandsanställda arbetstagare inom verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman en egen turordningskrets och arbetstagare inom internationella verksamheten utgör en krets och arbetstagare inom Svenska kyrkan i utlandet utgör en krets.

Den geografiska omfattningen för turordningen inom kretsarna förhandlas vid varje uppsägningstillfälle.

#### 4.6. Återbetalningsskyldighet

Arbetsstagare, som ensidigt lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

#### 4.7. Medföljandetillägg

Arbetsstagare med anställningsavtal längre än ett år, vars make/motsvarande flyttar med till tjänstestället, kan få medföljandetillägg. Förutsättningen är att den som är medföljande inte har en anställning hos annan arbetsgivare på mer än 50 % av heltid, med pensionsmedförande lön.

Det åligger den anställde att informera arbetsgivaren i det fall den medföljande får sådan anställning att han/hon inte längre är berättigad till tillägget.

Medföljandetillägget, som utbetalas till den i parrelationen som är anställd, utgörs av ett bruttobelopp som per månad uppgår till 5,7 % av ett inkomstbasbelopp, utjämnat uppåt till närmaste hundratal kronor. Från det utbetalade beloppet dras skatt enligt reglerna i kollektivavtalets p. 9.1 respektive p. 9.5.

#### Anmärkning

Syftet med medföljandetillägget är att beloppet ska användas till den medföljandes pensionsavsättning. Med ”pensionsmedförande lön” avses att det vid intjäningstillfället ska vara möjligt att lyfta pensionen i Sverige.

## 5. Lojalitet och förtroende

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagare och arbetsgivare ska ömsesidigt ta tillvara och främja varandras intressen.

## 6. Krissituation

För att värna den anställdes säkerhet har arbetsgivaren rätt och skyldighet att i krissituationer kalla hem en arbetstagare.

## 7. Bisysslor

Arbetstagare ska anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- Inverka hindrande på arbetsuppgifterna
- Innebära insamling eller annan verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens
- Inverka försvårande på frågor som rör arbetstillstånd och visum

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

## 8. Lön

Kyrkans löneavtal 17 gäller för Svenska kyrkans utlandsanställda. Bilaga 2 till utlandsavtalet.

Dock gäller inte de delar av löneavtalet som hänförs till Svenska kommunalarbetsförbundet.

## 9. Beskattning

### 9.1. Garanterad nettolön

Den i detta avsnitt beskrivna modellen ”garanterad nettolön” tillämpas på den som enligt arbetslandets lagstiftning är skyldig att erlagga inkomstskatt i detta land och som därigenom omfattas av sexmånadersregeln i svensk lagstiftning. Den tillämpas också på den som är skattebefriad i arbetslandet, med en varaktighet och grund som medför skattebefrielse enligt ettårsregeln i svensk skattelagstiftning. Modellen tillämpas också på den som är skatterättsligt bosatt och skattskyldig i tredje land.

Sedan bruttolönen reducerats med hypotetisk skatt, beräknad enligt svensk skattetabell 31, kolumn 1, benämns återstoden garanterad nettolön.

Från medföljandetillägg och från tillfälliga lönetillägg görs avdrag för hypotetisk skatt med 30 %.

### 9.2. Paketerad nettolön

Före utbetalning omvandlas den garanterade nettolönen till ”paketerad nettolön”. I paketet kompletteras den garanterade nettolönen med sådana tillägg eller avdrag enligt detta avtal som är tillämpliga i respektive arbetsland.

### 9.3. Skatteinbetalning

Den paketerade nettolönen och andra eventuellt förekommande beskattningsbara förmåner anmäls av arbetstagaren till beskattning i arbetslandet, om inte lag eller administrativ praxis i aktuellt land föreskriver annat. Detta gäller även då den anställde av skattemyndigheten ansetts vara skatterättsligt bosatt i Sverige. Utifrån ett gemensamt ansvar åligger det arbetstagaren att, i samråd med arbetsgivaren, se till att skatteinbetalning sker i enlighet med i respektive land gällande regler. Arbetsgivaren svarar för den till anställningen relaterade inkomstskatten. Det gäller även den ytterligare inkomstskatt som uppkommer eftersom inkomstskatten också utgör beskattningsbar inkomst.

### 9.4. Kompensation för utebliven skattereduktion

Efter särskild överenskommelse ska ett belopp, motsvarande värdet av den skattereduktion som inte kunnat utnyttjas, på grund av inkomstskatt erläggas utomlands, utbetalas årligen. Sådan utbetalning ska kunna ske om förlusten beror på förlorad möjlighet till skattereduktion för skuldräntor som härrör sig från lån för fast egendom. Den som yrkar tillägg enligt ovanstående måste verifiera räntekostnadernas storlek.

### 9.5. Vistelse i Sverige

Då modellen med garanterad nettolön, på grund av svensk lag, internationell rätt eller konvention, inte kan tillämpas sker skatteredovisning i Sverige på vanligt sätt med preliminärskatteavdrag. De delar av paketeringen som beror på att inkomsten beskattas utomlands (9.4) bortfaller därmed också. Därvid tillämpas den skattetablell som gäller för den kommun där arbetstagaren senast var folkbokförd, såvida inte svensk skatterätt föreskriver annat.

## 10. Tjänstebostad

Arbetsgivaren tillser att hyresfri grundmöblerad och grundutrustad tjänstebostad erbjuds arbetstagare. När detta är skattepliktig förmån, ska värdet av denna anmälas till beskattning. I enskilda fall kan annan överenskommelse ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Då utbildning inför utlandsuppdrag som inte gäller svensk församlingsverksamhet genomförs och äger rum på annan ort än hemorten, delar den anställde och arbetsgivaren ansvar för att bostadsfrågan löses. Arbetsgivaren bekostar bostaden i fråga.

Under förutsättning att arbetstagaren godkänner upplåtande av sin tjänstebostad för semestervikarie ska ett bidrag om minst 10 % av ett prisbasbelopp, utjämnat uppåt till närmaste hundratal kronor, efter begäran utbetalas.

#### Anmärkning

Ersättning för upplåtande av tjänstebostad för semestervikarie betalas ut per bostad.

## 11. Indexeringar

För arbetstagare med anställningsavtal längre än ett år indexeras lönen med avseende på köpkraften i arbetslandet jämfört med i Sverige enligt så kallat Cost of Living p.11.1. För vissa platser med särskilt ansträngande förhållanden betalas också ett tillägg enligt så kallat Quality of Living indexering p. 11.2.

### 11.1. Cost of Living

Syftet med den köpkraftsutjämnning som tillämpas ska vara att de utsända har en köpkraft som så långt som möjligt överensstämmer med den köpkraft som skulle varit fallet om vederbörande, med samma garanterade nettolön, istället arbetat i Stockholm. Detta åstadkommes genom att positiv eller negativ levnadskostnadsindexering tillämpas. Grund för indexering ska vara 75 % av den garanterade nettolönen.



Arbetsgivaren svarar för att uppgift om för varje verksamhetsland aktuellt indextal inhämtas från på marknaden erkänd leverantör. I den mån sådan uppgift inte går att få, sker en särskild beräkning. Indexeringstillägg respektive -avdrag ingår i den paketerade nettolönen. Skulle en valutaförändring eller inflationsförändring på mer än +/- 7 % uppstå gentemot den svenska kronan, respektive svensk inflation mellan de överenskomna kontrolltidpunkterna, ska ett tillfälligt indextal tillämpas. Från nästkommande kontrolltidpunkt tillämpas då angivet indextal.

Då en korttidsanställning direkt övergår i annan tidsbegränsad utlandsanställning så att den sammanlagda anställningstiden överstiger tolv månader, införs indexering för Cost of Living. Någon kompensation för eventuellt införande av negativt index ska inte läggas till paketet. Då någon av annat skäl än semester vistas i Sverige under en tid som överstiger 30 kalenderdagar, ska indexering beträffande Cost of Living upphöra.

## 11.2. Quality of Living

På de plaster för vilka sådana överenskommelser träffats, tillämpas så kallad Quality of Living indexering. Arbetsgivaren svarar för att uppgift om för varje verksamhetsland aktuellt indextal inhämtas från på marknaden erkänd leverantör. I den mån sådan uppgift inte går att få, sker särskild beräkning. Grund för indexeringen är hela den garanterade nettolönen. Det aktuella beloppet läggs till den paketerade nettolönen. Då någon av annat skäl än semester vistas i Sverige under en tid som överstiger 30 kalenderdagar, ska eventuell indexering beträffande Quality of Living upphöra.

## 12. Löneavdrag vid tjänstledighet

Helt löneavdrag ska för arbetstagaren göras för tjänstledighet. Dock ska löneavdrag inte göras om tjänstledigheten föranleds av något av nedanstående skäl.

### *Permission*

- allvarigare sjukdom, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen, högst femton dagar/år,
- egen examen, tentamen eller kyrklig vigning.

### *Tjänstledighet*

- fackligt förtroendeuppdrag, högst femton dagar/år,

Vid tjänstgöring i totalförsvaret görs för den som inte är inskriven i svensk försäkringskassa löneavdrag motsvarande det som försäkringskassan skulle ha gjort. För den som är inskriven i svensk försäkringskassa görs helt löneavdrag.

I samband med grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar samt repetitionsutbildning får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 87,3 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

## 13. Socialförsäkring

### 13.1. Sjukvård

Arbetstagare som är stationerad inom EU/EES omfattas av arbetslandets socialförsäkringssystem och åtnjuter sjukvård och tandläkarvård i enlighet med i landet gällande regler.

Om det i arbetslandet förutsätts att arbetsgivaren tecknar en tilläggsförsäkring ska sådan försäkring tecknas.

Arbetstagare som är stationerad utanför EU/EES och som har en kontraktperiod som överstiger ett år, erhåller för sjukvård, tandvård samt av läkare eller tandläkare ordinerade mediciner, ersättning motsvarande den som svensk försäkringskassa (Stockholm) skulle ha utbetalat.

Dock erhåller arbetstagare som är placerade utanför Europa, USA, Kanada, Japan och Australien fri sjukvård samt av läkare ordinerade mediciner.

Avseende medföljande barn ersätts ovanstående kostnader till och med det kvartal då de fyller arton år eller så länge de går i gymnasieskola eller motsvarande.

## 13.2. Sjukdom

Vid sjukdom under anställningen utbetalas lön utan särskilt avdrag. För den som erhåller sjukpenning från svensk försäkringskassa tillämpas dock den minskningsregel som regleras i 28 kap. 19-21 §§ Socialförsäkringsbalken (2010:110). Då arbetstagare omfattas av annat socialförsäkringssystem som innebär att sjukpenning utbetalas, är lönen att betrakta som preliminär. Avräkning mot erhållen sjukpenning ska ske. Arbetstagaren ska informera arbetsgivaren när sjukpenning erhålles.

## 13.3. Barns födelse samt föräldraledighet

Anställd med anställningsavtal längre än ett år får ledighet med lön motsvarande föräldrapenning på sjukpenningnivå i samband med barns födelse och i samband med lagakraftvunnen adoption under pågående anställning, under högst 360 dagar sammanlagt för föräldrarna. Då barnets båda föräldrar omfattas av kollektivavtalet har respektive förälder rätt till hälften av det totala antalet dagar. Medföljande förälder utan anställning har således inte rätt till denna ersättning.

En förälder kan avstå rätten till ledighet med lön motsvarande föräldrapenning till den andra föräldern med undantag av 90 dagar. Med undantag för de första tio dagarna får inte ledigheten tas ut samtidigt. Högst 30 dagar av föräldraledigheten får tas ut före barnets födelse.

Ledigheten får tas ut med högst tre perioder per kalenderår, om inte annat överenskommes. Ledigheten kan avse hel- eller deltid. En och samma procentuella andel ska därvid gälla inom respektive period.

Annan överenskommelse kan göras mellan arbetstagare och arbetsgivare.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Arbetstagare som är stationerade inom EU omfattas av de regler för föräldraledighet och föräldrapenning som gäller inom respektive EU-land. Dock inträder arbetsgivaren vid behov, så att ledighet med ersättning, enligt vad som ovan sagt sammanstaget för båda föräldrarna kommer att uppgå till högst 360 dagar.

Sådan ersättning garanteras endast under pågående anställning. Arbetsgivaren ikläder sig däremot inte något åtagande efter avslutad anställning, även om föräldrapenning från försäkringskassan på grund av karensbestämmelser ej utgår.

Arbetstagaren får, om vederbörande har rätt till arbetsbaserade förmåner i svensk försäkringskassa, vidkännas helt avdrag på lönen.

## 13.4. Barn- och studiebidrag

Då barn- eller studiebidrag ej erhålles från svensk myndighet, utbetalar arbetsgivaren de respektive belopp som skulle ha utbetalats om arbetet utförts i Sverige. Detta belopp ingår i förekommande fall i den paketerade nettolönen.

För arbetstagare som är stationerad inom EU och som har rätt till kontant bidrag från arbetslandets socialförsäkringssystem, ska dock avräkning för detta bidrag ske. Motsvarande avräkning görs om arbetstagare i annat land erhåller kontant barn- eller studiebidrag.

## 14. Övriga försäkringar

### 14.1. Personförsäkring

Arbetstagare omfattas av olycksfalls- och arbetsskadeförsäkring och reseförsäkring samt en tjänstegrupplivförsäkring. Medföljande och barn som flyttar med omfattas av olycksfalls- och reseförsäkring.

Självriskan vid personskada bekostas av arbetsgivaren.

Efter avslutad tjänstgöring ska arbetstagare som varit stationerad utanför Europa, USA och Kanada genomgå av arbetsgivaren betald läkarundersökning med tropikutredning.

## 14.2. Sakförsäkring

Vid utresa i samband med tillträde av utlandsstationeringen liksom vid hemresa efter avslutad tjänst, svarar arbetsgivaren för försäkring av den överenskomna mängden gods. Försäkringen gäller med de av försäkringsgivarens fastställda villkoren och ska täcka hela den sträcka som godset fraktas med extern speditör.

Försäkringen av magasinerat gods ombesörjs och bekostas av arbetstagaren själv.

## 15. Semester

### 15.1. Semesterns längd

Semester erhålls under intjänandeåret som är detsamma som kalenderår. Semesterns längd uppgår till 25 dagar, beräknat med fem dagar per vecka. Fr.o.m. det år arbetstagare fyller 30 år erhålles 28 dagar; samt från och med det år arbetstagaren fyller 40 år, 32 dagar. Restid för av arbetsgivaren betald hemresa till Sverige räknas ej in i semestern.

### 15.2. Semesterns förläggning

#### 15.2.1. *Verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman*

I utlandsförsamlingarna inom Svenska kyrkan i utlandet leder kyrkoherden i enlighet med Kyrkoordningen all verksamhet i församlingar och pastorat. Kyrkoherden ska i samråd med de berörda medarbetarna förlägga huvudsemestern. Semestern ska också i den mån det är möjligt förläggas så att någon i den ordinarie personalen finns i tjänst. Vid behov av samordning av semesterförläggningen mellan församlingar samverkar respektive kyrkoherde i de berörda församlingarna för frågans lösning.

För utsända inom annan verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman ankommer det på ansvarig chef att i samråd med berörda arbetstagare förlägga huvudsemestern.

#### 15.2.2. *Verksamhet med annan huvudman*

Arbetstagare som är utsänd i verksamhet med annan huvudman förlägger sin semester i samråd med lokal arbetsledare och ansvarig chef på kyrkokansliet.

### 15.3. Sparad semester

Arbetstagare med anställningsavtal som är längre än ett år kan i vissa fall spara del av semestern. Den som under ett semesterår har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får dock inte överstiga 40.

### 15.4. Semesterlön

Semesterlön utgörs av ordinarie månadslön, kompletterad med semesterdagstillägg, beräknat som 0,605 % av fasta kontanta lönen.

## 16. Resevillkor

Resor som görs på arbetsgivarens bekostnad ska godkännas i förväg och beställas enligt arbetsgivarens resepolicy. Nödvändiga vaccinationer bekostas av arbetsgivaren. Uppehåll och avvikelser från resplanen av privata skäl betalas av arbetstagaren.

### 16.1. Resor vid anställningens början och slut

Arbetstagare, dennes medföljande och övriga familjemedlemmar enligt 2.2 som flyttar med erhåller fri utresa från hemorten till tjänstgöringsorten och fri återresa till bosättningsorten inom ramen för överenskommen anställningsperiod.

### 16.2. Resor i tjänsten

Vid av arbetsgivaren beordrad resa i tjänsten, utanför det land där ordinarie stationeringsort är belägen ska traktamente enligt Skatteverkets normalbelopp för utlandstraktamente betalas.

Vid av arbetsgivaren inom ordinarie arbetsland beordrad resa utgår ersättning enligt Skatteverkets rekommendation för svenskt inrikestraktamente.

### 16.3. Fria hemresor till Sverige

För arbetstagare med anställning längre än ett år gäller följande: Arbetstagare, medföljande och övriga familjemedlemmar har rätt till fri hemresa till Sverige en gång per kalenderår. Ersättningen avser resa, utan oskäligt avbrott, från stationeringsorten till den plats i Sverige, som är huvudmålet för resan.

### 16.4. Utrustning

Inför utresa i samband med tillträde av anställning utbetalas ett utrustningsbidrag.

För vuxen skall detta bidrag beräknas till 28 %, samt för barn 9 % av det för året gällande prisbasbeloppet. Det utbetalda bidraget anmäls som skattepliktig inkomst.

## 17. Flyttkostnader

I samband med arbetsperiodens början och slut, när arbetstagares anställning är längre än ett år, svarar arbetsgivaren för fraktkostnader, från dörr till dörr. Kostanden ersätts vid utflyttning upp till en nivå som motsvarar vad obeleddat gods i flygfrakt, 0,3 kubikmeter per vuxen och 0,4 kubikmeter per barn, skulle ha kostat. Vid hemflyttning ska motsvarande nivåer vara 0,4 kubikmeter per vuxen och 0,5 kubikmeter per barn.

Arbetsmaterial samt den tillåtna vikt som ingår i eventuell flygbiljett inkluderas inte i ovanstående fraktkostnad.

## 18. Magasiner

När arbetstagares anställning är längre än ett år anvisar arbetsgivaren firma med vilken avtal har ingåtts och svarar därvid för kostnader som är förenade med flyttning av bohag till och från magasin, liksom för magasinering under utlandsvistelsen. Särskild överenskommelse ska kunna träffas då bohaget kan magasineras till motsvarande eller lägre kostnad på annan plats eller i hemmet.

Ersättning läggs till den paketerade nettolönen. Arbetstagaren svarar själv för att det magasinerade godset är försäkrat samt för de kostnader som är förenade med detta.

## 19. Skolavgifter m.m.

Till arbetstagare med anställningsavtal längre än ett år betalar arbetsgivaren skolavgifter för barn enligt följande.

Efter överenskommelse bekostar arbetsgivaren, helt eller delvis, skolavgifter och avgift för förskola för barn som flyttar med till stationeringsorten. Avgiften ersätts från det år som föregår arbetslandets obligatoriska skolstart samt för motsvarande grundskola och gymnasium, längst till det läsår då eleven fyller 20 år. Ersättningen läggs till den paketerade nettolönen.

Kostnaden för barnomsorg ersätts efter överenskommelse i det enskilda fallet, varvid föräldrarna själva svarar för det som motsvarar svensk maxtaxa.

Inackorderingsavgiften för barn på internat bekostas av arbetstagaren. Vid särskilda skäl kan arbetsgivaren ersätta kostnaden helt eller delvis.

## 20. Pension

Arbetstagare åtnjuter pensionskydd i enlighet med lagen om inkomstgrundad ålderspension, respektive garantipension, i den mån det lagstiftningsmässiga bosättningsbegreppet medger detta. Då så ej är fallet regleras pensionskyddet genom särskild överenskommelse.

Arbetstagare med anställningsavtal längre än ett år, respektive inom EU två år, omfattas av pensions- och försäkringsplanen BenEx 2, tecknad i försäkringsbolaget SPP. Den pensionsgrundande inkomsten ska bestå av överenskommen kontant bruttolön kompletterad med ett schablonberäknat tillägg för värdet av fri bostad. Detta tillägg beräknas som 7,5 % av inkomstbasbeloppet, avrundat till närmaste tiotal kronor.

Dock skall tillgodoses att den sammanlagda pensionsgrundande inkomsten för arbetstagarens pension enligt denna paragraf minst uppgår till sju inkomstbasbelopp.

För arbetstagare vars anställning varar ett år eller kortare tid, respektive inom EU två år, gäller att man tjänar in pensionsrätt enligt gällande pensionsavtal för anställd inom Svenska kyrkan i Sverige. Vad som ingår i den pensionsgrundande inkomsten regleras av gällande pensionsbestämmelser i det avtalet. Pensionen placeras hos Svenska kyrkans pensionskassa. I det fall anställningen förlängs och den totala anställningstiden därmed överstiger ett år/två år, ansluts arbetstagaren till den särskilda utlandsplanen från och med startdatum för den nya anställningsperioden.

## 21. Arbetstidsreglering

### 21.1. Verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman

I förekommande fall ska ansvarig chef, i samråd med övriga arbetstagare på platsen, utarbeta arbetstidsschema. Ett schema ska i genomsnitt omfatta 40 timmar/vecka under en beräkningsperiod om högst fyra veckor.

Veckovilan ska utgöras av två dagar per vecka, varvid avsikten är att dessa dagar ska vara sammanhängande. Härvid ska behovet av 36 timmars sammanhängande veckovila beaktas. Dygnsvilan ska vara minst elva timmar. Undantag ska kunna göras om det föranleds av oförutsedda eller i övrigt enstaka planerade händelser. Arbetstagare ska få motsvarande kompensationsledighet i nära anslutning till händelsen.

Arbetstid utöver schema kompenseras med ledighet timme mot timme. Ekonomisk ersättning utbetalas inte. Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

### 21.2. Arbetstagare som tjänstgör i verksamhet med annan huvudman

Då arbetstagare tjänstgör i verksamhet med annan huvudman ska ansvarig chef på kyrkokansliet tillse att huvudman är införstådd med utgångspunkterna för arbetstidsreglering i kollektivavtalet.

### 21.3. Schablonberäknad ledighet

Arbetstagare med kontrakt vars längd överstiger 6 månader, har rätt till ledighet med lön enligt en schablon motsvarande 10 dagar/år, som utgör kompensation för arbete även på svenska lätthelgdagar. Dessa får tas ut efter samråd med ansvarig chef, eller där Svenska kyrkan inte är huvudman, med lokal arbetsledning. Ledigheten ska registreras i månatlig frånvarorapport.

Endast efter särskilt medgivande får dessa dagar tas ut i samband med huvudsemester. Sådant medgivande ges av ansvarig chef. Dagarna tas ut inom det innevarande kalenderåret.

## 22. Tvistelösning

För eventuella tvister mellan de undertecknande kollektivavtalsparterna, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund med anledning av detta kollektivavtal är Arbetsdomstolen i Sverige exklusivt behörig. Svensk rätt ska vara tillämplig i sådana tvister. Se också p. 2.1.

## 23. Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet för utlandsanställda i Svenska kyrkan gäller för perioden 2017-04-01 till och med 2020-03-31 med ömsesidig uppsägning av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## **Bilaga 1 till Kollektivavtal för Svenska kyrkans utlandsanställda 2017-04-01 – 2020-03-31**

### **Skiljeavtal för utlandsanställd**

Tvister som uppstår i anledning av detta anställningsavtal ska slutligt avgöras genom skiljedomsförfarande administrerat av Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut (SCC). Innan sådant skiljedomsförfarande inleds ska de lokala och centrala förhandlingsmöjligheterna, enligt svensk lag och enligt Kommunalt Huvudavtal, ha uttömts.

Regler för Förenklat Skiljeförfarande ska tillämpas om inte parterna till 2017 års kollektivavtal rörande Svenska kyrkans utlandsanställda bestämmer att Skiljedomsregler ska tillämpas. Bedömningen om vilka regler som ska tillämpas ska göras med beaktande av målets svårighetsgrad, tvisteföremålets värde och övriga omständigheter. Båda regelverkan ska tillämpas med följande tillägg.

Vid förenklat skiljeförfarande ska gemensamt utses en skiljeman av kollektivavtalsparterna och arbetstägaren gemensamt.

Om Skiljedomsregler tillämpas ska tre skiljemän utses. En skiljeman utses av vardera part och ordförande utses gemensamt av de två först utsedda skiljemännen. Arbetstagarorganisationerna ska föreslå skiljeman för arbetstägaren.

Skiljeförfarandets säte ska vara i Stockholm i Sverige.

Förhandlingar får äga rum antingen där arbetstägaren befinner sig eller på annan plats som skiljenämnd och anställningsavtalsparter finner lämplig. Om anställningsavtalsparterna inte kan enas om sådan plats, ska förhandlingar äga rum i Stockholm i Sverige. Om arbetstägaren behöver resa för att komma till förhandlingsorten ska kollektivavtalsparterna ansvara solidariskt för arbetstägarens resekostnader.

Språket för förfarandet ska vara svenska.

Svensk lag ska tillämpas på tvisten.

Arbetstägarens kostnader för skiljeförfarande, dock inte eventuella ombudskostnader, som överstiger 5 000 kr ska betalas av arbetsgivaren. Om arbetstägaren initierat uppenbart ogrundat skiljeförfarande ska arbetstägaren svara för sina kostnader. Om Skiljedomsregler tillämpas ska arbetstagarorganisation som är part till 2017 års kollektivavtal rörande Svenska kyrkans utlandsanställda svara solidariskt för hälften av kostnaderna för det skiljeförfarandet.

Skiljedom ska delges arbetstagarorganisation som är part till 2017 års kollektivavtal rörande Svenska kyrkans utlandsanställda.

## Kyrkans löneavtal 17

Ändringar i Kyrkans löneavtal i § 2 gäller från och med 2017-04-01

### § 2 Löneöversyner

#### *Gemensamma bestämmelser för de fackliga organisationerna*

1. Löneöversyn och löneförändring ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

20 036 kr per månad (heltidslön t. o. m. 2017-04-01)

20 477 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2017-04-01)

20 886 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2018-04-01)

21 367 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2019-04-01)

Timlön enligt AB 13 § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

122 kr per timme t. o. m. 2017-04-01

125 kr per timme fr.o.m. 2017-04-01

127 kr per timme fr.o.m. 2018-04-01

130 kr per timme fr.o.m. 2019-04-01

För arbetstagare som under anställningen fyller 18 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyller 18 år.

3. Konstruktionen med ett »lägst« utrymme innebär en garanti på ett lägsta utfall för arbetstagarorganisationen.

4. Hos arbetsgivare där arbetstagarorganisation har färre än 5 medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. Dessa ska vara individrelaterade och inte grunda sig på ekonomiska skäl. Innan arbetsgivaren fattar sådant beslut ska lokal förhandling ske med berörd arbetstagarorganisation. Vid oenighet vid denna lokala förhandling gäller löneavtalets förhandlingsordning.

5. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

#### **Anmärkningar**

1. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder dock inte till pensionsavsättning.



2. Vid löneöversyn uppmärksammas arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

3. Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet.

6. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och/eller beräkning av respektive avräkning från utrymmet.

7. Löneöversyn för Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråds lokala organisationer, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund, varvid varje förbund är lokal part för sig.

Utrymmet för år 2017 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,2 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen

Utrymmet för år 2018 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,0 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Utrymmet för år 2019 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,3 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen

Lönesumman fastställs för respektive år vid löneöversynstillfället.

Enligt det s k märket inom industrin är det samlade avtalsvärdet 6,5 % under avtalsperioden 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020. Av detta belastar 0,5 % premieintjänande till delpensionsförsäkring avtalsvärdet under avtalsperioden. Inom Svenska kyrkan avsätts inte premier till delpensionsförsäkring, i stället ingår dessa 0,5 % i löneöversynen under avtalsperioden 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020.

#### **Anmärkning**

Med löneöversynstillfället menas tidpunkten för överläggningen enligt § 1 steg 2. .

8. Löneöversyn för Kommunal

Utrymmet för år 2017 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 564 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Utrymmet för år 2018 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 524 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Utrymmet för år 2019 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 614 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Enligt det s k märket inom industrin är det samlade avtalsvärdet 6,5 % under avtalsperioden 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020. Av detta belastar 0,5 % premieintjänande till delpensionsförsäkring avtalsvärdet under avtalsperioden. Inom Svenska kyrkan avsätts inte premier till delpensionsförsäkring, i stället ingår dessa 0,5 % i löneöversynen under avtalsperioden 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020.

#### **Anmärkningar**

1. Med löneöversynstillfället menas tidpunkten för överläggningen enligt § 1 steg 2.

2. För säsonganställd arbetstagare ska utrymmet enligt ovan beräknas på lönesumman vid senaste anställningsmånaden föregående säsong.

3. Säsonganställd arbetstagare och timavlönad betingsanställd kyrkvaktmästare och/eller kyrkogårdsvaktmästare med årsarbetstid understigande 800 timmar per år omfattas av löneöversynsförhandlingar. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas.

9. Punkten utgår ur § 2 Löneavtalet fr o m 2017-04-01.