

Kollektivavtal Energi

Mellan Seko och EFA

1 april 2025 – 31 mars 2027





Checklista vid elolycka

Uppsök alltid sjukvård efter:

- Ström genom kroppen
- Ljusbåge
- Medvetslöshet
- Domningar eller kramper
- Blixtnedslag

Ring 112 och informera arbetsgivare/chef

Snabb insats med första hjälpen kan rädda liv.

Läkarundersökningen ska minst omfatta:

- Undersökning av medvetandenivå
- Fallskador
- Undersökning av cirkulation och hud, inklusive Allens test
- Brännskador
- Neurologisk undersökning
- Muskel- och skelettundersökning – utförs av ortoped
- Mätning av omfång i över- och underarm samt lår- och vadben, ange mätpunkter
- EKG och troponinblodprov
- Urinprov
- Övriga blodprover: CK, kreatinin, karbamid, leverprover och myoglobin
- Akuta psykiska reaktioner

Kopia på utförda provtagningar och kontroller ska skickas med patienten

Efter läkarbesöket:

Säkerställ att olyckan är **anmäld till företaget** med korrekta uppgifter

Säkerställ att **anmälan om arbetsskada** är inlämnad

Följ upp genom **återbesök hos företagshälsovård/vårdcentral** efter en vecka. Uppföljning av läkare är viktig för att upptäcka ev. sena skador. Exempel på undersökningar: Hörsel, syn, psykisk, neurologi, EKG, omfång i över- och underarm samt lår- och vadben.

Kollektivavtal

mellan

Energiföretagens Arbetsgivareförening

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Seko

Gällande fr.o.m. 1 april 2025 – 31 mars 2027

Innehållsförteckning

1 Kap Allmänna bestämmelser	5
1 § Giltighetsområde	5
2 § Giltighetstid	5
3 § Lokala kollektivavtal	5
2 Kap Lön för del av löneperiod, ledighet och deltidspension	6
1 § Permission	6
2 § Tjänstledighet	6
3 § Nationaldagen	6
4 § Lön för del av löneperiod	7
5 § Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)	7
3 Kap Semester	9
1 § Allmänt	9
2 § Semesterns längd	9
3 § Semesterlön, semesterersättning m.m.	9
4 § Sammanfallande intjänande- och semesterår	10
5 § Semester för nyanställda	11
6 § Semester vid deltidarbete	11
7 § Ändrad sysselsättningsgrad	12
8 § Sparande av semester	12
9 § Intyg om outtagen semester	13
10 § Anmälan om hel föräldraledighet vid huvudsemester	13
4 Kap Sjuklön m.m.	14
1 § Allmänt	14
2 § Sjukanmälan och läkarintyg	14
3 § Sjuklönens storlek	14
4 § Månadslön	15
5 § Sjuklönetid	15
6 § Samordningsregler för sjuklön	16
7 § Inskränkningar i rätten till sjuklön	16
8 § Ersättning för läkarvård, läkemedel m.m.	16
9 § Föräldraledighet	17
5 Kap Övertidskompensation	19
1 § Övertidsarbete	19
2 § Rätt till övertidskompensation	19
3 § Övertidskompensationens storlek	20
4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid	21

6 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring	22
1 § Allmänt	22
2 § Obekväm arbetstid	22
3 § Beredskapstjänstgöring	22
4 § Jourtjänstgöring	23
5 § Månadslön	24
6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring	24
7 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid	25
1 § Rätt till restidsersättning	25
2 § Förutsättningar för restidsersättning	25
3 § Restidsersättningens storlek	25
8 Kap Arbetstidsförkortning	26
1 § EFA – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Seko	26
9 Kap Uppsägning	28
1 § Uppsägningstid	28
2 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist	28
Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd	28
3 § Uppnådd pensionsålder	31
10 Kap Fackligt arbete – medverkan vid introduktion	32
1 § Facklig information på betald tid	32
11 Kap Ordningsregler	33
1 § Elektroniska övervakningssystem	33
2 § Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare	33
Bilaga 1 – Avtal om arbetstidsbestämmelser för arbetstagare	35
Bilaga 2 – Checklista för arbetstidsschema då skift kombineras med jour	43
Bilaga 3 – Förhandlingsprotokoll Cf 4/2003	46
Bilaga 4 – Exempel på reseavtal	47
Bilaga 5 – Kommentarer till Branschavtal Energi	49
Bilaga 6 – Anlitande av bemanningsföretag – Seko	69
Inhyrning av personal – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna	70
Bilaga 7 – Arbetsmiljöavtal	71
Bilaga 8 – Avtal om tekniska anvisningar till löneavtal	76
Bilaga 9 – Övriga mellan parterna gällande avtal	80
Bilaga 10 – Byte av entreprenör, ordningsregel arbetsmiljö – bilagan gäller enbart Seko	82
ÖVERENSKOMMELSE LÖN SEKO 2025-2027	84
Förtroendemannalagen 2025	89
Medbestämmandelagen 2025	95

LAS, Lagen om anställningsskydd 2025.....	106
Arbetstidslagen 2025.....	127

1 Kap Allmänna bestämmelser

1 § Giltighetsområde

Detta avtal omfattar samtliga arbetstagare anställda hos arbetsgivare anslutna till Energiföretagens Arbetsgivareförening med undantag av arbetstagare i företagsledande ställning.

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands, ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom lokalt kollektivavtal vid företaget.

2 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2025-04-01—2027-03-31. Om avtalet inte sagts upp av någon av parterna senast tre månader före giltighetstidens utgång, förlängs det ett år åt gången.

Om avtalet sagts upp och begäran om förhandling framställs senast tre månader före avtalets utlöpningsdag, löper avtalet efter detta datum med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

3 § Lokala kollektivavtal

Detta avtal gäller om inte lokalt kollektivavtal om annat träffas. Lokalt kollektivavtal om ändring i kapitel 3 och 4 måste dock för att vara giltigt på arbetstagarsidan godkännas av den centrala arbetstagarorganisationen.

Lokalt kollektivavtal som träffas med stöd av denna paragraf har, oberoende av vad som föreskrivs av det lokala avtalet, samma giltighetstid och uppsägningstid som det centrala avtalet.

Upphör det centrala avtalet att gälla efter uppsägning från endera parten, upphör lokalt kollektivavtal som träffats med stöd av det centrala avtalet, att gälla från samma tidpunkt utan särskild uppsägning.

2 Kap Lön för del av löneperiod, ledighet och deltidspension

1 § Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar, bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

2 § Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet utan lön.

Vid tjänstledighet görs löneavdrag för varje frånvarotimme med 1/175 av månadslönen. Vid frånvaro som omfattar högst fem arbetsdagar görs avdrag med 4,6 procent av månadslönen, vid frånvaro som omfattar sex arbetsdagar eller mer görs avdrag med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag ledigheten omfattar och vid frånvaro en eller flera kalendermånader görs löneavdrag med hela månadslönen.

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta tillägg. Med månadslön likställs resultat- och prestationsberoende lönedelar som inte har direkt samband med den anställdes personliga arbetsinsats.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidсанställd arbetstagare ska deltidslönen först räknas upp till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

För intermittert deltidssarbete används timavdrag även vid tjänstledighet hel dag.

3 § Nationaldagen

Då nationaldagen infaller en tisdag är måndagen före arbetsfri. Samma gäller då nationaldagen infaller på en torsdag, då är påföljande fredag arbetsfri. För dessa arbetsfria dagar ska inte något löneavdrag göras. Detta gäller dock inte för skiftgående personal om inte annat följer av lokala överenskommelser.

4 § Lön för del av löneperiod

Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Dagslönen beräknas som 3,3 procent av månadslönen.

Begreppet månadslön

Lönen utbetalas i form av månadslön.

Löneutbetalning

Tidpunkten för löneutbetalning regleras i lokala avtal.

5 § Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för arbetstagare som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån arbetstagarens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och lokal facklig part vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

3 Kap Semester

1 § Allmänt

Semester utges enligt semesterlagen med tillägg och förtydligande enligt detta kapitel.

Om företaget tillämpat annat intjänandeår eller semesterår än som följer av semesterlagen, ska detta fortsätta att gälla om inte lokal överenskommelse om annat träffas.

2 § Semesterns längd

Semesterns längd anges i semesterlagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, utöver vad som där anges, komma överens om ytterligare tre eller fem semesterdagar enligt 5 kap 2 § Övertidskompensation.

Den som till följd av lokalt kollektivavtal eller enskilt avtal har längre semester än vad semesterlagen anger, ska inte få sin semester förkortad på grund av detta avtal.

3 § Semesterlön, semesterersättning m.m.

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg för varje betald semesterdag

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel, där semestertillägget inte ingår, som har utbetalats under intjänandeåret. Vid sammanfallande intjänande- och semesterår beräknas semestertillägget på den rörliga lönedel som intjänats under föregående år.

Till "summan av den rörliga lönedel, där semestertillägget inte ingår, som har utbetalats under intjänandeåret" ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkningar

- 1). Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.
- 2). Provision, tantiem, bonus och liknande rörliga lönedelar, som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats, ingår i beräkningsunderlaget för semestertillägget om 0,5 procent.
- 3). Vad övertidsersättning och restidsersättning beträffar har divisorerna i 5 kap 3 § 2 punkten respektive 8 kap 3 § nedjusterats så att de inbegriper semestertillägg.
- 4). Lokal överenskommelse kan träffas om att på sätt som anges i punkt 3 ovan inkludera semestertillägget i ersättningarna för obekväm arbetstid, beredskap och jour.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg.

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlön enligt ovan.

Semesterersättning per uttagen betald semesterdag utges med 5,4 procent av vid utbetalningstillfället aktuell månadslön.

Avdrag för uttagen obetald semesterdag är 4,6 procent av vid semestertillfället aktuell månadslön.

Semestertillägg betalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i samband med eller närmast efter semestern, om inte lokal överenskommelse om annat träffas.

Rätt föreligger att räkna av för stor semesterlön mot innestående lön. Semesterlagens regler vid förskottssemester gäller dock.

4 § Sammanfallande intjänande- och semesterår

Vid införande av sammanfallande intjänande- och semesterår, ska intjänade och semesterperioder inte vara kortare än 12 månader.

Vid tillämpning av sammanfallande intjänande- och semesterår gäller följande.

När intjänande och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som á contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Arbetstagare som erhållit fler betalda semesterdagar än som är intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg.

Motsvarande lönekorrigering görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Avräkning ska inte göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom eller
2. förhållanden som anges i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänförs till arbetstagaren personligen.

5 § Semester för nyanställda

Om nyanställd arbetstagares semesterdagar med semesterlön inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och arbetstagaren skriftligen komma överens om tjänstledighet eller permission under erforderligt antal dagar.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om permission enligt ovan och anställningen upphör inom fem år från den dag anställningen började, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning. Avdraget räknas på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag för sådan permission görs inte om anställningen upphör på grund av arbetstagarens sjukdom eller uppsägning på grund av arbetsbrist eller om arbetstagaren frånträder sin anställning enligt 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd.

Om arbetstagaren har fått fler semesterdagar med semesterlön än som tjänats in och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 a § semesterlagen.

6 § Semester vid deltidarbete

För intermittent deltidstjänstgörande beräknas antalet semesterdagar med semesterlön enligt följande formel.

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut}$$

= antal semesterdagar som ska förläggas till de dagar som skulle varit arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal, sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Vid beräkning av semestertillägg, semesterersättning och löneavdrag vid obetald semester räknas den intermittent deltidstjänstgörandes lön om till lönen vid heltidstjänstgöring.

Deltidstjänstgörande med daglig arbetstidsförkortning har rätt till samma antal semesterdagar med semesterlön som heltidstjänstgörande. Semesterlön, semestertillägg, semesterersättning och löneavdrag vid obetald semester beräknas på deltidslönen.

7 § Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad, ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Sammanfaller semester- och intjänandeår, se 4 §.

8 § Sparande av semester

De arbetstagare som för ett visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får vid varje tidpunkt ha upp till 40 sparade semesterdagar.

Anmärkning

Arbetstagare som anställs fr.o.m. den 1 januari 2026 får vid varje tidpunkt ha upp till 25 sparade semesterdagar. Byte av anställning inom samma koncern ses inte som en ny anställning.

Arbetsgivaren kan medge att ytterligare semesterdagar får sparas.

9 § Intyg om outtagen semester

Arbetsgivaren utfärdar på begäran av arbetstagaren intyg om outtagen semester när anställningen upphör.

10 § Anmälan om hel föräldraledighet vid huvudsemester

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska arbetstagare som avser att vara helt föräldraledig under perioden den 1 juni till den 31 augusti anmäla ledigheten senast den 1 april. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin anmälan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle dock så snart som möjligt.

Anmärkning

Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en anmälan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.

4 Kap Sjuklön m.m.

1 § Allmänt

Rätt till sjuklön föreligger enligt lag med kompletteringar och förtydliganden enligt detta kapitel.

2 § Sjukanmälan och läkarintyg

Arbetstagaren underrättar snarast möjligt arbetsgivaren om arbetstagaren inte kan arbeta på grund av sjukdom och när återgång till arbetet beräknas kunna ske. Detta gäller även om arbetstagaren inte kan arbeta på grund av olycksfall, arbetsskada eller risk för överförande av smitta enligt smittskyddslagen.

Arbetsgivaren kan begära att även kortare sjukdomsfall än sju kalenderdagar ska styrkas med läkarintyg om särskilda skäl föreligger. Arbetsgivaren kan begära att intyget utfärdas av anvisad läkare om särskilda skäl föreligger.

3 § Sjuklönens storlek

Sjuklönens storlek fastställs genom avdrag från lönen enligt nedan.

A) Sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Härutöver utges, efter karensperiod, för sjuklöneberättigande tid i sjukperioden sjuklön med 80 % av de rörliga lönedelar som arbetstagaren i enlighet med sjuklönelagen skulle varit berättigad till om denne utfört arbete.

B) Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen t.o.m. den 90:e dagen

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

1. Om månadslönen är högst 10 x prisbasbeloppet/12

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

2. Om månadslönen är högre än 10 x prisbasbeloppet/12

$$80 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Sjukavdraget per kalenderdag får inte överstiga

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

4 § Månadslön

Med månadslön avses i detta kapitel följande.

- Fast kontant månadslön och fasta lönetillägg
- Beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus eller liknande (dag 1–14).
- Provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats och garanterad minimiprovision eller liknande (tillämpas vid maximalt sjukavdrag pkt B.2 ovan).

5 § Sjuklönetid

Arbetstagare, som tillhör grupp 1, får sjuklön t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden och arbetstagare som tillhör grupp 2, t.o.m. 45:e kalenderdagen.

Arbetstagaren tillhör grupp 1 om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller kommer direkt från anställning där arbetstagaren hade rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

6 § Samordningsregler för sjuklön

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller TFA och arbetsgivaren har betalat premierna för denna försäkring, minskas sjuklönen med ersättningen.

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller 43 kap socialförsäkringsbalken, minskas sjuklönen med ersättningen.

7 § Inskränkningar i rätten till sjuklön

Om arbetstagaren skadas genom olycksfall vållat av tredje man och ersättning inte betalas enligt TFA, betalas sjuklön endast i den utsträckning arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Om arbetstagarens sjukförmåner satts ned enligt socialförsäkringsbalken, minskas sjuklönen på motsvarande sätt.

8 § Ersättning för läkarvård, läkemedel m.m.

Läkarvård

Arbetsgivaren ersätter arbetstagares verifierade kostnader för läkarvård. Med läkarvård avses behandling utförd av den, som är behörig att utöva läkaryrket. Även läkararvode för intyg, som arbetsgivaren begär, ersätts. För att erhålla ersättning är arbetstagare på begäran skyldig att uppvisa s.k. högkostnadskort för att styrka, att högkostnadsskyddet för sjukvårdskostnader utnyttjas i den omfattning lagen medger.

Annan sjukvårdande behandling

Annan sjukvårdande behandling vid offentlig eller privat vårdinrättning, som tillämpar högkostnadskort och offentligt finansierad hälso- och sjukvård enligt Skatteverkets definition, ersätts med högst 120 kronor per behandlingstillfälle.

Läkemedel

Verifierad kostnad för inköp av receptbelagda läkemedel, som omfattas av lagen om högkostnadsskydd vid inköp av läkemedel, ersätts av arbetsgivaren. För att erhålla ersättning är arbetstagare på begäran skyldig att uppvisa s.k.

högkostnadskort för att styrka, att högkostnadsskyddet utnyttjats i den omfattning lagen medger.

Undantag

Ersättning enligt denna paragraf utges endast till arbetstagare, som varit anställd under en sammanhängande period om minst 12 månader.

Arbetstagare som beviljats hel tjänstledighet för en period, som omfattar mer än en kalendermånad, erhåller inte ersättning enligt denna paragraf under tjänstledighetsperioden.

Ersättningsanspråk enligt paragrafen får ej vara äldre än 12 månader.

9 § Föräldraledighet

Löneavdrag

Vid hel föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag med 3,3 procent av månadslönen. Är arbetstagare föräldraledig enstaka dagar (max 5 arbetsdagar) eller del av dag görs löneavdrag som vid tjänstledighet, se 2 kap 2 §. Vid ledighet hel kalendermånad görs avdrag med hel månadslön.

Vid föräldraledighet i form av daglig arbetstidsförkortning eller intermittent deltidstjänstgöring, räknas månadslönen om i proportion till ledigheten.

Månadslön är fast kontant månadslön och fasta lönetillägg.

Föräldraledighetstillägg

När arbetstagaren uppbär hel, tre fjärdedels, halv, fjärdedels eller åttondels föräldrapenning över lägstnivå enligt socialförsäkringsbalken betalas helt, tre fjärdedels, halvt-, fjärdedels eller åttondels föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägg för hel föräldraledighet utges under minst sex månader.

Föräldraledighetstillägget utgörs av 10 % av dagslönen per kalenderdag på månadslönedelar upp till 10 prisbasbelopp/12 och med 90 % av dagslönen på månadslönedelar över 10 prisbasbelopp/12.

Månadslönen är lika med den fasta kontanta månadslönen plus fasta lönetillägg samt föregående års genomsnitt per månad av rörliga lönedelar – undantaget övertidsersättning – uppräknat med fem procent.

Föräldraledighetstillägg betalas i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från Försäkringskassan på utbetald föräldrapenning.

Om hel föräldrapenning inte betalas så betalas föräldraledighetstillägg i motsvarande omfattning.

Anspråk på föräldraledighetstillägg får ej vara äldre än 6 månader efter återgång i arbetet.

Tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje timme enligt följande.

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

Månadslön är fast kontant månadslön och fasta lönetillägg. Vid halv, tre fjärdedels, fjärdedels respektive åttondels ledighet, görs halvt, tre fjärdedels, fjärdedels respektive åttondels avdrag.

5 Kap Övertidskompensation

1 § Övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses av arbetsgivaren beordrat eller i efterhand godkänt arbete som arbetstagare utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd.

Vid beräkning av övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Om arbetstagare utför övertidsarbete, ska arbetsgivaren för resor till och från arbetet ersätta uppkomna merkostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till övertidsersättning.

2 § Rätt till övertidskompensation

Arbetstagaren har rätt till särskild övertidskompensation såvitt inte annat följer enligt nedan.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utges genom att övertidsarbetet ersätts t.ex. med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgifter om eventuella lönetillägg och/eller extra semesterdagar som utges i stället för övertidskompensation.

Sådana överenskommelser ska gälla för arbetstagare i chefsställning eller arbetstagare som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren uttryckligen kommit överens om att arbetstagaren dagligen ska utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill, ska arbetstagaren kompenseras för detta förhållande genom att arbetstagaren får ytterligare tre dagars semester utöver den lagstadgade.

Överenskommelse enligt denna paragraf ska avse en period om ett semesterår, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommit överens om annat.

3 § Övertidskompensationens storlek

1. Kompensation för övertidsarbete kan antingen ges i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens därom.

2. Övertidsersättning per timme ges enligt följande

a) för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

c) för nödfallsövertid

$$\frac{\text{månadslönen}}{66}$$

Med månadslön avses i denna paragraf arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

Vid tillämpning av divisorerna ska arbetstagarens lön räknas upp till motsvarande full ordinarie arbetstid.

3. Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under 2 a), ges med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under 2 b) och c), med 2 timmar för varje övertidstimme.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommit överens om att övertidskompensation ska utges i form av ledig tid, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

4. Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Beordrad övertid, direkt i anslutning till avslutat nattskift, jämställs med övertidsarbete på annan tid. Överlämningstid som normalt uppstår vid skiftbyte omfattas inte av ovanstående.

4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till ordinarie arbetstid, ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar.

För övertidsarbete i samband med beredskap som inte kräver inställelse på arbetsplats gäller dock att övertidskompensation ges som om övertidsarbetet hade utförts under minst en timme.

Ovanstående gäller dock inte om måltidsuppehåll eller rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

6 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

1 § Allmänt

Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag.

2 § Obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmåttet som tillsvidare eller för begränsad tid förläggs utanför det som normalt gäller som ordinarie arbetstid vid arbetsstället. Arbetstid mellan kl. 07.00 och kl. 18.00 under måndag–fredag ska dock inte räknas som obekväm.

Ersättning för obekväm arbetstid (OB-ersättning)

För obekväm arbetstid utges ersättning per timme enligt följande

Måndag – fredag kl. 18.00 – 07.00	$\frac{\text{månadslönen}}{540}$
-----------------------------------	----------------------------------

Tid från kl. 18.00 fredag – måndag kl. 07.00 samt tid från kl. 18.00 trettondagsafton samt dag före 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 07.00 påföljande vardag samt från kl. 18.00 dag före pingst-, midsommar- och julafton till kl. 07.00 respektive helgdagsafton

$\frac{\text{månadslönen}}{314}$

Tid från kl. 07.00 pingst-, midsommar, julafton och nyårsafton samt från kl. 18.00 skärtorsdag till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg samt från kl. 07.00 nationaldagen till kl. 07.00 nästa dag

$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Övriga bestämmelser

OB-ersättning kan inte utges samtidigt med övertids- eller restidsersättning.

3 § Beredskapstjänstgöring

Med beredskapstjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara tillgänglig för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete.

Ersättning för beredskapstjänstgöring

Ersättning per beredskapstimme utges med	$\frac{\text{månadslönen}}{1\,400}$
--	-------------------------------------

Dock gäller följande

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag	$\frac{\text{månadslönen}}{700}$
---	----------------------------------

Tid från kl. 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 07.00 på pingst-, midsommar- och julafton till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg samt från kl. 07.00 nationaldagen till kl. 07.00 nästa dag	$\frac{\text{månadslönen}}{350}$
--	----------------------------------

Övriga bestämmelser

Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle.

Beredskapsersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

Vid inställelse till arbete i samband med beredskapstjänstgöring utges ersättning för reskostnad.

Beredskapstjänst

Beredskapsorganisationen ska utformas så att den för berörda arbetstagare är överblickbar. Det är därför av vikt att arbetsgivaren informerar om förutsättningen för beredskapsverksamheten. Frågor som är viktiga att informera om är exempelvis omfattning, krav, resurser och anläggningar. Detta innebär en god introduktion och utbildning för att säkerställa att arbetstagaren känner sig väl förtrogen med anläggningarna.

Anmärkning

Vid riskbedömning som görs i samband med att arbetsgivaren tar på sig nya eller förändrade uppdrag har Prevent tagit fram en checklista för beredskapsarbete i energisektorn.

4 § Jourtjänstgöring

Med jourtjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete.

Ersättning för jourtjänstgöring

Ersättning per jourtimme utges med	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
------------------------------------	----------------------------------

Dock gäller följande

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
---	----------------------------------

Tid från kl. 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 07.00 på pingst-, midsommar- och julafton till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg samt från kl. 07.00 nationaldagen till kl. 07.00 nästa dag	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$
--	----------------------------------

Övriga bestämmelser

Ersättning utges för lägst åtta timmar per jourtillfälle. Jourersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

5 § Månadslön

Med månadslön avses i detta kapitel arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpning av formlerna ska en deltidsanställds lön räknas upp till motsvarande full ordinarie arbetstid.

6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring

Innan arbetstidsschema upprättas där skift kombineras med jour ska de lokala parterna gå igenom samtliga punkter i checklisten, se avtalets bilaga 2. De lokala parterna ska försöka nå enighet om arbetstidsschemats utformning. I de fall de lokala parterna inte kan enas om ett arbetstidsschema där skift kombineras med jour kan inget genomförande ske förrän de centrala parterna konsulterats. Beträffande arbetstider se Arbetstidsavtal bilaga 1.

7 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid

1 § Rätt till restidsersättning

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om annat och kompensation utgetts i annan form.

Anmärkning

Det är parternas uppfattning att omfattningen och förläggningen av restiden, för arbetstagare med betydande restid, bör uppmärksammas inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågan bör även löpande diskuteras direkt mellan chef och berörd arbetstagare. Vid planering av tjänsteresa ska arbetstagarens möjlighet att erhålla tillräckligt med vila beaktas. Detta omfattar även de arbetstagare som undantagits bestämmelserna om restidsersättning.

2 § Förutsättningar för restidsersättning

Restidsersättning betalas för den tid utanför ordinarie arbetstid, som går åt för att företa en beordrad tjänsteresa. Vid beräkning av restid ska endast hela 30-minutersperioder tas med. Föreligger samma dag restid både före och efter ordinarie arbetstid, ska de båda tidsperioderna räknas samman.

För tid under tjänsteresa då arbetstagare själv kör bil eller annat fordon betalas restidsersättning oberoende av vem som äger fordonet.

Bekostar företaget sovplats på båt eller tåg, betalas inte restidsersättning för den tid mellan kl. 22.00 – 08.00, då arbetstagaren disponerar sovplatsen.

3 § Restidsersättningens storlek

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

När resan företagits under tiden från kl. 18.00 dag före arbetsfri dag till kl. 06.00 påföljande arbetsdag är restidsersättningen

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

Med månadslön avses i denna paragraf arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpning av formlerna för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp så att den motsvarar full ordinarie arbetstid.

8 Kap Arbetsstidsförkortning

1 § EFA – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Seko

Årsarbetstiden förkortas med 72 timmar per kalenderår för heltidsanställd och för deltidсанställd görs förkortning i proportion här till (för 2025 gäller dock 70 timmar). Arbetsstidsförkortning tillkommer endast arbetstagare vars anställning beräknas pågå under en sammanhängande period om minst tre månader. Om anställningen påbörjas eller upphör under året görs förkortning i proportion här till.

Anställds frånvaro berättigar till arbetsstidsförkortning i enlighet med reglerna om semesterlönegrundande frånvaro i semesterlagens 17–17 b §§. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om tillämpningsregler.

De lokala parterna kan enas om att arbetsstidsförkortningen helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank.

Arbetsgivare kan inför nytt kalenderår bestämma att arbetstagare ska kunna välja att få värdet av 9 timmar arbetsstidsförkortning utbetalt som lön. Värdet utbetalas efter kalenderårets utgång.

Efter överläggning med lokal facklig part vid företaget kan arbetsgivaren därutöver ensidigt schemalägga arbetsstidsförkortning som betald ledighet upp till 9 timmar per år (för 2025 gäller dock 7 timmar). För det fall att arbetsstidsförkortning schemaläggs ska det avse grupp/enhet och berörda arbetstagare ska informeras minst en månad innan ledigheten påbörjas. Varje schemalagd ledighet ska omfatta minst en halv dag.

Övrig tid i tidbank kan tas ut som betald ledighet efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

I de fall timmar kvarstår från arbetsstidsförkortningen vid årets slut, inbetalas värdet av dessa som en pensionspremie.

Anmärkningar

- 1) För Ledarna gäller att årsarbetstiden förkortas med 45 timmar per år för heltidsanställd, lokal överenskommelse kan träffas om ytterligare arbetsstidsförkortning (vanligen 27 timmar).
- 2) Nio timmars arbetsstidsförkortning motsvarar 0,5 % av den fasta kontanta månadslönen x 12. Pensionspremien sätts antingen in på arbetstagarens ITPK eller ITP avdelning 1. Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.
- 3) Den som inte fyllt 25 år under kalenderåret och har timmar kvar vid årsskiftet som inte uttagits får värdet av dessa utbetalda som lön.

- 4) Kvarstår vid anställningens upphörande timmar från arbetstidsförkortningen utbetalas värdet av dessa som lön i samband med reglering av slutlönen. Den som inte har ett pågående intjänande till ITP-plan och har timmar som kvarstår vid årets slut får värdet av dessa utbetalda som lön.
- 5) Värdet av 9 timmar arbetstidsförkortning utbetalt som lön motsvarar 0,5 % av den fasta kontanta månadslönen x 12.

9 Kap Uppsägning

1 § Uppsägningstid

Beträffande uppsägningstid, se 11 och 33 b §§ lag (1982:80) om anställningsskydd.

2 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist

Har arbetstagaren, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, ska den enligt lag gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader. Denna regel tillämpas inte efter att arbetstagaren uppnått 67 års ålder.

Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8 I förhållandet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företags behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftsinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 9 Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en

arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Till ovanstående utdrag gör parterna följande notering att på avtalsområdet görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

3 § Uppnådd pensionsålder

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

Anmärkning

I normalfallet är det lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enligt ovan. Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder.

10 Kap Fackligt arbete – medverkan vid introduktion

1 § Facklig information på betald tid

Nyanställd arbetstagare har rätt att på betald tid under en timme delta i information om den lokala fackliga verksamheten.

En arbetstagare kan vid ett och samma företag eller koncern enbart en gång på betald tid ta del av sådan information.

De lokala parterna ska ta upp överläggningar om hur denna regel praktiskt ska hanteras.

11 Kap Ordningsregler

1 § Elektroniska övervakningssystem

Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Vid införandet av nya elektroniska övervakningssystem t.ex. GPS eller liknande har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt 11–14 §§ MBL. Vid sådan förhandling ska anges bl.a. skälet till användningen, vilka befattningar som ska ha tillgång till uppgifterna samt hur länge uppgifterna får sparas.

2 § Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare

1. Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen i samband med utlämnande av arbete som omfattas av branschavtalet till annan än anställd arbetstagare, är fullgjord om förutsättningarna enligt nedan är uppfyllda. Med anlitande av entreprenör avses nedan även lån av arbetstagare.

2. Arbetsgivaren ska en gång per år skriftligen begära lokal förhandling med berörd facklig motpart avseende de entreprenörer arbetsgivaren avser att anlita under året. Därvid ska parterna eftersträva att träffa lokal överenskommelse i frågan.

3. Inför sådan förhandling ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande information om tilltänkta entreprenörer.

- a) organisationsnummer
- b) fullständigt namn och adress
- c) telefonnummer eventuellt faxnummer

Sedan lokal överenskommelse träffats ska arbetsgivaren upprätta en förförteckning över de entreprenörer som omfattas av överenskommelsen.

4. Om det finns skäl att överväga vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss entreprenör ska facklig motpart omedelbart skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Vetorätt kan endast utövas av central motpart.

5. Sedan överenskommelse träffats enligt ovan har arbetsgivaren rätt att utan föregående primärförhandling enligt MBL fritt lämna ut arbete till entreprenör som omfattas av överenskommelsen. Vid förutsebara större arbeten, vilka inte ingår i ett företags normala, löpande verksamhet bör facklig förtroendeman vid företaget informeras innan entreprenör påbörjar arbetet.

6. Ovanstående hindrar inte att andra rutiner finns.

Bilaga 1 – Avtal om arbetstidsbestämmelser för arbetstagare

1 Kap Avtalets omfattning

1 § Detta avtal omfattar arbetstagare anställda hos arbetsgivare anslutna till Energiföretagens Arbetsgivareförening.

2 § Bestämmelserna i 2, 4–6 kap gäller ej beträffande

a) arbetstagare i företagsledande ställning

b) arbete som arbetstagare utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Dessa arbetstagare undantas även från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

3 § Arbetsgivare och arbetstagare, som träffar eller har träffat överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 5 kap 2 § i avtalet om Branschavtal Energi, kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelserna i 2, 4–6 kap.

Anmärkning till 2 och 3 §§:

Enligt 2 och 3 §§ ovan omfattas vissa arbetstagare inte av bestämmelserna i 2, 4–6 kap. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa arbetstagare. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t.ex. när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga arbetstagare. Om berörd lokal arbetstagarpart så begär ska arbetsgivaren och denna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa arbetstagare.

Vissa av de arbetstagare som är undantagna från bestämmelserna i 2, 4–6 kap har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet

4 § Mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart kan skriftlig överenskommelse träffas om att, utöver undantagen enligt 2 och

3 §§, viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare ska vara undantagen från bestämmelserna i 2, 4–6 kap i de fall arbetstagarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se 8 kap 2 §.

2 Kap Ordinarie arbetstid

1 § Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får dock som begränsningsperiod i stället tillämpas kalendermånad.

För arbetstagare i intermittent treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För arbetstagare i tvåskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning

Treskiftarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

2 § Lokalt avtal

Lokalt avtal bör träffas om arbetstidens förläggning.

De lokala parterna kan också träffa avtal om annan begränsningsperiod eller om olika lång arbetstid under olika delar av året.

3 § Skift i kombination med jourtjänstgöring

Om en arbetstagare vid skifttjänstgöring även fullgör jourtjänstgöring vid sju tillfällen* eller fler under den begränsningsperiod skifttjänstgöringen omfattar, får den ordinarie veckoarbetstiden helgfri vecka inte överstiga nedan angivna timtal i genomsnitt under perioden.

<i>Skiftform</i>	<i>Veckoarbetstid</i>
Tvåskift	37 timmar
Intermittent treskift	37 timmar
Kontinuerlig treskift	35 timmar

3 Kap Arbetstid, dygnsvila och veckovila

1 § Arbetstidens förläggning

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid, nödfallsövertid och restid som enligt arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) ska anses utgöra arbetstid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

* Med tillfällen förstås en period om lägst 24 timmar.

2 §

Dygnsvila

Enligt arbetstidslagen gäller att arbetstagaren ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För arbetstagare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförs minst 3 timmar, ska arbetstagaren beredas minst 8 timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag. Dessa ledighetstimmar återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

De lokala parterna kan träffa avtal om andra regler än de ovan angivna, med undantag av att den lediga tiden inte får ersättas med pengar.

Anmärkning

Av förarbetena till arbetstidslagen framgår att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Vid t.ex. omläggning av scheman kan byte av period göras, men i övrigt ska perioden läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent.

3 §

Veckovila

Enligt arbetstidslagen gäller att arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det i övrigt föreligger särskilda omständigheter.

Om arbetstagaren inte erhållit veckovila, kompenseras detta genom en dags ledighet utan löneavdrag. Ledigheten förläggs normalt i

anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut. Arbetstagaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar etc.

De lokala parterna kan träffa avtal om andra regler än de ovan angivna med undantag av att den lediga tiden inte får ersättas med pengar.

4 § Dygnsvila under veckoslut och helgdagar

För arbetstagare som får avbrott i dygnsvilan under veckoslut eller helgdagar och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut eller helgdagar gäller att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar överförs till en individuell arbetstidsbank. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller regler enligt § 2 dygnsvila ovan.

Motsvarande regel gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagt till veckoslut.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

4 Kap Övertid

1 § Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som arbetstagare har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt 2 § nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

2 § Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För tjänstgöring på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation.

Kontrollstation

När en arbetstagare fullgjort allmän övertid med 100 timmar under ett kalenderår, underrättar arbetsgivaren dennes lokala fackliga organisation. På begäran överlägger därefter de berörda lokala parterna om orsakerna till övertidsuttaget och om åtgärder behöver vidtas. Sådana orsaker kan vara av såväl strukturell som individuell art.

3 § Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt 2 § ovan.

En förutsättning för att tillämpa nödfallsövertid är att arbetsgivaren snarast underrättar berörd lokal arbetstagarorganisation om övertidsarbetet.

5 Kap Jourtid

1 § Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

2 § Mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart kan för viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se 8 kap 2 §.

6 Kap Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt 4 kap och jourtid enligt 5 kap. Arbetstagaren, lokal arbetstagarpart eller central representant för arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

7 Kap Förhandlingsordning

Samma förhandlingsordning gäller som för Branschavtal Energi.

8 Kap Giltighetstid

1 § Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2025 - 31 mars 2027. Om avtalet inte sagts upp av någon av parterna senast tre månader före giltighetstidens utgång, förlängs det ett år åt gången.

Om avtalet sagts upp och begäran om förhandling framställs senast tre månader före avtalets utlöpningsdag, löper avtalet efter detta datum med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

2 § Lokal överenskommelse som träffas med stöd av 1 kap 4 §, 2 kap 2 § samt 5 kap 2 § ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, lokal arbetstagarpart eller av förbunden.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska denne skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

Bilaga 2 – Checklista för arbetstidsschema då skift kombineras med jour

Innan arbetstidsschema upprättas där skift kombineras med jour ska de lokala parterna gå igenom samtliga punkter i denna checklista. De lokala parterna ska försöka nå enighet om arbetstidsschemats utformning. I det fall de lokala parterna inte kan enas om ett arbetstidsschema där skift kombineras med jour kan inget genomförande ske förrän de centrala parterna konsulterats.

Arbetstidslag

Arbetstidsschemat går igenom så att det inte står i strid med arbetstidslagen, se lagens regler enligt nedan.

Dygnsvila	13 §
Nattarbete	13 a §
Veckovila	14 §
Raster	15 §
Måltidsuppehåll	16 §
Paus	17 §

Centralt arbetstidsavtal

Arbetstidsschemat går igenom så att det inte står i strid med Branschavtal Energis arbetstidsavtal enligt nedan.

Ordinarie arbetstid	2 kap 1 – 2 §§
Arbetstid, dygnsvila och veckovila	3 kap
Allmän övertid	4 kap 1 – 2 §§
Ytterligare övertid	4 kap 2 §
Nödfallsövertid	4 kap 3 §
Jourtid	5 kap
Anteckningar om övertid och jourtid	6 kap

Lokala arbetstidsavtal

I det fall det vid ert företag finns ett lokalt arbetstidsavtal se till att arbetstidsschemat inte står i strid med ert lokala avtal.

Arbetsmiljö-, sociala- och medicinska aspekter

Arbetstidsschemat går igenom så att det inte står i strid med arbetsmiljölagens 2 kap 1 § och föreskrifterna AFS 2023:2.

Veckoarbetstidsnormer för kombinationsformer

I det fall de lokala parterna inte har träffat överenskommelse om annat gäller Branschavtal Energis begränsningsregler enligt nedan:

Övertid 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Jourtid 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Intermittent treskiftsarbete 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Tvåskiftsarbete 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Begränsningsregel

Om en arbetstagare vid skifttjänstgöring även fullgör jourtjänstgöring vid sju tillfällen* eller fler under den begränsningsperiod skifttjänstgöringen omfattar, får den ordinarie veckoarbetstiden helgfri vecka inte överstiga nedan angivna timtal i genomsnitt under perioden.

<i>Skiftform</i>	<i>Veckoarbetstid</i>
Tvåskift	37 timmar
Intermittent treskift	37 timmar
Kontinuerligt treskift	35 timmar

Minimibemanning

De regler som finns innebär att man måste ha en viss minsta bemanningsstyrka för att inte bryta mot lagar och kollektivavtal. Exakt hur den ska se ut beror på de lokala förutsättningarna.

* Med tillfälle förstås en period om längst 24 timmar.

”Reservkapacitet” bemanning

Då arbetstidsschema fastställs ska frånvaron beaktas. Frånvaro p.g.a. sjukdom, semester, facklig tid, tjänstledighet, vård av sjuka barn etc.

Individhänsyn

Arbetstidsschemat bör upprättas på ett sådant sätt att individuella önskemål kan tillmötesgå så långt som möjligt.

Terminologi:

Skiftarbete är en verksamhet där två eller flera arbetslag regelbundet avlöser varandra på bestämda tider. För att skiftarbete ska anses föreligga krävs att det arbete varje skiftlag utför ingår som ett led i en enhetlig och sammanhängande arbetsprocess. Det pågående skiftlaget övertar det avgående skiftlagets arbetsuppgifter vanligen efter en kortare avlösningsperiod, t.ex. i ett kontrollrum vid ett kärnkraftverk.

Jourtid är den tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete.

Bilaga 3 – Förhandlingsprotokoll Cf 4/2003

Ort och dag	Stockholm 7 april 2004
Parter	Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) SEKO
Ärende	Rekommendation avseende reseavtal för Energiföretag
Närvarande	För arbetsgivarparten Björn Tibell Ulrika Egerlid Schotte, vid protokollet För arbetstagarparten Bertil Dahlsten Lars Johansson

- § 1 Att justera dagens protokoll utsågs Björn Tibell och Lars Johansson
- § 2 I anslutning till 2004 års avtalsrörelse har parterna enats om att det finns behov av att träffa lokala reseavtal för personal inom energibranschen, vilka arbetar över större geografiska områden. Berörd företag som inte har tecknat lokala reseavtal bör snarast inleda förhandlingar i frågan.
- § 3 Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet

Ulrika Egerlid Schotte

Justeras

Björn Tibell

Lars Johansson

Bilaga 4 – Exempel på reseavtal

1 § Traktamente och logikostnad

Vid flerdygnsförrättning inom Sverige utanför den vanliga verksamhetsorten betalar företaget ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och belopp, som anges i gällande skattelagstiftning för att ersättningen ska vara avdragsgill.

Om företaget eller annan som berörs av förrättningen, kostnadsfritt tillhandahåller måltid, minskas traktamentet i enlighet med Skatteverkets anvisningar.

2 § Förrättningstillägg

a) Flerdygnsförrättning

Då traktamente betalas enligt 1 §, betalar företaget dessutom ett lönetillägg om 160 kronor per dag inklusive semestertillägg. Betalas halvt traktamente, betalas halvt lönetillägg.

Om företaget eller annan, som berörs av förrättningen, tillhandahåller kost och logi (internat) i samband med kurs, konferens eller liknande, betalar företaget inte något lönetillägg.

b) Endagsförrättning

Vid endagsförrättning utanför en tiokilometersgräns från tjänstestället eller bostaden betalar företaget ett lönetillägg inklusive semestertillägg.

Lönetillägget utbetalas inte då fri måltid erbjuds.

Bortovaro 6–10 timmar	73 kronor/dag
Bortovaro mer än 10 timmar	146 kronor/dag

3 § Resekostnader

Vid tjänsteresa betalar företaget godkända utlägg för lämpligaste färdmedel.

4 §

Fria hemresor

Vid arbete på arbetsplats belägen minst 350 kilometer från den anställdes stationeringsort, erhåller den anställda en fri hemresa efter det att arbetet pågått i 2 veckor och därefter en fri hemresa varannan vecka fram till arbetets avslutande.

Bilaga 5 – Kommentarer till Branschavtal Energi

Branschavtal Energi

EFA – Unionen/Sveriges Ingenjörer/ Ledarna/Seko

- 1 kap Allmänna bestämmelser
- 2 kap Lön för del av löneperiod, ledighet och delpension
- 3 kap Semester
- 4 kap Sjuklön, m.m.
- 5 kap Övertidskompensation
- 6 kap OB, beredskap och jour
- 7 kap Restid utanför ordinarie arbetstid
- 8 kap Arbetstidsförkortning
- 9 kap Uppsägning

Innebörden av delar av LAS regler beträffande tidsbegränsade anställningar och beräkning av uppsägningslön

1 Kap Allmänna bestämmelser

1 § Giltighetsområde

Parterna är överens om att inte ändra tidigare praxis vad avser begreppet företagsledande ställning.

3 § Lokala kollektivavtal

Innebörden av paragrafens båda sista stycken är att om en lokal part önskar att ett lokalt kollektivavtal ska upphöra att gälla, kräver detta i normalfallet en särskild avtalsuppsägning från partens sida. Härvid gäller samma giltighets- och uppsägningstider som för det centrala avtalet. Skulle däremot det centrala avtalet upphöra att gälla efter uppsägning från någon av de centrala parternas sida, upphör de lokala kollektivavtal, som träffats med stöd av det centrala avtalet, automatiskt att gälla från samma tidpunkt. När det centrala avtalet senare, efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, ”återinkopplas” de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om de centrala parterna inte föreskrivet annat. Detta innebär att de lokala avtalen får förnyad giltighet med samma giltighetstid och uppsägningstid som det nytecknade centrala avtalet.

2 Kap Lön för del av löneperiod, ledighet och delpension

1 § Permission

Parterna är överens om att de nya avtalstexterna inte ska innebära någon förändring av företagets praxis i frågan om i vilka situationer permission beviljas. Detta innebär att permission kan beviljas i följande fall.

- a) Allvarigare sjukdomsfall när ersättning inte betalas från allmän försäkring, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvsskifte hos nära anhörig.
- b) Flyttning beroende på byte av stationeringsort.
- c) Läkare- eller tandläkarbesök vid akuta besvär samt undersökningar eller behandling efter remiss av läkare eller tandläkare.

Exempel på särskilda fall då permission kan beviljas för hel dag eller flera dagar är hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs död.

2 § Tjänstledighet

Om inte annat följer av gällande lag eller avtal beviljas tjänstledighet om arbetsgivaren finner att det är möjligt utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Arbetstagare som vill ha tjänstledigt ska ansöka om detta i så god tid som möjligt.

5 § Deltid i pensioneringssyfte

Syftet med avtal om deltidspensionering.

Parternas utgångspunkt är att arbetstagare i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som denne skulle ha arbetat övertid om denne inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte

några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Ansökan

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att arbetstagaren innehar en chefsbefattning men det inte är lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera arbetstagaren till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och arbetstagaren då också komma överens om en lön som är anpassad till att arbetstagaren inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om deltidspension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom

provision, inte längre ska utgå. Istället kan arbetstagaren och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och lokal facklig part vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent.

Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig part vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagaren ska kunna fortsätta att vara yrkesverksam på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter denne redan har.

Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om denne underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte

ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställda och lokal facklig part har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Förhandling och tvist

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen

ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagaren ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig part om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal facklig part kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig part.

3 Kap Semester

3 § Semesterlön, semesterersättning m.m.

Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren ändrat sysselsättningsgrad under intjänandeåret, tas hänsyn till detta vid beräkning av semesterlönen. Om arbetstagaren exempelvis efter halva intjänandeåret går ned från heltidstjänstgöring till halvtidstjänstgöring, beräknas halva semesterlönen efter heltidstjänstgöring och halva semesterlönen efter deltidstjänstgöring. Det är även möjligt att beräkna semesterlönen på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under intjänandeåret.

Semester när sparad semester tas ut

Sparad semester beräknas på lönen vid uttagstillfället och den avtalade sysselsättningsgrad som gällde under det intjänandeår som närmast föregår det semesterår då dagarna tas ut.

Vid sammanfallande intjänande- och semesterår beräknas sparad semester på lön och sysselsättningsgrad innevarande år.

Tjänstledighet anses inte som en förändring av sysselsättningsgrad.

Semesterersättning

Semesterersättning, d.v.s. ersättning för outtagen betald semesterdag, kan bli aktuell i följande fall.

- Om arbetstagaren slutar sin anställning utan att ha fått ut semesterledighet med semesterlön.
- Om arbetstagaren har fler sparade semesterdagar än 40 (25 för arbetstagare anställd fr.o.m. den 1 januari 2026) och arbetstagaren inte medges att spara dessa.
- Om arbetstagare med full semesterrätt fått ut mindre än 20 dagars semester med semesterlön under semesteråret. Semesterdagar över 20 får sparas, medan outtagna dagar t.o.m. 20 ger rätt till semesterersättning.

6 § Semester vid deltidsarbete

Antalet bruttosemesterdagar (semesterdagar för den som arbetar varje dag) som ska läggas ut under semesteråret ska proportioneras till arbetstagarens

andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Beräkning av semesterledighet för intermittent deltidstjänstgörande kan illustreras med följande exempel. Exemplet utgår från att arbetstagaren har rätt till 25 dagars semesterledighet.

<i>Genomsnittlig vecko- arbetstid i dagar</i>	<i>Semesterdagar med semesterlön</i>	<i>Semesterdagar utan semesterlön</i>
4,0	20	5
3,5	18	7
3,0	15	10
2,5	13	12
2,0	10	15
1,5	8	17
1,0	5	20
0,5	3	22

10 § Anmälan om hel föräldraledighet vid huvudsemester

Denna regel har införts för att underlätta företagets planering av verksamheten under sommarmånaderna, juni – augusti, med anledning av semesterledigheter och andra ledigheter. Särskilda skäl får bedömas i det enskilda fallet, typiskt sett ska det vara att förutsättningarna förändrats efter det att anmälan lämnats in och ligger utanför arbetstagarens kontroll och försvårar arbetstagarens möjligheter att sörja för barnets omsorg.

4 Kap Sjuklön m.m.

1 § Rätt till sjuklön

Arbetsgivaren är enligt sjuklönelagen skyldig att betala sjuklön till arbetstagaren under de första 14 kalenderdagarna av en sjukdomsperiod (sjuklöneperiod). Om sjukdomen fortsätter utges sjukpenning från Försäkringskassan, kompletterad med sjuklön från arbetsgivaren t.o.m. dag 90

om arbetstagaren tillhör grupp ett eller t.o.m. dag 45 om arbetstagaren tillhör grupp två (se 4 kap 5 § Sjuklönetid under rubriken Upprepade sjukdomsfall).

Under de första 14 kalenderdagarna av en sjukdomsperiod gäller sjuklönelagen med de förtydliganden och kompletteringar, som framgår av avtalet. Fr.o.m. 15:e kalenderdagen gäller enbart avtalets regler.

2 § Sjukanmälan och läkarintyg

Sjukfrånvaro anmäls snarast möjligt

Arbetstagaren är skyldig att snarast möjligt anmäla sin sjukfrånvaro till arbetsgivaren. Detta innebär i normalfallet att sjukanmälan ska göras i anslutning till arbetstidens början. Arbetstagaren är även skyldig att hålla arbetsgivaren underrättad om sjukdomsförloppet och när arbetstagaren beräknas kunna återgå i arbete.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön för tid innan arbetstagaren anmält sjukdomsfallet (8 § sjuklönelagen). Har arbetstagaren varit fysiskt eller psykiskt förhindrad att själv eller genom någon annan göra sjukanmälan och anmälan skett så snart hindret upphört, ska sjuklön dock utges med utgångspunkt från och med den dag då sjukdomsfallet inträffat dock med beaktande av karensavdrag.

Försäkran eller läkarintyg lämnas när sjukdomen upphört

När sjukdomen upphört ska arbetstagaren lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran att arbetstagaren varit sjuk och under vilken tid arbetstagaren på grund av sjukdom inte kunnat arbeta (9 § sjuklönelagen). Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklön innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Arbetstagare, som är sjukfrånvarande mer än sju kalenderdagar, måste styrka sjukdomen och nedsättningen i arbetsförmågan fr.o.m. åttonde dagen med läkarintyg för att arbetsgivaren ska betala sjuklön (8 § sjuklönelagen).

3 § Sjuklönens storlek

Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen

Rätten till sjuklön enligt sjuklönelagen gäller under de första 14 kalenderdagarna av sjukdomsfallet, sjuklöneperioden (7 § sjuklönelagen). Rätten till sjuklön gäller från första anställningsdagen (3 § sjuklönelagen). Om

anställningstiden är kortare än en månad, får arbetstagaren dock rätt till sjuklön först fjorton kalenderdagar efter det att anställningen tillträtts.

För sjukperioder upp till 20 procent av en genomsnittlig veckoarbetstid görs helt löneavdrag beräknat per timme. För tid därefter i sjuklöneperioden görs avdrag med 20 procent beräknat på arbetstagarens timlön.

Tre undantag från karensavdrag

Det finns tre undantag från karensavdrag i sjuklönelagen, allmänt högriskskydd, särskilt högriskskydd och den s.k. återinsjuknanderegeln.

Det allmänna högriskskyddet (6 § sjuklönelagen) innebär att antalet karensavdrag inte får överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått karensavdrag vid 10 tillfällen inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den inledande perioden i den nya sjuklöneperioden beräknas enligt reglerna om 20 procent sjukavdrag.

Det särskilda högriskskyddet (13 – 16 §§ sjuklönelagen) gäller arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till 80 procent sjuklön även för den inledande delen av sjuklöneperioden.

Högriskskyddet omfattar sjukdomar som är medicinskt väldokumenterade sjukdomstillstånd, t.ex. cancer eller reumatism.

Har arbetstagaren återgått i arbetet och sedan insjuknar på nytt, räknas detta som en ny sjukperiod. Om arbetstagaren insjuknar på nytt inom fem kalenderdagar efter en sjukperiod, räknas dock detta som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensavdrag, sjuklönens storlek och sjuklöneperiodens längd (7 § sjuklönelagen).

Det ska noteras att alla karensavdrag som görs inom samma sjuklöneperiod betraktas som ett karensavdrag även om löneavdragen sker på olika dagar.

Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalar Försäkringskassan sjukpenning. Sjukpenningen är kalenderdagsberäknad och maximerad till 80 procent av lönen inom 10 gånger prisbasbeloppet. Detta innebär att

sjukpenning inte beräknas på den del av månadslönen, som överstiger $10 \times \text{prisbasbeloppet}/12$.

Arbetsgivaren betalar sjuklön med tio procent av månadslönen, varför arbetstagarens sammanlagda ersättning vid sjukdom fr.o.m. dag 15 blir 90 procent av lönen. Arbetsgivaren betalar även sjuklön med 90 procent på den del av månadslönen, som överstiger $10 \times \text{prisbasbeloppet}/12$. Liksom sjukpenningen är sjuklönen kalenderdagsberäknad fr.o.m. dag 15.

Om lönen eller arbetstiden ändras, görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen eller arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om ändringen.

Underlag för att beräkna sjuklön

Underlaget för att beräkna sjuklön är något olika de första 14 kalenderdagarna och tiden därefter. Översiktligt kan sjuklöneunderlaget beskrivas på följande sätt.

Dag 1–14

- Fast kontant månadslön
- Fasta lönetillägg
- Rörliga lönedelar
- Genomsnittet av provision, tantiem, bonus eller dylikt

Dag 15–90

- Fast kontant månadslön
- Fasta lönetillägg
- Provision, tantiem, bonus eller dylikt utan direkt samband med arbetsinsats och garanterad miniprovision eller dylikt

Med rörliga lönedelar avses exempelvis ersättning för obekväm arbetstid, jour eller beredskap, som arbetstagaren skulle ha fullgjort om arbetstagaren inte blivit sjuk. Övertidsersättning ingår normalt inte i sjuklöneunderlaget. Kostnadsersättningar, t.ex. traktamente och resekostnadsersättning, ingår inte heller i sjuklöneunderlaget.

5 § Sjuklönetid

90 eller 45 dagars sjuklön

Under de första 14 kalenderdagarna ger sjuklönelagen arbetstagaren rätt till sjuklön från anställningens början frånsatt tidigare nämnda begränsning vid visstidsanställning kortare än en månad. Rätten till sjuklön fr.o.m. dag 15 är

begränsad enligt avtalet. Om arbetstagaren varit anställd under minst ett år, har arbetstagaren rätt till sjuklön t.o.m. den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Samma gäller om arbetstagaren är nyanställd men kommer direkt från annan anställning där arbetstagaren haft denna sjuklönerätt. I övriga fall är sjuklönerätten fr.o.m. dag 15 begränsad till 45 kalenderdagar i sjukperioden.

Upprepade sjukdomsfall

Inträffar flera sjukdomsfall under en tolv månadersperiod finns särskilda begränsningsregler. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna, räknat från sjuklöneperiodens början, fått sjuklön från arbetsgivaren så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklöneperioden, uppgår till minst 105 (grupp ett) eller minst 45 (grupp två), upphör sjuklönerätten för sjukdomsfallet efter 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Med sjuklönedagar avses samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar) och arbetsfria dagar, som infaller i en sjukperiod.

ITP sjukpension

Om ITP sjukpension enligt gällande pensionsplan betalas, upphör rätten till sjuklön och avdrag görs med hela månadslönen.

9 § Föräldraledighet

Två metoder för löneavdrag

Avtalet har två olika metoder för att göra löneavdrag vid föräldraledighet. Är arbetstagaren föräldraledig en eller flera enstaka dagar görs löneavdrag i enlighet med tjänstledighet, se 2 kap 2 §. Är arbetstagaren ledig hel kalendermånad, görs avdrag med månadslönen.

Den andra metoden för löneavdrag används om arbetstagaren avkortar sin tjänstgöring, antingen genom daglig arbetstidsförkortning eller genom intermittert deltidstjänstgöring. Månadslönen räknas då om i proportion till ledighetens omfattning på samma sätt som för deltidsanställda.

Föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägg kan liksom föräldrapenning delas upp i tre fjärdedels, halvt, fjärdedels eller åttondels tillägg. Avtalet medger således att arbetstagaren t.ex. kan uppbära helt föräldraledighetstillägg i 6 månader, tre

fjärdedels föräldraledighetstillägg i 8 månader, halvt föräldraledighetstillägg i 12 månader o.s.v.

Föräldraledighetstillägget utgörs av 10 procent av dagslönen per kalenderdag på månadslönedelar upp till 10 prisbasbelopp/12 och med 90 procent av dagslönen på månadslönedelar över 10 prisbasbelopp/12.

Beräkningsexempel med 2023 års prisbasbelopp – 52 500 kr – och ledighet överstigande 5 arbetsdagar men inte uppgående till hel kalendermånad. (Vid ledighet max 5 arbetsdagar är löneavdraget istället 4,6 procent av månadslönen per dag och vid ledighet hel kalendermånad är löneavdraget hel månadslön.)

Löneavdrag per dag vid månadslön 30 000 kr:

$3,3 \% \text{ av } 30\,000 \text{ kr} = 990 \text{ kr}$

Tillägg per dag vid månadslön 30 000 kr:

$10 \% \times (3,3 \% \times 30\,000 \text{ kr}) = 99 \text{ kr}$

Löneavdrag per dag vid månadslön 60 000 kr:

$3,3 \% \text{ av } 60\,000 \text{ kr} = 1\,980 \text{ kr}$

Tillägg per dag vid månadslön 60 000 kr:

$10 \% \times (3,3 \% \times 43\,750 \text{ kr}) + 90 \% \times (3,3 \% \times 16\,250 \text{ kr}) = 627 \text{ kr}$

Månadslönen är lika med den fasta kontanta månadslönen plus fasta lönetillägg samt föregående års genomsnitt per månad av rörliga lönedelar – undantaget övertidsersättning – uppräknat med fem procent.

Föräldraledighetstillägg betalas i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från Försäkringskassan på utbetald föräldrapenning.

Om hel föräldrapenning inte betalas så betalas föräldraledighetstillägg i motsvarande omfattning.

Tillfällig föräldrapenning

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning – vård av sjukt barn m.m. – görs avdrag för varje frånvarotimme. Något föräldraledighetstillägg betalas inte. Den tillfälliga föräldrapenningen från Försäkringskassan är 77,6 procent av den

sjukpenninggrundande inkomsten under högst 120 kalenderdagar per år till dess barnet fyllt 12 år. För särskilt vårdkrävande barn kan tillfällig föräldrapenning i vissa fall utges ända till dess barnet fyller 23 år. Även tillfällig föräldrapenning kan delas upp i tre fjärdedels, halv, fjärdedels eller åttondels.

Frånvaro med graviditetspenning

Kvinnlig arbetstagare kan vara berättigad till graviditetspenning före nedkomsten. Är arbetstagaren ledig med graviditetspenning, gör arbetsgivaren löneavdrag som vid tjänstledighet.

Något föräldraledighetstillägg betalas inte.

5 Kap Övertidskompensation

1 § Övertidsarbete

I paragrafens sista stycke föreskrivs att en arbetsgivare är skyldig att ersätta en arbetstagare för de merkostnader arbetstagaren, p.g.a. övertidsarbetet, drabbas av för resa till och från arbetet. Detta innebär att en arbetstagare som normalt tar sig till arbetet med hjälp av kollektivtrafik, d.v.s tåg, buss m.m., kan få ersättning för ett dyrare resesätt, t.ex. för resa med egen bil, om denne arbetar övertid på ett sådant sätt att denne p.g.a. övertidens förläggning inte har möjlighet att resa med det kollektiva färdmedlet. Ersättning betalas dock endast för merkostnaden, d.v.s fördyringen. Detta innebär att om den berörda personen alltid reser till arbetet med egen bil, har denne normalt inte rätt till någon extra ersättning p.g.a. övertidsarbetet. För att ge arbetsgivaren möjlighet att bedöma kostnaderna åvilar det den anställde att upplysa arbetsgivaren om storleken på de aktuella merkostnaderna redan i samband med att den anställde beordras utföra övertidsarbetet.

Är övertidsarbete inte förlagt i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid är arbetsgivaren skyldig att ersätta alla kostnader som uppkommer till följd av övertidsarbetet.

2 § Rätt till övertidskompensation

Överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utges ska vara skriftlig. Skriftlighetskravet gäller framtida överenskommelser träffade

efter 1 april 2001 och påverkar inte giltigheten av redan ingångna överenskommelser.

Övergångsregel

Arbetstagare, som den 31 december 1995 har minst 30 semesterdagar och som inte har rätt till övertidsersättning, ska inte på grund av förändringarna i kollektivavtalet den 1 januari 1996 erhålla övertidsersättning i nuvarande befattning om inte särskild överenskommelse träffas därom.

4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

För övertidsarbete i samband med beredskap där arbetet utförs i hemmet eller på liknande ställe ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts i minst en timme.

6 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

Förändringarna i avtalet innebär inte några förändringar vad gäller arbetstagares skyldighet att utföra arbete på obekväm arbetstid eller upprätthålla jour och beredskap. Detta innebär t.ex. att vid ett företag som tidigare tillämpat Energiavtalet och till följd därav inte kunnat ålägga en arbetstagare att upprätthålla beredskapstjänst oftare än vid sju tillfällen under en fyraveckorsperiod förutsätter en övergång till tätare beredskapstjänstgöring att lokalt kollektivavtal träffats därom. Motsvarande gäller jourtjänstgöring.

2 § Obekväm arbetstid

Parterna är ense om att ett företag bör ha skälig anledning för att införa arbete på obekväm arbetstid.

3 § Beredskapstjänstgöring

Beredskapstjänstgöring ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för beredskapstjänstgöring bör upprättas i god tid.

4 § Jourtjänstgöring

Jourtjänstgöring ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

7 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid

1 § Rätt till restidsersättning

Vid tjänsteresa med bil, egen eller företagets, då gods eller personer transporteras för företagets räkning, räknas restiden som ordinarie arbetstid. I det fallet utges övertidsersättning och inte restidsersättning, för tid utanför ordinarie arbetstid.

Om tjänsteresan med bil företas endast för att transportera arbetstagaren själv utges restidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

8 kap Arbetstidsförkortning

1 § EFA – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Seko

Avsikten med begreppen grupp/enhet är att det ska framgå av bestämmelsen att schemaläggningen inte ska avse enskild individ. Hur schemaläggningen bäst anpassas till det enskilda företaget diskuteras under överläggningen.

9 Kap Uppsägning

Arbetsgivarintyg

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren på begäran utfärda s.k. arbetsgivarintyg i enlighet med 47 § lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning skett har arbetstagare rätt till tjänstgöringsintyg, som anger den tid arbetstagaren varit anställd och de arbetsuppgifter arbetstagaren utfört. Om anställningen varat minst sex månader och arbetstagaren så begär, ska tjänstgöringsintyget dessutom innehålla omdöme om det sätt på vilket

arbetstagaren utfört sitt arbete. Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget så snart som möjligt från det att arbetstagaren begärt att få det.

INNEBÖRDEN AV DELAR AV LAS REGLER BETRÄFFANDE TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR OCH BERÄKNINGAR AV UPPSÄGNINGSLÖN

I tidigare gällande kollektivavtal var rätten att provanställa begränsad, vidare hade den lokala fackliga organisationen vissa möjligheter att utöva inflytande över användningen av anställning vid tillfällig arbetstopp. Övergången till tillämpning av LAS innebär att en arbetsgivare snarast ska underrätta den lokala fackliga organisationen i fall då tidsbegränsad anställning används.

1. Provanställning

Det ligger i sakens natur att en provanställning, trots de förändringar som beskrivits ovan, ska syfta till att i någon mening pröva arbetstagaren. Sådana situationer kan vara t.ex. om arbetstagarens kvalifikationer är oprövade inom befattningen eller om det gäller att pröva arbetstagarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

2. Vikariat

Vikariatsanställning kan bli aktuell i två fall.

- a) När en arbetstagare ersätter annan under dennes frånvaro vid t.ex. semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet.
- b) När en arbetstagare under högst sex månader upprätthåller ledig befattning i avvaktan på att ny innehavare av befattningen har utsetts.

För ett giltigt vikariat gäller i övrigt de krav på personanknytning, tidsbestämning m.m. som uppställts i arbetsdomstolens praxis.

3. Lön under uppsägningstid

Enligt 12 § har arbetstagare, som blivit uppsagd, rätt att behålla lön och andra anställningsförmåner även om denne inte kan erbjudas arbete. Det är här fråga om sådana förmåner, som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Några större problem föreligger inte om arbetstagaren har fast lön t.ex. månadslön. När det gäller

prestations- och resultatlön, ska lön endast utgå för vad som utgjort arbetad tid eller skulle ha utgjort sådan tid.

Beträffande rörliga lönedelar kan nedanstående beräkningsregler användas.

Om t.ex. ersättning för obekväm arbetstid, jour- eller beredskapsersättning normalt skulle ha utgetts under uppsägningstiden kan för varje kalenderdag, då arbetstagaren inte erbjudits arbete, sådan ersättning anses uppgå till $1/365$ av den under närmast föregående tolv månaders period erhållna ersättningen.

Bilaga 6 – Anlitande av bemanningsföretag – Seko

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses kränka företrädesrätten enligt 25 § lagen om anställningsskydd gäller följande.

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande åtta veckor ska inom fem arbetsdagar från det Seko framförde sin ståndpunkt enligt ovan påkalla lokal förhandling i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa arbetskraftsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens arbetskraftsbehov istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt.

Uppkommer i förhandlingen oenighet ska central förhandling påkallas inom fem arbetsdagar av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling. Central förhandling ska äga rum inom tio arbetsdagar från påkallandet.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom fem arbetsdagar från förhandlingens avslutande hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 2.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla lokal eller central förhandling eller att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen inte ske alternativt ska den avslutas inom en vecka.

2. Skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan. Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från Seko och två ledamöter från EFA. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande. EFA står för kostnaderna för den opartiske ordföranden.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett ledamot inom femton arbetsdagar från påkallandet är skiljenämnden beslutsför

med de utsedda ledamöterna. Ett beslut kan ske även om Seko inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får men behöver inte hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses kränka företrädesrätten till återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska redovisa skälen skriftligt, men kan på gemensam begäran av parterna redovisa dessa muntligen.

En vidtagen inhyrning som enligt skiljenämndens beslut kan anses kränka företrädesrätten till återanställning utgör kollektivavtalsbrott.

På begäran av Seko ska skiljenämnden i dom fastställa ideellt och ekonomiskt skadestånd.

Anmärkning

Med inhyrning avses sådant förfarande som avses enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Varje driftinskränkingsförfarande räknas för sig.

Inhyrning av personal – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna

Om tjänstemannaparten påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.

Bilaga 7 – Arbetsmiljöavtal

Mellan Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA), Svenska Elektrikerförbundet (SEF), Seko, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna har följande arbetsmiljöavtal träffats.

Personalens säkerhet och välbefinnande i sitt arbete är ett viktigt led i målsättningen att skapa minskad frånvaro, förbättrad produktivitet, kvalitet och lönsamhet. För att uppnå detta fokuserar avtalet speciellt på samverkan, utbildning och företagshälsovård.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda samt deras fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Anmärkning

Såvitt avser Sveriges Ingenjörer, Ledarna, Seko och Unionen ska de lokala samverkansformerna behandlas och fastställs av de lokala parterna och utformas så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer i samverkan med berörda anställda och den lokala skyddsorganisationen. Detta avtal utgör ett komplement och förtydligande till gällande arbetsmiljölagstiftning.

1 § Det lokala arbetsmiljöarbetet

Parterna är överens om att det praktiska arbetsmiljöarbetet inom företagen ska bedrivas i linjeorganisationen i nära samråd mellan arbetsgivaren och representanter för de anställdas organisationer.

I företag med skyddskommitté ska arbetsgivaren företräddas av person i företagsledning eller därmed jämförlig ställning.

Skyddskommitté bör vara sammansatt av lika antal representanter från arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivare utser ordförande i skyddskommittén. Med skyddskommitté jämställs arbetsmiljökommitté eller motsvarande organ.

2 § Arbetsställe, skyddsområde och skyddsombud

Med arbetsställe enligt arbetsmiljölagen avses det lokala, avgränsade område inom vilket arbetsgivaren bedriver verksamhet. Med arbetsplats avses del av arbetsställe.

Vid ett arbetsställe kan verksamheten vara förlagd till olika lokaler, byggnader eller platser i det fria. Är verksamheten förlagd till olika orter kan varje ort utgöra ett arbetsställe.

Ett arbetsställe kan uppdelas i skyddsområden, inom vilka skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. Med skyddsombud jämföras arbetsmiljöombud eller motsvarande.

3 § Central samverkan i arbetsmiljöfrågor

Parterna är ense om att energibranschens utskott för hälsa, miljö och säkerhet, HMS, ska verka som ett rådgivande organ vad gäller för energibranschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

I de fall en fråga har ren partskaraktär eller uteslutande är av partsintresse, så kan frågan hänskjutas till en särskild kommitté. Kommittén ska bestå av fem ledamöter från EFA och en ledamot från vardera SEF, Seko, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Ledamöterna utses för en tid av tre år såvida annat ej överenskommes mellan förbundsparterna. Kommittén utser inom sig ordförande och sekreterare. Om ledamöterna är ense därom, kan till sekreterare utses person utom kommittén. Kommittén beslutar i övrigt om lämplig arbetsordning.

4 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Utbildningen är avsedd för personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer eller motsvarande arbetsmiljöorgan samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna. All sådan personal ska genomgå erforderlig utbildning.

För arbetsmiljöutbildningen ska i första hand användas det utbildningsmateriel som utarbetats av Prevent, parternas samarbetsorganisation för en bättre arbetsmiljö. Även av energibranschens utskott för hälsa, miljö och säkerhet, HMS, godkänt utbildningsmateriel kan användas.

5 § Företagshälsovård

Parterna är överens om att de anställda ska ha tillgång till företagshälsovård. Riktlinjer för verksamheten framgår av bilaga 1.

6 § Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med anledning därav fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgöres genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom två månader från den lokala förhandlingens slutförande.

7 § Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av detta avtal och med anledning därav gällande lokala bestämmelser. Nämnden ska bestå av två ledamöter från EFA och två ledamöter sammanlagt från SEF, Seko, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Vid twist där fler än en arbetstagarpart är berörd, ska detta ägnas särskild uppmärksamhet vid tillsättande av ledamöter i nämnden, så att lika antal ledamöter erhålls på arbetstagersidan och på arbetsgivarsidan.

De av parterna utsedda ledamöterna ska – om fall anmäles för nämndens avgörande – gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

Nämnden ska – med för parterna bindande verkan – avgöra sådana tvister som enligt denna förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar.

Begäran om nämndens avgörande ska framställas hos motparten inom tre månader från den centrala förhandlingens slutförande.

Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande. Denne ska i samråd med nämndens övriga ledamöter bestämma om tvistens fortsatta handläggning med sikte på att utan tidsutdräkt uppnå en slutlig lösning.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlitande av opartisk ordförande delas lika av EFA och SEF alternativt Seko, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna beroende på vilken organisation som hänskjutit fråga till nämnden.

8 § Giltighet

Detta avtal ersätter avtal från 1 april 2004 och gäller tills vidare från och med den 1 september 2011 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Stockholm den 24 augusti 2011

Energiföretagens
Arbetsgivareförening

Svenska
Elektrikerförbundet

Seko

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Bilaga 1

Riktlinjer rörande företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsättes ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och Försäkringskassan.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv främst ska syssla med förebyggande hälsovård, hälsoundersökningar, lagstadgade hälsokontroller, arbetsrelaterad vård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård inom branschen skiftar mellan olika företag. Detta gäller såväl behovens omfattning som inriktning. Det är därför viktigt att företagen och deras anställda ges möjlighet att erhålla en företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje företag. Utformningen av företagshälsovården behöver därför ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov.

Utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda genom vederbörliga överläggningar i skyddsorganisationen.

Anmärkning

Parterna utgår från att de lokala riktlinjerna normalt ges formen av lokala överenskommelser, som i förekommande fall gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid eller den uppsägningstid som de lokala parterna är ense om.

Kan lokal överenskommelse om riktlinjer inte träffas, kan frågan hänskjutas till energibranschens kommitté, enligt 3 §. Kommittén ska härvid pröva frågan i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Härutöver kan alltid ärenden enligt förra stycket behandlas på sätt som anges i avtalets 6 § respektive 7 §.

Anmärkning

Med tanke på att arbetsgivarens – och därmed linjechefernas – ansvar för arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor markerats starkare, finns det skäl att i riktlinjerna precisera gränsdragningen mellan tekniska företagshälsovårdens uppgifter i egenskap av stödresurs i företaget och vad som faller på linjeansvariga chefer inom ramen för ett med produktionen integrerat arbetsmiljöarbete.

Bilaga 8 – Avtal om tekniska anvisningar till löneavtal

1. LÖNEAVTALENS OMFATTNING

Löneavtal omfattar arbetstagare som är anställd vid företaget vid lönerevisionsdatum, med undantag för feriearbetare och gymnasiala lärlingsanställningar.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte arbetstagare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- är anställd för vikariat, särskild visstid eller viss säsong och anställningen dessutom ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov
- eller innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller har anställts efter att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget eller
- är tjänstledig under minst tre månader – räknat från lönerevisionstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare vid företaget enligt det för vederbörande gällande löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.

Om arbetstagare, som är anställd vid företagets lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

1.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska arbetstagaren till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter

det att arbetstagaren underrättats om att lönerevisionen genomförts. Om arbetstagaren försummar detta, medför det att denne förlorat sin rätt till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum

Om företaget och en arbetstagare har träffat avtal om anställning eller överenskommit om byte av befattning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision ska arbetstagaren inte omfattas av denna lönerevision.

2. TILLÄMPNINGSREGLER

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, att med "företag" avses företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

För den händelse parterna inte träffat överenskommelse om annat gäller följande beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 Övertidsersättning, restidsersättning och ersättningar för obekväm arbetstid m.m.

Övertidsersättningar, restidsersättning och ersättningar för obekväm arbetstid m.m. ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, ska omräknas retroaktivt. Sjuklön ska ej avräknas.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg ska omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa arbetstagare förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning i central löneöverenskommelse.

3 PROVISION

3.1 Krontalsprovisioner

Om en arbetstagare förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad eller försåld enhet, ska detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti ska prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade arbetstagare bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare.

4 PREMIELÖN

För arbetstagare med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga arbetstagare.

5 VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkten.

6 Analys av omotiverade löneskillnader

Analys rörande diskriminerande löneskillnader på grund av kön förutsätter att lönekartläggning inte ägt rum enligt diskrimineringslagen.

7 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med 2025-04-01 och tills vidare med tre (3) månaders uppsägningstid.

Bilaga 9 – Övriga mellan parterna gällande avtal

Avtal	Giltighetstid
Riktlinjer om kompetensutveckling	
Premielön SAF-Sif/SALF/CF	1969-12-14 – t.v.
Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK (Överenskommelse om förslagsverksamhet 1985-09-09, uppsagd och gäller inte.)	1982-04-15 – t.v.
Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar Svenskt Näringsliv-PTK	2015-07-02 – t.v.
Avtal om konkurrensklausuler Svenskt Näringsliv-PTK	2015-07-02 – t.v.
Avtal om ITP-planen	2007-01-01 – t.v.
Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) med senare tillkomna ändringar	1976-01-01 – t.v.
Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) med senare tillkomna ändringar	1977-07-01 – t.v.
Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring SAF-PTK	1985-10-01 – t.v.
Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring SAF-PTK samt Nämnden SAF-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring med senare tillkomna ändringar	
Förhandlingsordning (i det tidigare gällande Huvudavtalet)	1976-05-21 – t.v.
Huvudavtal EA-SEKO	1995-03-13 – t.v.
Beredskapsavtal SAF-LO/PTK	1989-04-20 – t.v.
Överenskommelse om ersättning och vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering SAF-LO/PTK	1987-10-22 – t.v.
Överenskommelse rörande avsättning till extrapension, avsättningen är 2,0 %	2016-04-01 – t.v.

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2022-06-22 – t.v.
Svenskt Näringsliv-PTK

Avtal om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet 2025-03-20 – t.v.
Svenskt Näringsliv-PTK

Avtal om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet 2025-03-20 – t.v.
Svenskt Näringsliv-LO

Bilaga 10 – Byte av entreprenör, ordningsregel arbetsmiljö – bilagan gäller enbart Seko

Det är relativt vanligt förekommande att det sker byte av huvudentreprenör (i fortsättningen benämnd entreprenör) vid upphandling avseende service och underhåll på kraft- och nätanläggning. För att motverka den känsla av otrygghet som kan uppstå vid ett entreprenörsbyte är det viktigt att information lämnas om upphandlingsprocessen och dess genomförande. Det är också viktigt att de rekryteringsfrågor som aktualiseras hanteras så snabbt som möjligt. Vid byte av entreprenör efter en ny upphandling anser de centrala parterna att det är en fördel för både företag och anställda liksom för branschen som sådan att det förekommer ett öppet och konstruktivt samarbete och en kommunikation mellan den tidigare entreprenören och den nytillträdande entreprenören. Bytet av entreprenör bör kännetecknas av god sed på arbetsmarknaden.

Vid byte av entreprenör ska följande ordning gälla om arbetsgivaren inte anser att bytet omfattas av reglerna i 6 b § eller i 7 § tredje stycket lagen om anställningsskydd.

Den nye entreprenören ska efter tilldelningsbeslutet uppta förhandling med sin lokala fackliga motpart. I denna förhandling ska följande frågor tas upp.

- Behov av att nyanställa
- Kompetensbehov
- Möjligheterna att anställa från den tidigare entreprenören
- Behov av nyanskaffning av material och lokaler
- Hur rekryteringsprocessen kommer att gå till

Den nye entreprenören ska informera den tidigare entreprenören om behovet av rekrytering och om rekryteringsprocessen, så att den tidigare entreprenören kan informera sina medarbetare och sin lokala fackliga motpart om vad som förekommit vid den lokala förhandlingen.

Den nye entreprenören ska verka för att erbjuda anställning till berörda anställda från den tidigare entreprenören.

Vid nyanställning i samband med byte av entreprenör ska beaktas vad som sägs i diskrimineringslagen om förbud mot diskriminering på grund av bl.a. ålder och funktionshinder. Det ska inte heller vara tillåtet att diskriminera någon på grund av att denne varit fackligt aktiv.

Nyanställning hos den nye entreprenören ska ske inom ramen för den lönestruktur som där finns.

En uppföljning och utvärdering ska göras av hur ovanstående regler tillämpats och hur de påverkat anställningsprocesser m.m. i samband med entreprenörsbyte. Denna uppföljning och utvärdering ska göras årligen och genomföras partsgemensamt av EFA och Seko.

Huvudsyftet med parternas uppföljning ska vara att inhämta underlag för bedömning a) om det förekommit diskriminering b) hur nyanställda inordnats i befintlig lönestruktur c) om och på vilket sätt information lämnats om lediga arbeten samt d) hur förhandlingar genomförts. Med ledning av denna uppföljning ska en utvärdering göras för att upptäcka förhållanden som kan medföra att medarbetare lämnar branschen.

ORDNINGSREGEL

Arbetsmiljö

Anser antingen skyddsombud eller annan facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte svarat för en tillfredsställande arbetsmiljö enligt lag eller avtal ska anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska överlägga med i förekommande fall skyddsombudet, den facklige förtroendemannen eller den lokala fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. Vid enighet är arbetsgivaren skyldig att verkställa överenskommen åtgärd. Kan enighet inte uppnås vid överläggning kan envar av parterna senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades vända sig till de centrala parterna för konsultation.

Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen ska allmänt skadestånd inte utgå.

Denna bestämmelse äger inte tillämpning samtidigt med ett förfarande enligt 6 kapitlet 6 a § arbetsmiljölagen.

ÖVERENSKOMMELSE LÖN SEKO 2025-2027

Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och SEKO har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2025 - 31 mars 2027. Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att parterna definitivt antagit densamma.

Parterna konstaterar att avtalsvärdet ligger inom 6,4 %, se överenskommelsen om allmänna villkor.

I. LÖNER 1 april 2025 - 31 mars 2027

A. Löner 2025- 2027

1. Löneökningstrymme

Revision av utgående löner skall ske den 1 april 2025 och den 1 april 2026. Ett utrymme bildas därvid den 31 mars 2025 motsvarande lägst 2,9 % samt den 31 mars 2026 om lägst 3,0 %. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslöner. Vid beräkning av utrymmet skall dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29 100 kronor per månad den 31 mars 2025 (vid deltidsarbete i proportion därtill) och 29 944 kronor per månad den 31 mars 2026 (vid deltidsarbete i proportion därtill). Utrymmet fördelas individuellt vid lokala förhandlingar enligt de principer för lönesättning som framgår nedan.

2. Principer för lönesättning

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Den skall samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebildningen skall utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav. En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företaget kan rekrytera och behålla den personal som behövs för verksamheten. Lönebildningen bör därför utformas så att den bidrar till en långsiktig personalförsörjning. Lönebildningen skall vidare utformas så att den upplevs som rättvis av de anställda.

Lönebildningen skall vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. En koppling av lönesättningen till företagets mål gör lönen till en väsentlig del i ett aktivt ledarskap. Detta innebär att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Samtidigt blir lönesättningen långsiktig, tydlig och konsekvent och därmed inte godtycklig.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och individuella kvalifikationer kan därvid vara god grund för bedömningar. Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen skall öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Mångkunnighet, yrkeserfarenhet, utbildning och skicklighet är därvid faktorer som kan ingå som differentieringsgrunder.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras omotiverade löneskillnader som har sin grund i kön eller ålder.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. I det fall endera parten påfordrar, skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns, skall dessa justeras.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

3. Lönerevisionen

Löneökningstrymmet fördelas individuellt vid lokala förhandlingar i enlighet med de principer för lönesättning, som angivits ovan under punkten 2.

De lokala parterna skall genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenhet i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade

krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

4. Lägsta lön/minimilöner

Lägstlöner

Efter lönehöjningarna respektive år skall för månadsavlönad heltidsarbetande arbetstagare, som fyllt 18 år, månadslönen lägst uppgå till 22 002 kronor per den 1 april 2025 och till 22 662 kronor per den 1 april 2026.

Från och med den 1 april 2025 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön per den 1 april 2025 om 23 306 kronor och per den 1 april 2026 om 24 005 kronor. Lönen revideras i anslutning till men före lönerevision med retroaktiv verkan från den tidpunkt då ett år passerats.

Om arbetstagare efter lönerevision inte erhållit en lönehöjning som uppgår till 610 kronor den 1 april 2025 och 610 kronor den 1 april 2026 skall särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill, om endera part begär det. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, skall de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt som parterna är överens om.

5. Minimilön för yrkesarbetare

Vid nyanställning av personer med yrkeserfarenhet skall deras begynnelselön sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande befattningar på företaget.

Saknas motsvarande befattningshavare på företaget gäller för yrkesarbetande följande. Med yrkesarbetare avses: Elmontör, Driftmaskinist/tekniker, Styr- och reglertekniker och Mek.tekniker.

Efter lönerevision ska arbetstagarens lön uppgå till lägst tillämpligt belopp enligt nedan.

Minimilönerna skall vara minst 24 825 kr/mån per den 1 april 2025 och 25 569 kr/mån per den 1 april 2026, vid fyllda 18 år.

Minimilönerna skall vara minst 28 381 kr/mån per den 1 april 2025 och 29 232 kr/mån per den 1 april 2026, efter 2 års yrkeserfarenhet.

Minimilönerna skall vara minst 31 938 kr/mån per den 1 april 2025 och 32 896 kr/mån per den 1 april 2026, efter 5 års yrkeserfarenhet.

Anmärkning

Lokal överenskommelse kan, i enskilt fall där särskilda skäl föreligger, träffas om att tillämpa lägre minimilön än vad som anges ovan.

B. Förhandlingsordning

En väl fungerande lokal lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroendebaserad samverkan mellan de lokala parterna. Lönerevisionsarbetet i företagen bör därför inledas med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt enas om formerna för lönerevisionens genomförande.

I anslutning till genomgången av avtalets intentioner och tillämpning bör de lokala parterna, i syfte att åstadkomma en gemensam plattform för det lokala lönerevisionsarbetet, träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för lönerevisionens genomförande. Överenskommelsen skall syfta till att säkerställa att lönesättningen grundas på en systematisk och motiverad bedömning av varje individ.

En i samverkan genomförd lönerevision med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen bidrar till samarbets- och förhandlingsformer, som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina respektive kunskaper och erfarenheter från verksamheten. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning, som står i överensstämmelse med vad som angivits ovan och som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren.

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande skall de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

De lokala parterna träffar vid lokal förhandling överenskommelse om nya löner. I de fall då de lokala parterna inte kan enas har endera parten, efter den lokala förhandlingens avslutande, rätt att föra frågan till central förhandling. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad lokal

förhandling. Om inte någon av parterna begär centralförhandling ska potten läggas som en generell löneökning bland de som berörs av lönerevisionen.

Sista dag för påkallande av central förhandling är den 31 augusti för vart och ett av åren, om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor (se nedan) för utlåtande. Detta skall ske inom en månad efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består av fyra ledamöter, varav EFA och SEKO utser två ledamöter var. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärende där enighet inte kunnat uppnås vid lokal och central förhandling.

I tvist vad gäller tolkning av detta löneavtal skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådant fall kompletteras nämnden med en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Tvist av detta slag skall hänskjutas till nämnden inom tre månader efter den centrala förhandlingens avslutande. Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

II. ARBETSGRUPPER

Arbetsgrupp

EFA och Seko har enats om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp som ska arbeta med frågan om kompetensförsörjning inom branschen.

Planering för arbetsgruppen arbete ska ske under det tredje kvartalet 2025. Arbetet ska vara slutfört senast 2026-11-30.

Arbetsgivarparten är sammankallande för arbetsgruppen. Arbetsgruppen ska bestå av en representant vardera från EFA och Seko.

Stockholm den 10 april 2025

Energiföretagens Arbetsgivareförening SEKO

Förtroendemannalagen 2025

1 § Denna lag tillämpas på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Lagen tillämpas på en facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom. *Lag (1990:1039).*

2 § Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den avser fråga om företrädesrätt till fortsatt arbete eller förläggning av ledighet för facklig förtroendeman, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller facklig förtroendeman hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att en facklig förtroendemanns rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1, 5--7, 8 §§ första stycket, och 9 a § första och andra styckena 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. *Lag (1990:1039).*

3 § En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag.

Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där. *Lag (1990:1039).*

4 § Facklig förtroendeman får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget har upphört skall arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft fackligt uppdrag.

5 § Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, skall arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Föreligger hinder härför, skall varsel och underrättelse i stället lämnas så snart det kan ske.

Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärd som avses i första stycket. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den tilltänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

6 § Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Ledighetens omfattning och förläggning bestämmes efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

7 § Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats skall den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamhet som avser förtroendemannens egen arbetsplats förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Även uppkomna merkostnader skall ersättas, om de beror på arbetsgivaren.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid som avses i första och andra styckena. *Lag (1990:1039).*

8 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering ska en facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Om förtroendemannen endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att förtroendemannen ska ges företräde att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket ska på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid ska 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.
Lag (2022:837).

8 a § Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

En sådan förtroendeman får inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om en tvist uppkommit i frågan om huruvida förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer. *Lag (2022:837).*

8 b § Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består. *Lag (2022:837)*.

9 § Uppkommer tvist om tillämpning på en facklig förtroendeman av 1, 3, 4, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket eller kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 1, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket, gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. I kollektivavtal som har trätt i lagens ställe kan föreskrivas att arbetstagarpartens bestämmanderätt i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

Utan hinder av första stycket kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.

9 a § En arbetsgivare som enligt 3 § andra stycket är skyldig att ge en facklig förtroendeman tillträde till en arbetsplats och låta förtroendemannen vara verksam där har rätt till förhandling med den berörda arbetstagarorganisationen om tystnadsplikt rörande den information som ska lämnas till förtroendemannen.

I sådana fall tillämpas 21 § andra och tredje styckena lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vad en facklig förtroendeman har fått kännedom om med tystnadsplikt som avses i första stycket får förtroendemannen trots tystnadsplikten föra vidare till en ledamot i styrelsen för arbetstagarorganisationen. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

I fråga om den som utövar ett uppdrag enligt 3 § andra stycket på en arbetsplats i det allmännas verksamhet tillämpas 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) i stället för bestämmelserna i första och andra styckena. *Lag (2009:417)*.

10 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill facklig förtroendeman är berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisations

intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens förtroendemän samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe och har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten. Detsamma gäller om organisationen icke vidtager skäliga åtgärder för att hindra facklig förtroendeman från ett motsvarande förfarande eller om organisationen icke söker förebygga skada av ett felaktigt förfaringssätt. Facklig förtroendeman kan icke åläggas att utge skadestånd eller återbära erhållen lön för facklig verksamhet som han har bedrivit med organisationens godkännande.

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

10 a § Om en facklig förtroendeman eller en ledamot i styrelsen för en arbetstagarorganisation bryter mot den tystnadsplikt som avses i 9 a § första och andra styckena eller obehörigen utnyttjar kunskaper som förtroendemannen eller styrelseledamoten har fått under sådan tystnadsplikt, svarar arbetstagarorganisationen för den skada som uppkommer. I ett sådant fall följer inte ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. *Lag (1990:1039).*

11 § Den som vill fordra skadestånd enligt denna lag skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner enligt denna lag eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Iakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad. *Lag (1976:594).*

12 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål ska handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan Arbetsdomstolen meddela beslut i tvistefrågan för tiden fram till dess tvisten har slutligt prövats. Ett yrkande om sådant beslut får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Lag (2022:837).

Medbestämmandelagen 2025

1 § Denna lag äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare.

2 § Arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantages från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

3 § Innehåller lag eller med stöd av lag meddelad författning särskild föreskrift som avviker från denna lag, gäller den föreskriften.

4 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att en rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, eller av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagaes rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, båda i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b, 41 e och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än det som följer av denna lag. *Lag (2019:503)*.

5 § Vad i denna lag föreskrivs innebär inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. *Lag (1994:1686)*.

6 § Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Med arbetsgivarorganisation avses motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.

Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare. Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare.

Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar.

Föreningsrätt

7 § Med föreningsrätt avses rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas.

8 § Föreningsrätten skall lämnas okränk. Kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagsidan vidtager åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtager åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att icke utnyttja sin föreningsrätt. Sådan kränkning föreligger även om åtgärden vidtages för att åtagande mot annan skall uppfyllas.

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är icke skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet. Finns både lokal och central organisation, gäller vad som nu har sagts den centrala organisationen.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan sådan rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, är rättshandlingen eller bestämmelsen ogiltig.

9 § Det åligger arbetsgivar- och arbetstagarorganisation att söka hindra, att medlem vidtager åtgärd som kränker föreningsrätten, Har medlem vidtagit sådan åtgärd, är organisationen skyldig att söka förmå honom att upphöra därmed.

Förhandlingsrätt

10 § Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

13 § Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Lag (1994:1686).

14 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11-13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

15 § En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.

En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.

Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till Arbetsförmedlingen enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. *Lag (2007:402).*

16 § Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

I annat fall än som avses i 11-13 §§ skall, om parterna ej enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställning, när motparten är enskild arbetsgivare eller lokal arbetstagarorganisation, och annars inom tre veckor efter det att framställningen har kommit motparten till handa. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

17 § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

Rätt till information

18 § Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

19 a § En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. *Lag (2005:392).*

19 b § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skälig ledighet för att ta emot informationen.
Lag (2005:392).

20 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall informationsskyldigheten enligt 19 § fullgöras mot denna. Vid förhandling enligt 14 § andra stycket skall skyldigheten fullgöras även mot central arbetstagarorganisation, i den mån informationen är av betydelse för förhandlingsfrågan.

Informationsskyldigheten enligt 19 a § skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns.
Lag (2005:392).

21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas.
Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om

tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort inse detta, föreligger dock ej tystnadsplikt. *Lag (1977:532)*.

22 § Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisationens räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Kollektivavtal

23 § Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.

24 § Avser kollektivavtal arbetstagares hyresförhållande, har avtalet i den delen verkan som kollektivavtal endast i den mån det är fråga om partsställning och innehåll är sådant som anges i 12 kap. 67 § jordabalken.

25 § Avtal saknar verkan som kollektivavtal i den mån det har annat innehåll än sådant som avses i 23 och 24 §§.

25 a § Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt denna lag. *Lag (1991:681)*.

26 § Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

Utträder medlem ur organisation som har slutit kollektivavtal, upphör han ej därmed att vara bunden av avtalet.

27 § Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet.

28 § När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

I det fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Görs uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen görs efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Görs en sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nya arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

När arbetstagaresh anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

Om två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer slås samman, skall kollektivavtal som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna. *Lag (1994:1686).*

29 § Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och kräves uppsägning för att avtalet skall upphöra att gälla, får part för egen del säga upp avtalet hos en eller flera parter på andra sidan. Har sådan uppsägning skett till viss tid, får annan part säga upp avtalet till samma tidpunkt. Dennes uppsägning skall dock göras inom tre veckor efter det att uppsägningen annars skulle ha skett eller, om den avtalade uppsägningstiden understiger sex veckor, inom hälften av uppsägningstiden.

30 § Uppsägning av kollektivavtal skall ske skriftligen.

Har meddelande om uppsägning avsänts under motpartens senast kända adress så tidigt att det hade bort komma denne till handa innan uppsägning senast skulle ha skett, skall uppsägning anses ha ägt rum i tid även om meddelandet icke kommer fram eller kommer fram för sent.

31 § Har arbetsgivare, arbetstagare eller organisation som är bunden av kollektivavtal grovt brutit mot sådant avtal eller mot denna lag och har förfarandet väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess helhet, får domstol på yrkande av motpart förklara att kollektivavtal som binder parterna icke längre skall gälla mellan dem.

Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och har förklaring enligt första stycket gjorts för endast vissa av dem, får annan part inom tre veckor därefter med omedelbar verkan säga upp samma avtal för egen del.

Finner domstol att visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot denna lag, får domstolen på yrkande befria arbetsgivare, arbetstagare eller organisation från förpliktelse enligt kollektivavtal eller enligt lagen, i den mån det med hänsyn till det otillåtna förfarandet icke skäligen kan krävas att förpliktelsen fullgöres. *Lag (1977:532).*

31 a § Är en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal som denna lag inte är direkt tillämplig på och träffar han därefter ett kollektivavtal enligt bestämmelserna i 23--24 §§ skall i de delar avtalen är oförenliga det senare avtalet gälla. *Lag (1991:681).*

Medbestämmanderätt genom kollektivavtal

32 § 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 ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ. *Lag (1977:529).*

Bestämmanderätt om tvist om tolkning av avtal

33 § Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna i fråga som avses i 32 § och uppkommer tvist om tillämpning i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagare som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att verkställa beslut på arbetsgivarens vägnar.

Intager två eller flera arbetstagarparter oförenliga ståndpunkter i sådan tvist som avses i första stycket, får arbetsgivaren ej fatta eller verkställa beslut som beröres av tvisten förrän denna har slutligt prövats.

Arbetsgivaren behöver ej iakttaga vad som föreskrives i första och andra styckena, om synnerliga skäl föreligger eller om arbetstagarparts mening är oriktig och parten har insett eller bort inse detta. *Lag (1977:529).*

34 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetsskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. *Lag (1977:532).*

35 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt. *Lag (1977:532).*

36 § Arbetstagarpartens rätt enligt 33-35 §§ tillkommer den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om

sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

37 § Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid domstol skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. *Lag (1977:532).*

Facklig vetorätt i vissa fall

38 § Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita arbetstagare enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena ska 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan. *Lag (2012:855).*

39 § Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om en sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren

tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Vid upphandling enligt lagen (2016:1145) om offentlig upphandling, lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna, lagen (2016:1147) om upphandling av koncessioner, lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet eller lagen (2008:962) om val- frihetssystem får en förklaring enligt första stycket göras endast om den grundar sig på omständigheter som anges i

- 13 kap. 1, 2 och 3 §§ samt 19 kap. 17 § lagen om offentlig upphandling,
- 13 kap. 1 och 2-4 §§ samt 19 kap. 17 § lagen om upphandling inom försörjningssektorerna,
- 11 kap. 1 och 2-4 §§ lagen om upphandling av koncessioner,
- 11 kap. 1-3 §§ samt 15 kap. 16 § lagen om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet, eller
- 7 kap. 1 § lagen om valfrihetssystem.

Lag (2021:1114).

40 § Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Förbud inträder inte heller, om arbetstagarorganisationen vid sådan upphandling som avses i 39 § andra stycket har grundat sin förklaring på andra omständigheter än som anges i de bestämmelser som räknas upp där.

Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, ska 39 § inte tillämpas. *Lag (2016:1149).*

LAS, Lagen om anställningsskydd 2025

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, och
2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Bestämmelserna i 4-6 b, 6 f, 6 g, 7-20, 22-37, 39 och 40 §§ gäller inte för

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och
3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. *Lag (2022:448).*

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Lag (2022:835).

2 a § Ett avtal är ogiltigt i den mån det

1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller
2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §. *Lag (2022:835).*

2 b § Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25-27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 b, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b-e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av
- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av

medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller - Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,
3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,
4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och
5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas. *Lag (2022:835)*.

2 c § Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. *Lag (2022:835)*.

2 d § En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.
Lag (2022:835).

3 § Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 7 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en

arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §. *Lag (2022:835).*

Anställningsavtalet

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §. I 4 b § finns en särskild regel om skyldighet att lämna anställningen i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör, följer av 6, 8-10, 15, 16, 19, 20, 28-32, 33, 33 a och 33 c §§. *Lag (2022:835)*.

4 a § Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. *Lag (2022:835)*.

4 b § Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjuk- ersättning. *Lag (2022:835)*.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för särskild visstidsanställning,
2. för vikariat, eller
3. för säsongarbete.

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket. *Lag (2022:835)*.

5 a § En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. *Lag (2022:835)*.

5 b § Har betecknats 33 d § genom *lag (2019:528)*.

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång. *Lag (1994:1685).*

6 a § Har upphävts genom *lag (2006:439).*

6 b § Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta. *Lag (1994:1685).*

6 c § En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,
2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,
3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de

förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete,

c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,

4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmått på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,

9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1-7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9-13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,

2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,

3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och

4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9-12.

Lag (2022:835).

6 d § Om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor ska arbetsgivaren före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information som innehåller åtminstone följande uppgifter:

1. vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i och anställningstiden utomlands,
2. den valuta som lönen ska betalas i,
3. de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av arbetet, och
4. om ersättning för hemresa betalas ut och, om så är fallet, villkoren för hemresa.

Vid utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska informationen dessutom innehålla följande uppgifter:

1. den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen om utstationering av arbetstagare,
2. ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi, i förekommande fall, och
3. en länk till värdlandets officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI- förordningen), i den ursprungliga lydelsen.

De uppgifter som avses i andra stycket 2 och tredje stycket 1 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. *Lag (2022:448).*

6 e § Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna

skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas. *Lag (2022:448)*.

6 f § Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne. *Lag (2007:389)*.

6 g § Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § 1-3 lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a §. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömning av vilka tidigare anställningar som omfattas av informationsskyldigheten ska även anställningar enligt 3 § första stycket 1-3 beaktas.

Lag (2016:248).

6 h § Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd.

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket.

Lag (2022:448).

Annan anställning

6 i § En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

1. är arbetshindrande,
2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare. *Lag (2022:448).*

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § ska övergången i sig inte utgöra sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med arbetstagarens medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen

eller om det finns synnerliga skäl för att åberopa omständigheterna. *Lag (2022:835)*.

7 a § Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.
2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. *Lag (2022:835)*.

7 b § En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. *Lag (2022:835)*.

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

9 § Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet

lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

11 § 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 är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. *Lag (2015:759).*

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

12 § En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. *Lag (1984:1008).*

13 § Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. *Lag (1993:718).*

14 § En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

15 § En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar. *Lag (2022:835).*

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

17 § En arbetstagare som har fått besked enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Avskedande

18 § Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. *Lag (1993:1496).*

19 § Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

20 § Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Lön och andra förmåner under permittering

21 § En arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur. *Lag (1984:1008).*

Turordning vid uppsägning

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, ska det inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstages sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. *Lag (2022:835).*

23 § Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

24 § har upphävts genom *lag (1984:1008).*

Företrädesrätt till återanställning m.m.

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren dels har tillräckliga

kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska

1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,
2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller
3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Om det i ett sådant fall finns flera driftsenheter på samma ort, ska inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §. *Lag (2022:835)*.

25 a § En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket. *Lag (2006:440)*.

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. *Lag (1996:1424)*.

27 § Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

Förhandlingar m.m.

28 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

29 § I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

30 § En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning skall den lämnas minst två veckor i förväg. Gäller den avskedande skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats. *Lag (1989:963).*

30 a § En arbetsgivare som ger en arbetstagare besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra skall samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. *Lag (1989:963).*

31 § En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.
Lag (1996:1424).

Rätt att kvarstå i anställningen till 69 år

32 a § En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av denna lag. *Lag (2019:529).*

Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 69 år

33 § Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om sakliga skäl för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Lag (2022:836).

33 a § Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan. *Lag (2019:529).*

33 b § En arbetstagare som har fyllt 69 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

Lag (2019:529).

33 c § Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 69 år tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

Lag (2019:529).

33 d § För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. *Lag (2022:836)*

Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan sakliga skäl, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock inte om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Vid en tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

Lag (2022:835).

35 § Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Vid en tvist om ogiltighet av ett avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå. *Lag (2022:835)*.

36 § Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket. *Lag (2022:835)*.

37 § Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

Skadestånd

38 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

38 a § Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av ett avskedande ska syftet att motverka överträdelser av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning. *Lag (2022:835)*.

39 § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner. *Lag (2007:389)*.

Preskription

40 § En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde.

Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen

avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

41 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. *Lag (2006:439).*

42 § Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

Rättegången

43 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34-36 §§ ska handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess något annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt. *Lag (2022:835).*

Arbetstidslagen 2025

1 § Denna lag gäller, med de inskränkningar som anges i 2 §, varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Allmänna skyddsbestämmelser av betydelse för förläggningen av arbetstid finns i 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i 5 kap. den lagen.

Lag (1996:360).

2 § Lagen gäller inte

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat,
2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid,
3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,
4. fartygsarbete, eller
5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen ska tillämpas i fråga om fartygsarbete som har undantagits från tillämpning av bestämmelserna om vilotid i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

Bestämmelserna i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig. De gäller inte heller inom offentlig verksamhet för arbete som är speciellt för verksamheten och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Sådant arbete kan förekomma hos bland annat Försvarmakten, Polismyndigheten och Säkerhetspolisen eller vid skydds- och beredskapsarbeten.

I lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget finns bestämmelser om årsarbetstid och om ledighet på stationeringsorten för sådan flygpersonal.

Bestämmelserna i 13 § första stycket, 14 § och 15 § tredje stycket gäller inte när lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik är

tillämplig.

Lag (2014:660).

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från lagen i dess helhet eller avvikelser från 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8-10 b §§, 12-14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från 10 b § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader. Avvikelser från 12 § får göras endast om avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

Avvikelser från 8 och 8 a §§, 9 § andra stycket, 10 och 10 a §§ och 13 § andra stycket får göras även med stöd av ett kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under högst en månad, räknat från den dag då avtalet ingicks.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt första eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagen i dess helhet och avvikelser från 10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG, i den ursprungliga lydelsen. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.
Lag (2022:450).

4 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag.

Ordinarie arbetstid och jourtid

5 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Veckan räknas från och med måndag, om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

6 § Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Övertid

7 § Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Om annan ordinarie arbetstid eller jourtid gäller på grund av kollektivavtal som har tillkommit i den ordning som anges i 3 § första stycket, eller på grund av medgivande om avvikelse av Arbetsmiljöverket enligt 19 § 1, skall med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. *Lag (2000:766).*

8 § När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid). *Lag (2011:740).*

8 a § Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid).

Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Lag (2011:740).

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller

medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet. *Lag (2011:740)*.

Mertid vid deltidсанställning

10 § Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Bestämmelserna om beräkning av övertid i 7 § andra stycket ska tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §. *Lag (2011:740)*.

10 a § Mertid utöver allmän mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra mertid).

Extra mertid och allmän mertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. *Lag (2011:740)*.

Den sammanlagda arbetstiden

10 b § Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. *Lag (2011:740)*.

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

11 § Arbetsgivare ska föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt har fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om hur sådana anteckningar ska föras. *Lag (2013:611)*.

Arbetstidens förläggning m.m.

12 § Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

13 § Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5. *Lag (2005:165)*.

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Lag (2005:165).

14 § Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. *Lag (2005:165)*.

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

16 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

18 § Utan hinder av 13 - 17 §§ kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransporter och luftfart.

Dispens av Arbetsmiljöverket

19 § Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas, får Arbetsmiljöverket medge avvikelser från 5, 6, 10 b och 12-14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena, om det finns särskilda skäl för det.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. *Lag (2011:740)*.

Skyddsombuds begäran om åtgärder

19 a § Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att 8 a, 9 och 10 a §§ följs, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära att denne vidtar sådana åtgärder. Om skyddsombudet begär det, ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att begäran har mottagits.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan om den eller de åtgärder skyddsombudet har begärt. Lämnar arbetsgivaren inte ett sådant besked eller avslår arbetsgivaren skyddsombudets begäran, ska Arbetsmiljöverket pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § ska meddelas, om skyddsombudet begär det. *Lag (2011:740)*.

Tillsyn

20 § Arbetsmiljöverket skall ha tillsyn över att lagen och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs.
Lag (2000:766).

21 § Arbetsmiljöverket har rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att komma in på arbetsställena. Polismyndigheten ska då lämna den handräckning som behövs. *Lag (2014:660)*.

22 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen ska följas.

Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite.

Ett sådant föreläggande eller förbud får riktas även mot staten som arbetsgivare. *Lag (2013:611)*.

Straffbestämmelser m. m.

23 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 22 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

24 § Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 §, har anlitat en arbetstagare i strid mot 10 b, 12, 15 eller 16 § eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §, eller
2. har lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar eller handlingar enligt 21 § första stycket.

En gärning som omfattas av ett föreläggande enligt 22 § ska inte medföra straffansvar enligt första stycket.

Lag (2013:611).

24 a § En arbetsgivare som tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 3 § fjärde stycket skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. *Lag (1996:360).*

25 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 3 §, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Sanktionsavgifter

26 § Om en arbetsgivare har överträtt 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 13 eller 14 §, utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 §, ska en sanktionsavgift tas ut. Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

Sanktionsavgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid eller jourtid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 13 eller 14 §, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Avgiften tillfaller staten. *Lag (2013:611).*

26 a § Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 22 §.

Lag (2013:611).

26 b § Sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut avgiften.

Lag (2013:611).

27 § Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande frågor om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms vara ansvarig enligt 26 b § för en överträdelse föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid.

När föreläggandet har godkänts, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande om att avgift ska tas ut. Ett godkännande som görs efter det att den tid som angetts i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan. Om avgiftsföreläggandet inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats, om att avgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2013:611).*

27 a § En sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som avgiftsföreläggandet riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vunnit laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning enligt lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m.

En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år efter det att avgörandet vunnit laga kraft.

Lag (2013:611).

Överklagande

28 § Har upphävts genom *lag (2000:766)*.

29 § Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt denna lag eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.
Lag (2008:298).

30 § För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt lagen får beslut som avses i 28 eller 29 § överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, får en arbetstagarorganisation överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

Om skyddsombud finns bestämmelser i 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

31 § I fråga om föreskrifter får Arbetsmiljöverket underställa regeringen frågor av särskild betydelse innan verket meddelar beslut i ärendet. *Lag (2000:766)*.

32 § Arbetsmiljöverket kan förordna att dess beslut skall gälla omedelbart. *Lag (2000:766)*.

