

Kollektivavtal Energi

Mellan Seko och Sobona

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.

Innehåll

Definitioner.....	5
Förkortningar	6
Förhandlingsprotokoll	7
BÖK 25 med AkademikerAlliansen	7
BÖK 25 Energi med AkademikerAlliansen	8
BÖK 25 Energi med AKV	11
BÖK 25 Energi med Kommunal.....	14
Löneprocess	19
Särskilda lönebestämmelser AkademikerAlliansen	22
Särskilda lönebestämmelser AKV	24
Särskilda lönebestämmelser Kommunal.....	26
Särskilda lönebestämmelser Seko	29
Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning.....	32
Branschbestämmelser – Allmänna anställningsvillkor.....	37
Inledande bestämmelser	37
§ 1 Inledning	37
§ 2 Tillämpningsområde	37
Anställningen	38
§ 3 Intyg om arbetsförmåga	38
§ 4 Anställningsform.....	38
Under anställningen	40
§ 5 Allmänna åligganden	40
§ 6 Utbildning m.m.....	40
§ 7 Bisysslor.....	41
§ 8 Hälsoundersökningar m.m.....	41
§ 9 Avstängning m.m.	42

§ 10 Disciplinpåföljd	44
§ 11 Omreglering på grund av sjukersättning.....	44
Arbets tid.....	45
§ 12 Arbets tid.....	45
§ 13 Flexibel arbets tid	51
Lönebestämmelser och särskilda ersättningar	52
§ 14 Avlöningsförmåner	52
§ 15 Löneform	52
§ 16 Beräkning av lön i vissa fall	53
§ 17 Samordning.....	55
§ 18 Övertid m.m.....	56
§ 19 Obekväm arbets tid.....	58
§ 20 Jour och beredskap	59
§ 21 Förskjuten arbets tid	61
§ 22 Färdtid.....	62
Ledighetsförmåner	65
§ 23 Allmänna ledighetsbestämmelser	65
§ 24 Ledighet för studier och viss tjänstgöring inom totalförsvaret.....	65
§ 25 Semester.....	66
§ 26 Sjukdom m.m.....	72
§ 27 Föräldraledighet.....	75
§ 28 Enskilda angelägenheter	77
Avslut av anställningen	77
§ 29 Uppsägningstid m.m.	77
§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid.....	79
§ 31 Turordning och företrädesrätt.....	80
Övriga förmåner och bestämmelser	81

§ 32 Pensioner m.m.	81
§ 33 Kontroll- och bevakningssystem	82
Centrala och lokala protokollsanteckningar	83
Anteckningar till Branschbestämmelser	83
Övriga anteckningar	85
Centrala protokollsanteckningar	91
Anteckningar till branschbestämmelser	91
Övriga anteckningar	93
Korrigerig av preliminär lön m.m.	95
Traktamentsavtal - TRAKT T	105
Bilersättningsavtal – Bil 22	116
Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen	123
Förhandlingsordningsavtal	128
Övriga gällande avtal som ej ingår i trycket	142
Förtroendemannalagen 2025	143
Medbestämmandelagen 2025	149
LAS, Lagen om anställningsskydd 2025	160
Arbetstidslagen 2025	180

Definitioner

ARBETSGIVARORGANISATION

Sobona – Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation

ARBETSGIVARE

Företag/organisation som tillhör Sobona

CENTRAL

Facklig riksorganisation

ARBETSTAGARORGANISATION

LOKAL

Lokal arbetstagarorganisation tillhörande
central organisation

ARBETSTAGARORGANISATION

CENTRAL PART

Sobona samt facklig riksorganisation

LOKAL PART

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation.
För Vision och Ledarna avser ”Lokal part”
arbetstagarorganisation vid företaget

CENTRAL FÖRHANDLING

Förhandling mellan centrala parter

LOKAL FÖRHANDLING

Förhandling mellan lokala parter

KOLLEKTIVAVTAL

Kollektivavtal som tecknas av central
arbetstagarpart, eller av lokal
arbetstagarpart med fullmakt från den
centrala arbetstagarparten

LOKALT KOLLEKTIVAVTAL

Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas
mellan lokala parter, i frågor reglerade i
detta avtal. Lokalt kollektivavtal tecknat
med Seko och Kommunal; se särskild
förklaring till annan reglering av BB § 1

ENSKILD ÖVERENSKOMMELSE

Överenskommelse som kan tecknas med
arbetstagare om frågor reglerade i detta
avtal i enlighet med BB § 1. Då avtal eller
överenskommelse inte träffas och reglerna
styrts av avtal, lag, förordning eller
föreskrift.

Förkortningar

AGS - KL	Avtalsgruppsjukförsäkring
	Pensionsavtal för Sobona och SKR
AKAP-KR/KAP - KL	
AKV	Allmän kommunal verksamhet. Förbundsområde inom Offentliganställdas förhandlingsråd inom vilket fackförbunden Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen & Film ingår.
ATL	Arbetsstidslag
BB	Branschbestämmelser
BÖK	Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor
BIL 22	Avtal om bilersättning för arbetsgivare som går på BÖK
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PA – KFS	Pensionsavtal inom KFS
SEML	Semesterlag
SFB	Socialförsäkringsbalken
SJLL	Lag om sjuklön
TFA - KL/TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL - KL/TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRAKT T	Avtal om traktamentsersättning

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Energi

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Energi. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6, där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen.

- a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),
- b) Branschbestämmelser – BB 25 Energi (bilaga 2),
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) samt
- f) Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen (bilaga 6).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Energi i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2024-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 29, 30 samt 31,

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,

Bilaga 6 Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen.

§ 3 Tillämpliga villkor Parterna

konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat,

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna
riksorganisationer *Olivia König*

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Energi

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Energi. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen.

- a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),
- b) Branschbestämmelser – BB 25 Energi (bilaga 2),
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) samt
- f) Bestämmelse avseende resor och traktamente vid särskilda tillfällen (bilaga 6).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Energi i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2024-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 29, 30 samt 31,

BÖK 25 Energi med
AKV

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,

Bilaga 6 Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen.

§ 3 Tillämpliga villkor Parterna

konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat,

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Akademikerförbundet SSR

Jan-Olov Olsson

Maria Persson

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Energi

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Energi. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6, där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen.

- a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),
- b) Branschbestämmelser – BB 25 Energi (bilaga 2),
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) samt
- f) Bestämmelser avseende resor och traktamente vid särskilda tillfällen (bilaga 6).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Energi i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2023-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 29, 30 samt 31,

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,

Bilaga 6 Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen.

§ 3 Tillämpliga villkor Parterna

konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat,

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Ulf Olsson

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

Susanne Gällhagen

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Energi

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Seko – Service och Kommunikationsfacket (Seko) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Energi. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6, där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen.

- a)** Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),
- b)** Branschbestämmelser – BB 25 Energi (bilaga 2),
- c)** Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d)** Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e)** Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) samt
- f)** Bestämmelser avseende resor och traktamente vid särskilda tillfällen (bilaga 6).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Energi i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2023-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 29, 30 samt 31,

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

BÖK 25 Energi med
Seko

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,

Bilaga 6 Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen.

§ 3 Tillämpliga villkor Parterna

konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat,

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **Seko – Service och Kommunikationsfacket**

Nick Fortgens

Löneprocess

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivaren har enligt detta avtal ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att kontinuerlig dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lokal översyn enligt denna paragraf på annat sätt. En sådan överenskommelse ska ske i enlighet med grundläggande principer i § 1.

Inledande av löneöversyn

Löneöversyn bör påbörjas så tidigt som möjligt i syfte att löneutbetalning ska kunna ske i så nära anslutning som möjligt till 1 april. Arbetsgivaren ska senast under mars månad kalla till det inledande steget i löneöversynen, om inte annat överenskommits lokalt. Om så inte sker kan arbetstagarorganisationen begära central konsultation enligt § 4.

Överläggning

Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna redogör under överläggningen för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstagande. I detta ingår att gå igenom arbetsgivarens verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier.

Vid överläggningen går parterna igenom förutsättningar och en tidsplan för löneöversynen.

Löneprocess

I bilaga 5 till BÖK 25 har de centrala parterna angivit ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga är avsedd att användas som vägledning och stöd i den lokala löneprocessen.

För part med centralt fastställt utrymme i Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling.

Tillämpas förhandlingsmodellen hanteras innehållet i överläggningen inom ramen för förhandlingen.

De lokala parterna ska eftersträva att det finns samverkansformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Löneöversyn

Dialog chef medarbetare

Chef och medarbetare för en dialog utifrån verksamhetens mål och medarbetarens prestationer. Samtalet ska tydligt koppla lönen till individuella resultat, lönekriterier och lönestruktur. Lönesättande chef lämnar förslag på ny lön med motivering.

Förhandling

I fall då löneöversynen genomförs som förhandling har chef och medarbetare samtal om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål utan att något förslag till ny lön lämnas.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Förslaget till fördelning ska bygga på företagets lönepolitik och väl kända kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna förslaget till fördelning av löneutrymmet på individnivå och parterna ska enas om förslaget till nya löner.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya löner avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs.

Avstämning

Efter att förslag till nya löner lämnats enligt dialogmodellen genomförs avstämning. Vid avstämningen ska speciell uppmärksamhet ägnas åt gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynen i syfte att lägga en god grund för nästa.

Inför avstämningen ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå. De nya lönerna biläggs anteckningarna från avstämningen och är därefter fastställda.

Om förslaget innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges.

Utöver de nya lönerna har resultatet av avstämningen inte kollektivavtals ställning.

§ 3 Tidplan för kommande löneöversyn

Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

§ 4 Central konsultation

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i samtliga faser i löneprocessen, med syfte att stödja parterna nå samsyn.

Löneöversyn kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Om löneöversynen avslutas i oenighet efter partsgemensam konsultation, ska grunderna för oenigheten protokollföras.

§ 5 Central förhandling

Central part kan påkalla central förhandling senast två veckor efter det att den lokala löneöversynen avslutats i oenighet.

§ 6 Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

§ 7 Fredsplikt

Förhandlingar ska föras under fredsplikt.

Särskilda lönebestämmelser AkademikerAlliansen

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess: **§ 1 Löneöversyn**

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt från Löneprocess § 1.
3. Såvida inte annat överenskoms, ska medlemmar i arbetstagarorganisationen som per 1 april är tillsvidareanställda med månadslön ingå i löneöversynen.

Anmärkningar

1. För löneöversyn 2025 görs en avräkning om 0,5 procent i den lokala löneöversynen.
2. För arbetstagare som omfattas av extra pensionsavsättning enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar p. 9 i och med ikraftträdandet av BÖK 24 görs en avräkning på löneökningen för individen motsvarande 0,2 procent senast i samband med löneöversyn 1 april 2025.

§ 2 Övrigt

AkademikerAlliansen

1. Till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer är: Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund och Tjänstetandläkarna.

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när

arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Särskilda lönebestämmelser - AkademikerAlliansen

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Chefens roll

3. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs. Lönesättande chefers förutsättningar är avgörande för kvalitén i lönesättningen.

Särskilda lönebestämmelser AKV

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess: **§ 1 Löneöversyn**

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt från Löneprocess § 1.
3. Såvida inte annat överenskoms, ska medlemmar i arbetstagarorganisationen som per 1 april är tillsvidareanställda med månadslön ingå i löneöversynen.

Anmärkningar

1. För löneöversyn 2025 görs en avräkning om 0,5 procent i den lokala löneöversynen.
2. För arbetstagare som omfattas av extra pensionsavsättning enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar p. 9 i och med ikraftträdandet av BÖK 24 görs en avräkning på löneökningen för individen motsvarande 0,2 procent senast i samband med löneöversyn 1 april 2025.

Ingen eller ringa löneutveckling

4. För arbetstagare som får ingen eller ringa löneutveckling ska en handlingsplan upprättas.

§ 2 Övrigt

Förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet

1. I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen och Film.

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när

arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Särskilda lönebestämmelser - AKV

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Chefens roll

3. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs. Lönesättande chefers förutsättningar är avgörande för kvalitén i lönesättningen.

Särskilda lönebestämmelser Kommunal

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löne-översynstillfället utgörs av procent av lönesumman för kollektivet av medlemmar i Kommunal som är tillsvidareanställda med månadslön och beräknas enligt nedan.

Anmärkning

Medlemmar som har träffat avtal om anställning och ny lön från och med den 1 januari innevarande år ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utrymme. En förutsättning är att detta uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

2025

Utrymmet utgörs av 2,9 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29 100 kronor.

2026

Utrymmet utgörs av 3,0 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 30 089 kronor.

Dokumentation och motivering av ny lön

3. Om lokala parter inte enas om annat i enlighet med § 2 i bilaga 1 löneprocess ska, för medlem i Kommunal, samtalet inför löneöversynen skriftligen dokumenteras. Av dokumentationen ska de kriterier som ligger till

grund för lönesättningen på arbetsplatsen samt arbetsgivarens bedömning och motivering framgå. Motiven ska utgå ifrån arbetsgivarens arbete i enlighet med

Särskilda lönebestämmelser - Kommunal

§ 1 i Löneavtalet. Dokumentation ska vara genomförd inom två veckor efter slutförd förhandling och undertecknas av båda parterna.

§ 2 Lägsta löner

Lägsta löner för 2025

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 23 095 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lägsta löner för yrkesarbetare

Med yrkesarbetare avses elmontör, driftmaskinist/-tekniker, styr- och reglertekniker

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska - fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 26 045 kronor.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med två års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 29 143 kronor.
3. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med fem års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 32 455 kronor.

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser ska fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 22 748 kr.

Lägsta löner för 2026

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 23 788 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lägsta löner för yrkesarbetare

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska - fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 26 826 kronor.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med två års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 30 018 kronor.
3. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med fem års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 33 428 kronor.

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, ska fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 23 430 kr.

Särskilda lönebestämmelser Seko

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löne-översynstillfället utgörs av procent av lönesumman för kollektivet av medlemmar i Seko som är tillsvidareanställda med månadslön och beräknas enligt nedan.

Anmärkning

Medlemmar som har träffat avtal om anställning och ny lön från och med den 1 januari innevarande år ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utrymme. En förutsättning är att detta uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

2025

Utrymmet utgörs av lägst 2,9 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29 100 kronor.

2026

Utrymmet utgörs av lägst 3,0 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 30 089 kronor.

§ 2 Lägsta löner

Lägsta löner för 2025

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 202504-01 uppgå till lägst 23 095 kronor.

Särskilda lönebestämmelser - Seko

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lägsta löner för yrkesarbetare

Med yrkesarbetare avses elmontör, driftmaskinist/-tekniker, styr- och reglertekniker

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska - fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 26 045 kronor.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med två års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 29 143 kronor.
3. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med fem års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 32 455 kronor.

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser ska fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 22 748 kr.

Lägsta löner för 2026

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 23 788 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lägsta löner för yrkesarbetare

Med yrkesarbetare avses elmontör, driftmaskinist/-tekniker, styr- och reglertekniker

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska - fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 26 826 kronor.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med två års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 30 018 kronor.
3. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med fem års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 33 428 kronor.

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser ska fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 23 430 kr.

§ 3

Uppmärksamma individuella insatser

Parterna är överens om vikten av att uppmärksamma individers särskilda bidrag till verksamhetens utveckling i samband med löneöversyn. För medarbetare som tar på sig särskilda arbetsuppgifter eller ansvar under året ska dessa tas i beaktande vid bedömningen av den nya lönen. I de fall ansvar eller arbetsuppgift är av tillfällig art kan arbetsgivaren göra en bedömning gällande huruvida denna bör bedömas inom ramen för löneöversyn eller istället hanteras genom ett lönetillägg. Det kan exempelvis vara fallet i fall då medarbetaren tar på sig ett handledaruppdrag eller annat ansvar eller arbetsuppgift av tillfällig karaktär.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning

Grundläggande principer för lönesättningen

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Lönesättningen är ett av arbetsgivarens verktyg för att styra verksamheten. För att varje verksamhet ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt behöver arbetssätt och organisation anpassas efter lokala förutsättningar. Därför är löneavtalet utformat så att det stödjer en lokal lönebildning som utgår från verksamhetens behov och förutsättningar samt medarbetarnas prestation och resultat.

I lönepolitiken tydliggör arbetsgivaren sina ställningstaganden. För att skapa så god förståelse som möjligt för den lokala lönebildningen och för arbetsgivarens ställningstaganden bör dialog föras på arbetsplatsnivå om vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten och hur lönekriterierna ska förstås i respektive verksamhet.

Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Lönekriterier för lönesättning ska vara väl kända i organisationen och tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lokal löneöversyn

Överläggning

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv.

Bilaga 5 till BÖK 25

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lönebildning

Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar till att önskvärd tydlighet uppnås. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare.

Lönebildningen har ett långsiktigt syfte. En väl diskuterad och definierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande inriktningarna för avtalsperioden.

Efter överläggningen tillämpas dialogmodell eller förhandling.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Löneöversyn sker årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för fastställt löneöversynsdatum. Den enskilda medarbetarens måluppfyllelse och resultat kopplat till företagets lönekriterier, under hela verksamhetsåret ligger till grund för löneöversynen.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Ändamålet med lönebildningen är att bidra till ökad effektivitet i verksamheten och därför är det också viktigt att ha ändamålsenlig lönespridning inom och mellan olika yrkesgrupper.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/ lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Bilaga 5 till BÖK 25

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lönebildning

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Löneöversyn

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.

Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

Dialogmodellen

I en löneöversyn enligt dialogmodellen är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden

av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur samtalet genomförs. En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som i lönesättningen.

Förhandlingsmodellen

När löneöversynen genomförs som förhandling så är det viktigt att lokala parter är väl förberedda och har tillgång till samma underlag vid förhandlingen. Parterna bör också diskutera hur besked om de nya lönerna ska ges.

Avstämning

löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande hur eventuella prioriteringar har slagit igenom i lönesättningen. Vid avstämningen fastställs

Bilaga 5 till BÖK 25

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lönebildning

resultatet av löneöversynen. Då löneöversyn skett enligt dialogmodellen får listan med nya löner status som lokalt kollektivavtal.

Då löneöversyn skett enligt förhandlingsmodellen, fastställs nya löner i protokoll som är ett lokalt kollektivavtal.

Ingen eller ringa löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Ingen eller ringa löneökning ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling över tid

Det är av stor vikt att arbetsgivare tar till vara erfarenhet och kompetens hos samtliga medarbetare genom hela yrkeslivet. Medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling ökar också möjligheten att utveckla och nå målen för verksamheterna. Det är därför väsentligt att uppmärksamma erfarenhet och

kompetens i medarbetares karriär- och löneutveckling för att bidra till ökad lönespridning och möjligheten att attrahera och behålla personal.

Chefens roll

En viktig förutsättning för att dialogmodellen ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag.

Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningsbehoven ska analyseras.

Branschbestämmelser – Allmänna anställningsvillkor

Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Anställningsvillkoren i detta avtal ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.

För att möta verksamhetens behov och klara kompetensförsörjningen är det viktigt att tillämpningen av villkoren skapar förutsättningar för ett friskt arbetsliv och en god arbetsmiljö. Därmed ökar också förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Arbetsgivare bör också verka för att redan anställda arbetstagare i högre utsträckning ska arbeta heltid och att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetens tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren och arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning, skapar förutsättningar för att behålla och rekrytera personal. Avvikelser kan göras, där så anges, genom lokala kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Möjligheten till enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare för medlemmar i Seko och Kommunal är begränsad till vad som framgår av avtalstexten.

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning, statlig myndighetsföreskrift eller annat avtal, ska detta avtal och de till avtalet hörande bilagor tillämpas på arbetstagare, som är anställd hos arbetsgivare ansluten till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Anställningsform

Mom. 1 Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS) med följande tillägg och avvikelser.

Mom. 2 Provanställning kan ske enligt 6 § LAS. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte har kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

Mom. 3 Oavsett vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande.

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

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

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

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

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

Mom. 4 Bestämmelsen i 5 a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

En vikariatsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariatsanställning mer än 18 månader.

Anmärkningar

1. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.
2. 18 månader motsvarar 548 anställningsdagar.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i mom. 3.

Lokalt kollektivavtal kan även träffas om avvikelse från övriga bestämmelser i denna bestämmelse.

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från 28 § LAS om skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning.

Under anställningen

§ 5 Allmänna åligganden

Mom. 1 Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

Anmärkningar

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.
2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

Mom. 2 Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande bilagor.

§ 6 Utbildning m.m.

Mom. 1 En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Mom. 2 När en arbetstagare i anställning deltar i utbildning utges ej kompensation för overtidsarbete enligt § 18. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme, på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning för genomförd utbildningstimme med timlön. För månadsavlönad ersätts tiden med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Utbetalad ersättning är semesterlönegrundande.

Mom. 3 Vid tillfälle då utbildning m.m. på arbetsgivarens initiativ har förlagts på arbetstagarens fridag, utges kompensation för overtidsarbete enligt § 18.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 7 Bisysslor

Mom. 1 Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.
- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Mom. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 8 Hälsoundersökningar m.m.

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 1 Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan. Arbetsgivaren ska även informera

arbetstagarorganisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

Alkohol- och drogtester

Mom. 2 Arbetsgivare kan genomföra alkohol- och drogtester när

- a) ändamålet är att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol-, narkotika- eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom, eller om arbetstagarens hälsotillstånd är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär samt när det
- b) föreligger befogad misstanke om missbruk.

Anmärkningar

1. Arbetsgivare som avser att genomföra alkohol- och drogtester ska ha en skriftlig alkohol- och drogpolicy. Policyn bör vara väl förankrad.
2. Arbetsgivare som, med hänvisning till punkten a) ovan, vill införa slumpvisa alkohol- och drogtester för grupper inom sin verksamhet ska förhandla med fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med enligt 11 § MBL.
3. Om det, utifrån av arbetsgivaren genomfört drogtest och/eller om det i övrigt föreligger grundad anledning att anta att en arbetstagares alkoholkonsumtion eller bruk av medicin som förskrivits av läkare, övergått till missbruk av sjukdomskaraktär ska arbetsgivaren utreda om behov av rehabiliterande insatser föreligger.
4. Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja lokala parterna att nå samsyn om policyn och om hur det slumpvisa testandet kan gå till.

Övriga hälsoundersökningar

Mom. 3

Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 9 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

Mom. 1 En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 2 Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

Mom. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Anmärkning

Lokal arbetstagarpart kan, för det fall arbetsgivaren avser att innehålla avlöningsförmåner, begära central konsultation i frågan.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

Mom. 4 Arbetsgivare kan meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Mom. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 26 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

Mom. 6 En arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Inför beslut om avstängning, förlängning av avstängning eller förbud att arbeta enligt mom. 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

§ 10 Disciplinpåföljd

Mom. 1 En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

Mom. 2 Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Mom. 3 Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 11 Omreglering på grund av sjukersättning

Mom. 1 Arbetstagare som beviljas sjukersättning från Försäkringskassan är skyldig att informera arbetsgivaren om sådant beslut.

Arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB), ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkningar

1. Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.
2. En arbetstagare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.
3. Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Mom. 2 Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln $a \times (1 - b) = c$ a = den tidigare sysselsättningsgraden,

b = omfattningen av den partiella sjukersättningen (exempelvis 0,50 vid halv sjukersättning) och c = den nya sysselsättningsgraden.

Mom. 3 En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 15 mom. 1 som månadslön.

Mom. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 29 Uppsägningstid m.m. föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning enligt SFB finns i 4 a § i LAS.

Arbetstid

§ 12 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande angivna tillägg. Tillägg och avvikelser kan finnas i branschspecifika bilagor.

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 2 Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkningar

1. Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.
2. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittent treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar är den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd 40 timmar per vecka. För varje lätthelgdag som arbetstagaren har förlagd arbetstid ges kompensation med en ledig dag.

Anmärkningar

1. Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagare ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.
2. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom. 3 Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra säsonganpassad arbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagaren före beräkningsperiodens början får kännedom om hur arbetstagaren kommer att vara schemalagd under hela beräkningsperioden.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller om överläggningen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Avvikelser från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll.
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) Kan för arbetstagare som arbetat allmän övertid under kalenderåret återföras högst 70 timmar allmän övertid om den anställda under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagarorganisation ska informeras om återförandet innan detta får ske,
- d) anses förlängd arbetstid, upp till motsvarande heltid, inte som mertid,

Anmärkning

Arbetstiden ersätts enligt § 18.

- e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

- h)** för arbetstagare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader,
- i)** skall uttag av extra övertid enligt 8a § ATL föregås av lokal förhandling.

Arbetstidskonto (Gäller fr.o.m. 2026-01-01)

Mom. 7 Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande arbetstidskonto (ATK).

Rätt till ATK

Utrymmet för ATK utgörs för heltidsanställd arbetstagare av 63 + 9 timmar per kalenderår i proportion till anställningstid och sysselsättningsgrad. Frånvaro från arbetet av anledning och omfattning som anges i 17-17 b §§ semesterlagen ligger till grund för intjänande av ATK.

ATK kan antingen förläggas som ledig tid, omvandlas till ett värde som avsätts till pension eller betalas ut kontant. Pensionsavsättningar enligt denna bestämmelse sker senast vid nästföljande års första ordinarie inbetalning enligt tjänstepensionsplan. Kontant utbetalning enligt denna bestämmelse sker med ordinarie löneutbetalning i början av nästkommande år.

Anmärkningar

- 1.** Arbetstagare som anställs för kortare tid än tre sammanhängande kalendermånader har inte rätt till intjänande av ATK.
- 2.** Avsättning till pension är inte möjlig för arbetstagare med Gamla PA-KFS eller KAP-KL.

ATK som arbetstagaren förfogar över

a) Arbetstagaren förfogar över 63 timmar som under året antingen förläggs som ledig tid i samråd med arbetsgivaren, omvandlas till ett värde som avsätts till pension eller betalas ut kontant. Belopp som avsätts till pension eller betalas ut kontant beräknas på följande sätt

$0,056 \% \times a \times b \times 12$ a = antal timmar som

arbetstagaren kvalificerat sig för b = arbetstagarens

månadslön

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

ATK som arbetsgivaren förfogar över

b) Arbetsgivaren förfogar över 9 timmar och beslutar om dessa timmar ska förläggas som ledig tid eller omvandlas till ett värde som avsätts till pension. För det fall avsättning till pension medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionsavsättningen ökas med mellanskillnaden. Om arbetsgivaren väljer att lägga ut timmarna som ledig tid ska dessa förläggas med minst 1 timme sammanhängande per tillfälle. Arbetsgivaren informerar lokal arbetstagarorganisation om vald förläggning inför det kommande året. Belopp som avsätts till pension beräknas på följande sätt

$0,056 \% \times a \times b \times 12 \times 1,0576$ a = antal timmar som

arbetstagaren kvalificerat sig för b = arbetstagarens

månadslön

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Överskjutande ATK

Värdet av timmar som inte har tagits ut under året avsätts till pension. Belopp beräknas enligt a).

Anmärkning

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagaren få värdet utbetalt som kontant ersättning.

Återbetalning av ATK

Har arbetstagare tagit ut fler timmar än arbetstagaren har rätt till under året ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald ATK. För varje timme beräknas återbetalningen med $1/165$ av månadslönen.

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från

- a) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,
- b) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,
- c) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- d) 14 § ATL om veckovila och
- e) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Lokalt kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 5, anmärkningen till mom. 6 a) och mom. 6 g).

Anmärkning

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande dygnsvila

Mom. 9 Avvikelse från dygnsvila får göras vid arbete i samband med beredskaps- och jourtjänstgöring, om allmänhetens behov kräver det eller i övrigt om särskilda omständigheter föreligger.

a) En arbetstagare som inte erhållit minst elva timmars sammanhängande dygnsvila ska beredas åtta timmars sammanhängande vila i följande fall, om påföljande dag inte är arbetsfri:

1. om övertidsarbete har utförts under minst tre timmar sammanhängande, eller
2. om övertidsarbete har utförts vid två eller flera tillfällen under minst tre timmar sammantaget, varvid minst två timmar skett under tiden 00-05, eller
3. om övertidsarbete har utförts vid tre eller flera tillfällen under minst fyra timmar sammantaget.

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag för den delen.

Anmärkning

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

b) För arbetstagare, som inte erhåller dygnsvila under veckoslut/helgdag och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut/helgdag, gäller att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar kompenseras i nära anslutning till det utförda övertidsarbetet efter individuell överenskommelse. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller reglerna om dygnsvila enligt a) ovan. Motsvarande regler gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagd till veckoslut.

Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande veckovila

Mom. 10 Om arbetstagaren inte erhållit veckovila kompenseras det med en dags ledighet utan löneavdrag. Ledigheten ska normalt förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut.

Arbetstagaren ska anses ha veckovila under frånvaro för sjukdom, semester, tjänstledighet, kompensationsledighet samt under helgdagar och fridagar etc.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 11 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från

- a)** om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- b)** om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL,
- c)** om avvikelse från mom. 5.

§ 13 Flexibel arbetstid

Mom. 1 Tillämpning av flexibel arbetstid förutsätter att lokalt kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffas.

Mom. 2 Efter överläggning beslutar arbetsgivaren för vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten.

Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 14 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 15-16, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för overtidsarbete, tillägg för obekväm arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

Mom. 2 Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

Mom. 4 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista 5 dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

Anmärkningar

1. Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.
2. Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande.
 - a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
 - b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
3. Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 15 Löneform

Månadslön

Mom. 1 Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Arbetstagare med kortare anställningstid kan få månadslön enligt detta moment.

Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Timlön

Mom. 2 Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om andra löneformer.

§ 16 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

Mom. 1 Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$\frac{a - b}{a} \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagen är ordinarie arbetstid, b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet, c = arbetstagens månadslön och d = arbetstagens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

Mom. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Mom. 3 Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och

b) för annan arbetstagare den faktor, med 2 decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 26 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 24 mom. 2 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.
4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med $1/165$ av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Karensavdrag

Mom. 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel
 $\text{kalenderdagslön} \times 1,4 \times 80 \%$.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Övrigt

Mom. 5 En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 6 En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 1-3 samt 7 i denna bestämmelse. Har kollektivavtal träffats om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad istället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3 ska beräkning av karensavdrag göras enligt mom. 4 a) eller 4 b).

§ 17 Samordning

Mom. 1 Utges en avlöningsförmån eller annan anställningsförmån i samband med ledighet ska den minskas (samordnas) med belopp motsvarande ersättning enligt a)–c) som avser samma period.

- a) Ersättning enligt socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust.
- b) Försäkring som bekostats av arbetsgivaren.
- c) Arbetstagarens rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Samordning ska göras även om ersättningen inte utbetalas på grund av arbetstagarens eget handlande eller försummelse.

Har en arbetstagare fått avlöningsförmån eller annan anställningsförmån från arbetsgivaren utan att samordning gjorts är arbetstagaren återbetalningsskyldig. Arbetsgivaren kan avstå från krav på återbetalning om särskilda skäl föreligger.

Arbetsgivaren kan besluta att ersättning/förmån ska helt eller delvis undantas från samordning.

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken (SFB) eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

Mom. 3 Arbetsgivaren kan samordna avlöningsförmån med särskild avtalspension eller motsvarande förmån enligt kommunala pensionsbestämmelser som utges på grund av annan anställning eller uppdrag.

Mom. 4 En arbetstagare är skyldig att anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1 till arbetsgivaren.

§ 18 Övertid m.m.

Mom. 1 En arbetstagare, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Mom. 2 För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid – enkel övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår av mom. 3 nedan.

För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår av mom. 3 nedan.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Då övertidsarbete påbörjas före klockan 05.00 ska, oberoende av vad som ovan sägs, ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstidens början. Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden.

Vid övertidsarbete i direkt anslutning till avslutat kontinuerligt treskiftsarbete utges kvalificerad övertid i stället för enkel övertid under tid från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt från kl. 18.00 på skärtorsdagen till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg samt tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni.

Mom. 3 Övertidskompensation utges per timme enligt följande.

Enkel övertid	180 %	av <u>Månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 %	165

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Kompensationsledighet bör tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt. Antal sparade timmar får uppgå till högst 80. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 4 Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 19 Obekväm arbetstid

Mom. 1 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 till fredag ska inte räknas som obekväm.

Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag.

Ersättning för obekväm arbetstid (ob-ersättning)

Mom. 2 För obekväm arbetstid utges ersättning per timme enligt följande

Måndag kl. 18.00 – fredag kl. 07.00

Månadslönen

540

Tid från kl. 18.00 fredag-måndag kl. 07.00 och tid från kl. 18.00 trettondagsafton samt dag före 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag 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

Månadslönen

314

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

Månadslönen

150

Tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni

Månadslönen

150

Övriga bestämmelser

Mom. 3 Ob-ersättning kan inte utges samtidigt med övertids- eller färdtidsersättning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 20 Jour och beredskap

Jourtjänstgöring

Mom. 1 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

Mom. 2 Ersättning per jourtimme utges med

Månadslönen

600

Följande gäller

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag

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

Månadslönen

150

Tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni

Månadslönen

150

Mom. 3 Ersättning utges för lägst åtta timmar per jourtillfälle. Jourersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

Beredskapstjänstgöring

Mom. 4 Med beredskapstjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara tillgänglig för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete. Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.

Ersättning för beredskapstjänstgöring

Mom. 5 Ersättning per beredskapstimme utges med

Månadslönen

1400

Följande gäller

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag

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 utom lördag efter respektive helg

Månadslönen

350

Tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni

Månadslönen

350

Övriga bestämmelser

Mom. 6 Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle.

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

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 21 Förskjuten arbetstid

Mom. 1 Om en arbetstagar, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med övertidskompensation eller i fall som avses i § 12 mom. 4, om säsongsanpassad arbetstid.

**För dag som enligt näst Föregående schema tid skulle varit
fredag**

% av timlönen	64,4 %	32,3 %
----------------------	--------	--------

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 22 Färdtid

Mom. 1 Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

Mom. 2 Färtdidsersättning utges enligt följande.

För de första 10 timmarna	För tid under
en kalendervecka,	därutöver för vilka
ersättning ska	under utges
kalenderveckan	

% av timlönen	53 %	80 %
---------------	------	------

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 3 Arbetstagare får inte färtdidsersättning för tid, då kompensation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färtdidsersättning för tid mellan kl. 08.00 och kl. 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färtdidsersättning utges inte för sådan tid mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på färdmedlet.

Mom. 4 Färtdidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

Ledighetsförmåner

§ 23 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Denna bestämmelse och §§ 24, 26-28 gäller ledighet och lön under ledighet.

Mom. 2 Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

Mom. 3 Redan påbörjad ledighet får inte bytas ut mot annan ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger det.

Anmärkning

Arbetstagare har med stöd av lag och avtal i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.

Mom. 4 Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 24, 26-28. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 5 Då arbetstagaren får lön under ledighet, och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

Mom. 6 Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

§ 24 Ledighet för studier och viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Studier

Mom. 1 Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivaren medges behålla lönen eller del därav.

Arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet.

Viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Mom. 2 Arbetstagare som avser vara ledig från sin anställning för tjänstgöring inom totalförsvaret ska om möjligt anmäla detta till arbetsgivaren 3 månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske, exempelvis till följd av annan tvingande reglering eller sent besked om tjänstgöring, ska anmälan göras utan dröjsmål. En arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka grunden för inlämnad ledighetsansökan.

Mom. 3 Arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt SFB får ersättning enligt detta moment vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret under den tid då dagpenning utbetalas enligt SFB. Ersättning utges under högst 60 kalenderdagar per år. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare får ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 90 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. Arbetstagare är på arbetsgivarens begäran skyldig att styrka att denne uppbär dagpenning från Försäkringskassan.

Anmärkningar

Ledighet med dagpenning enligt ovan kan omfatta:

- a) Totalförsvarspliktiga som genomför annan tjänstgöring än grundutbildning, till exempel repetitionsutbildning.
- b) Hemvärnssoldat vid viss tjänstgöring såsom utbildning i krigsbefattning, ledningsövning för totalförsvaret, deltagande i samövning med krigsförband, medverkan i uppgifter för att upprätthålla Sveriges försvarsberedskap.
- c) Tjänstgöring inom frivilliga försvarsorganisationer vid höjd beredskap.

§ 25 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 2 Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

Mom. 3 Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 10 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 5000 kr. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti, får en betald semesterdag extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 3000 kr.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåts genom att arbetstiden nedsatts enligt § 12 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 12 mom. 2 första stycket som fått semester under midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagaren erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 Antalet semesterdagar uppgår till 25.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan kontant ersättning kan växlas mot annan förmån. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

Mom. 6 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 15 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. Med lön jämfställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

Mom. 7 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka, b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 8 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

- a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti.

Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskoms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

- b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

Mom. 9 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 13 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 17 och 26-27, samordningsbestämmelser, sjukdom och föräldraledighet. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL och 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 10 Om annat inte överenskomts ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fridagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

Mom. 11 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

Mom. 12 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som provas skäligen.

Beräkning av semesterlön

Mom. 13 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17 b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Mom. 14 Semesterlön för månadsavlönad arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 9, med belopp som beräknas på följande sätt

0,8 % av arbetstagarens fasta kontanta lönen.

Semesterdagstillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

Mom. 15 För annan arbetstagare än i mom. 14 ska utöver mom. 1, 3–7, 9–15 och 19–21 följande gälla. Semesterlön beräknat enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar som arbetstagaren har rätt till. Regleringen omfattar inte sparade semesterdagar.

Semestertillägg för utbetald ob, jour och beredskapsersättning

Mom. 16 Semestertillägg, för varje betald semesterdag, för rörliga lönedelarna OB-, jour- och beredskapsersättning utges med

0,5 % av summan som har utbetalats under närmast föregående 12-månadersperiod.

Intjänat semestertillägg för de rörliga lönedelarna utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt och/eller eventuell annan periodisering, som lokalt överenskommes.

Till summan som ska utbetalas ska, för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro, läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under beräkningsperioden utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § SemL) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning

Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetstagaren har tjänat in fullbetald semester.

Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 17 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 25. Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Anmärkning

Arbetstagare som t.o.m. den 31 december 2021 har varit anställda på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 25 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 25 sparade semesterdagar den 31 december 2025.

Mom. 18 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 25 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 19 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 andra stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 20 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 21 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

§ 26 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbets-oförmågan kvarstår,
- b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliterings-penning enligt SFB utges.

Mom. 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare.

Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

Arbetsgivaren kan besluta att efterge kravet i 9 § lagen om sjuklön (SjLL) på att arbetstagare ska lämna försäkran vid sjukdom.

Anmälan

Mom. 3 Arbetstagaren ska, för att ha rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

En arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Mom. 4 Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som ”arbete åt arbetsgivaren”.

Sjuklön

Mom. 5 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 15, 16 samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 19 och 20.

Vad som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, beräknas när det gäller

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- c) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och
- d) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

Anmärkning

Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat kollektivavtal om alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

Mom. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 procent av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Arbetstagare ska på begäran styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan.

Anmärkningar

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Mom. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivån enligt SFB.

Utgas sjukpenning på fortsättningsnivån enligt SFB utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Arbetstagare ska på begäran styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan.

Mom. 8 Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjlL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

Mom. 9 En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 27 kap. 45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar med belopp motsvarande

77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 10 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård.

Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 11 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning på normalnivå enligt SFB. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivå utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Har rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 27 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstannivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstannivå utges om arbetstagaren

varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 3 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 4 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren i egenskap av blivande förälder rätt till ledighet för att besöka barnmorskemottagning vid högst 2 tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 procent av lönen.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5

a) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

b) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni till augusti ska anmäla sådan ledighet senast den 1 april. För att ett sådant krav ska gälla ska arbetsgivaren senast den 15 mars ha begärt detta. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om dels avvikelser från

a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,

b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,

- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnande behandling.

§ 28 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag. Rätt till ledighet för enskild angelägenhet gäller vid följande tillfällen:

- a) nära anhörigs svårare sjukdom
- b) nära anhörigs bortgång
- c) nära anhörigs begravning
- d) bouppteckning

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan, vid behov, ledighet med bibehållna avlöningsförmåner även beviljas för resa under som mest två arbetsdagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Avslut av anställningen

§ 29 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1 För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt lagen om anställningsskydd (LAS) om inte annat anges nedan.

Mom. 2 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

Mom. 3 Om en arbetstagare är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och som senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist under dennes föräldraledighet, gäller 11 § andra stycket LAS.

Tidsbegränsade anställningar

Mom. 4 För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter motsvarande sakliga skäl enligt LAS.

En tidsbegränsad anställning som är avsedd att vara längre än 12 månader, kan utöver vad som anges ovan, avslutas av arbetsgivaren utan motsvarande sakliga skäl förutsatt att sådant besked lämnas inom tre månader från anställningens tillträde. Vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida ska berörd arbetstagarorganisation informeras om beslutet.

Mom. 5 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 6 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 7 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 8 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och inte heller för tidsbegränsad anställning som vid anställningens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

Mom. 9 Oavsett vad som föreskrivs i 33 a § LAS om anställningens upphörande för arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning gäller inte någon skyldighet om varsel, överläggning eller förhandling till berörd arbetstagarorganisation.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 10 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal med avvikelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 11 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller Seko och Kommunal)

Mom. 12 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Anmärkning

När uppsägning sker från arbetsgivarens sida och arbetstagaren vid uppsägningstillfället enligt LAS har rätt till längre uppsägningstid än tre månader gäller den uppsägningstid LAS anger.

§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Mom. 1 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört lönekollektivavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

- a) ersättning för overtidsarbete, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

Anmärkning

Som "lön och andra anställningsförmåner" räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och
- c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från mom. 2 c) för annan löneform än ackordslön enligt § 15 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

§ 31 Turordning och företrädesrätt

Mom. 1 Turordning sker enligt § 22 lagen om anställningsskydd (LAS).

Anmärkning

Gemensam turordning fastställs för varje driftsenhet för sig. **Mom.**

2 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

- a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som är kortare än 14 kalenderdagar.

Anmärkning

Efter 14 kalenderdagar ska vikariatet erbjudas arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning.

- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 5, förflyttning.
- d) För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Övriga förmåner och bestämmelser

§ 32 Pensioner m.m.

Pensionsavtal

Mom. 1 Arbetsgivare anslutna till Sobona omfattas av kommunala tjänstepensionsplaner tecknade tillsammans med SKR och därtill hörande kollektivavtalade försäkringar.

Anmärkning

Arbetsgivare som sedan tidigare efter godkännande tillämpar andra centralt kollektivavtalade tjänstepensionsplaner än de ovan angivna kan kvarstå i dessa och därtill hörande försäkringar och eventuella omställningslösningar.

Arbetsskadeförsäkring

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL. Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

Avtalsgruppsjukförsäkring

Mom. 3 Arbetsgivaren ska teckna AGS-KL.

Tjänstegrupplivförsäkring och begravningshjälp

Mom. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Mom. 5 Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska

motsvara hälften av det prisbasbelopp som enligt socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

Omställningsavtal/Trygghetsavtal

Mom. 6 Arbetsgivare omfattas av det centralt tecknade Kompetens- och Omställningsavtalet KOM-KR och ska följa dess reglering om årlig avsättning.

Anmärkning

De arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal fortsätter att tillämpa detta avtal till dess centrala parter enas om annat. Om arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal delar upp sin verksamhet i två eller flera företag omfattas även dessa nya företag av avtalet. För verksamheter som förvärvas av eller på annat sätt införlivats i arbetsgivare som sedan tidigare tillämpar KFS Trygghetsavtal kan också tillämpa KFS Trygghetsavtal.

§ 33 Kontroll- och bevakningssystem

Mom. 1 Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parter MBL-förhandla. Arbetsgivaren ska redovisa syftet med införandet, under vilken tidsperiod systemet ska användas samt för det fall en intresseavvägning har gjorts presentera sådan. Arbetsgivaren ska vidare beskriva vem hos arbetsgivaren som kommer ha tillgång till uppgifterna, om tredje part kommer ges tillgång till uppgifterna, hur länge uppgifterna kommer behandlas och sparas samt hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införandet.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om införande av kontroll- eller bevakningssystem. Sådant kollektivavtal får inte avvika från dataskyddsförordningen eller annan tillämplig lagstiftning.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Branschbestämmelser

Anställningsformer

1. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat HÖK/ÖLA/AB 20 gäller:

Projektanställning som med stöd av vid tidpunkten gällande AB 20 påbörjas innan 2021-12-31 enligt AB § 4 mom. 3 d) övergår inte till en tillsvidareanställning.

Övertid

2. Arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 80 sparade timmar får ta ut överskjutande timmar under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 80 sparade timmar per 2025-12-31.

Utrymme för arbetstidsåtgärder (Gäller t.o.m. 2025-12-31)

3. Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och utgör 63 timmar per år. Vid enskilda företag kan överenskommelse ha träffats om annat antal timmar eller att arbetstidskonto inte gäller vid företaget.

Om inte lokal överenskommelse träffats om andra arbetstidsåtgärder ska individuella arbetstidskonton gälla.

Utöver de 63 timmarna ovan finns ett värde om ytterligare 9 timmar per arbetstagare och år. Dessa ytterligare timmar förfogar arbetsgivaren över och kan bestämma om de ska användas till arbetstidsförkortande åtgärder alternativt avsättning till pension. Det är parternas gemensamma uppfattning att dessa timmar i första hand bör användas för arbetstidsförkortande åtgärder. Vid avsättning till pension har de 9 timmarna ett värde av 0,5 % av månadslönen x 12 x 1,0576 i förhållande till tjänstgöringsgrad. Faktorn 1,0576 är avsedd att kompensera för skillnaden mellan arbetsgivaravgifterna och den särskilda löneskatten på pensioner i syfte att göra avsättningen kostnadsneutral för arbetsgivaren jämfört med kontant utbetalning.

Om arbetsgivaren väljer att lägga ut timmarna som ledig tid ska dessa förläggas med minst 1 timme sammanhängande per tillfälle. Arbetsgivaren informerar de lokala parterna om vald förläggning inför det kommande året.

Semester

4. För arbetstagare med anställningsavtal enligt f.d. KFS branschavtal Energi, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyllt 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 dagar.

Uppsägningstider

5. Beslut om att tillämpa andra uppsägningstider med stöd av HÖK/AB som arbetsgivare fattat före 2022-01-01, gäller fortsatt.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från HÖK/ÖLA/AB

6. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade HÖK/AB och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar, samt därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Regleringen gäller ej arbetstagare som vid ovanstående tidpunkt omfattades av ÖLA tecknade med Seko.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från KFS branschavtal Energi

7. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare med anställningsavtal som ingåtts före 1998-09-01 och därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren samt

- varit anställd under minst 15 år eller

- fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år

är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 3 månader.

Genomsnittlig arbetstid (Gäller enbart Seko)

8. Vid tillämpning av § 12 mom. 6 g) gäller för beräkningsperiod att denna kan omfatta högst 6 veckor.

Avvikelse från § 25 Semester mom. 4

9. För Seko utges inte engångsbelopp på 3 000 kronor respektive 5 000 kronor.

Övriga anteckningar

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

1. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande $(a - b) \times c = d$ a = ursprunglig lön vid heltid b = ny lön vid heltid c = ny sysselsättningsgrad d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt § 5 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Pensionsavgifter

2. För arbetstagare som, efter övergång till BÖK, utan avbrott fortsatt omfattas av tjänstepensionsplaner tecknade av Sobona och SKR äger följande övriga anteckningar, rörande pensionsavgifter, i HÖK fortsatt giltighet:

- HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet
Punkt 13
- HÖK AkademikerAlliansen och därtill anslutna förbund Punkt 7
- HÖK OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet
Punkt 5
- HÖK OFRs förbundsområde Läkarna

Punkt 12

- HÖK Sveriges Lärare
Punkt 12
- HÖK OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård
Punkt 6 och 7

Lokala avtal (Gäller enbart Seko)

3. När det centrala avtalet upphör 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 utan särskild uppsägning.

När det centrala avtalet senare, efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, ”återinkopplas” de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om inte de centrala parterna föreskrivit annat.

Anmärkning

Lokala avtal som sagts upp, av endera lokal part, innan det centrala avtalet löper ut omfattas ej av ovanstående.

Branschtillhörighet

4. Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom Sobona och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i Sobona ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt förhandlas/avtalas.

Utlandsstationering

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

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

Läkarbesök vid treskift

6. Vid kontinuerligt treskiftsarbete ska arbetsgivaren erbjuda läkarunder-sökning vartannat år.

Distansarbete

7. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Pension

8. För anställda på BÖK Energi ska extra pensionsavsättningar göras med 0,5 % på den pensionsgrundande lönen för att höja avsättningen till avtalspensionen i AKAP-KR.

Anmärkningar

1. För arbetsgivare med annan pensionsplan ska motsvarande extra avsättningar göras till den avtalade pensionsplanen. Inga extra avsättningar görs för anställda med Gamla PA-KFS.
2. Arbetstagare som omfattas av KAP-KL omfattas inte av denna bestämmelse.
3. Inbetalningar enligt denna bestämmelse sker vid ordinarie inbetalningar efter tjänstepensionsplan.
4. Arbetsgivare som omfattas av denna bestämmelse i och med ikraftträdandet av BÖK 23/BÖK 24 ska för AkademikerAlliansen och AKV göra avsättningar från och med den tidpunkt då avräkning gjorts i enlighet med Särskilda lönebestämmelser p. 3 anmärkning.

Tillämpningsregler 38 - 40 §§ MBL (Gäller enbart Kommunal och Seko)

9. Vid arbeten inom detta avtals tillämpningsområde.

Gemensamma värderingar (§ 1)

Parterna är överens om att det är viktigt: att på olika sätt främja seriöst företagande, att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och att samtliga parter aktivt verkar för att företag inom detta avtals tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

Primär förhandling genom kontroll och förteckning (§ 2)

Skyldigheten att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom detta avtals tillämpningsområde är fullgjord när förutsättningarna enligt §§ 3–5 nedan är uppfyllda.

Kontroll och förteckning (§ 3)

Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag (§ 3 a)

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) Godkänd för F-skattebevis,
- b) Registrerad för Moms,
- c) Registreringsbevis,
- d) Kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor för ifrågavarande arbete som motsvarar minst den lägsta nivå av förmåner som gäller enligt lag eller kollektivavtal (se SOU 2015:78). Detta villkor gäller dock inte för s.k. ”enmansföretag”,
- e) Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
- f) Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
- g) Att vederbörliga behörigheter innehas, exempelvis el-behörighet, förare av maskin innehar yrkesbevis/ utbildningsbok för ifrågavarande maskin,
- h) Hos företaget inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning,
- i) Att företaget har ett utvecklat och dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete,
- j) Att företaget är aktivt i samordningsarbetet på arbetsplatsen.

Förteckning (§ 3 b)

Arbetsgivaren ska till berörd lokal facklig organisation lämna information, då underentreprenören eller bemanningsföretag anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

- a) Organisationsnummer,

- b) Fullständigt namn och adress,
- c) Telefonnummer, eventuell e-postadress,
- d) Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde),
- e) Uppgift om underentreprenörens/bemanningsföretagets åtagande på arbetsplatsen.

Revidering av förteckning (§ 3c)

Revidering av förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation. Anser lokal facklig organisation att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har lokal facklig organisation rätt att få kopia av handlingar enligt § 3 a ovan.

Avförande från företagsförteckning (§ 4)

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen, äger lokal facklig organisation rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören eller bemanningsföretaget från förteckningen. Lokal facklig organisation ska skriftligen informera arbetsgivaren och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas den berörda underentreprenören eller bemanningsföretaget. Om entreprenadavtal eller avtal om inhyrning ingåtts, då lokal facklig organisation kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs, ska arbetsgivaren eller lokalkontor snarast begära förhandling med berörd lokal facklig organisation.

I sådana fall har lokal facklig organisation rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag. Vetorätt kan endast utövas av central part.

Anmärkning

Till grund för bedömningen om underentreprenör eller bemanningsföretag är seriöst eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis samt § 3 ovan.

Beställare/ huvudentreprenör ansvar och entreprenadkedjor (§ 5)

- a) Den som är beställare/huvudentreprenör ska sammanställa över samtliga underentreprenörer som anlitas på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen

(underentreprenörslista). Den lokala fackliga organisationen har rätt att erhålla listan över de entreprenörer som verkar på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att erhålla uppgifterna senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

b) Beställare/huvudentreprenör utfäster sig att förplikta att underentreprenörer eller bemanningsföretag iakttar föreskrifterna enligt §3 ovan, om underentreprenören i sin tur anlitar underentreprenör eller bemanningsföretag.

c) Beställare/huvudentreprenör är första arbetsgivare som är beställare/entreprenör bunden av detta avtal.

Primär förhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag utan att uppfylla förutsättningarna under §§ 3-5 ovan, har arbetsgivaren eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokal facklig organisation enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till branschbestämmelser

Individuella tidskonton

1. Centrala parter är överens om att utreda förutsättningar för individuella tidskonton med möjlighet till uttag i tid, ekonomisk ersättning eller pensionsavsättning genom att omfördela befintliga värden i Sobonas Branschbestämmelser (BB). Exempel på frågor som ska belysas:

- vilka arbetstagare kan omfattas
- individuella tidskonton i förhållande till andra centrala och lokala regleringar avseende sparande av tid eller arbetstidsmodeller
- valmöjligheter avseende uttag (tid, pengar eller pensionsavsättning)
- förutsättningar för uttag
- förutsättningar för genomförande

I samband med partsarbetet om individuella tidskonton ska parterna även kartlägga befintliga ATK-lösningar i Sobonas branschöverenskommelser där sådana finns.

Partsarbetet ska senast vara avslutat 2026-07-31.

Partsgemensamt arbete om lönesättningsmodell (Gäller Kommunal)

2. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syftet att undersöka hur erfarenhet i högre grad kan vägas in som en tydligare faktor vid lönesättningen, där prestation redan utgör en central bedömningsgrund. Parterna är också överens om att undersöka hur andra parter på arbetsmarknaden har reglerat lönevillkor i sina respektive löneavtal. Arbetsgruppen ska i sitt arbete ta hänsyn till branschernas särskilda förutsättningar och olika yrkeskategorier.

Arbetet påbörjas under avtalsperioden och ska vara klart senast 2026-10-01 för att sedan upptas till förhandling under avtalsrörelsen 2027.

Pensionsavtal

För AKV och AkademikerAlliansen gäller punkt 3 nedan

3. Parterna är överens om att sådan överenskommelse som avses i BB § 32 mom. 1 sista stycket syftar till underlättande av bytet av tjänstepensionsplan t.ex. genom att de med kort tid kvar i yrkeslivet kan kvarstå på den tidigare planen. Skulle lokala parter inte träffa sådan uppgörelse sker övergången genom att arbetsgivaren från 2022-01-01 tillämpar den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR.

Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt.

För Kommunal och Seko gäller punkt 4 nedan

4. Parterna är överens om att sådan överenskommelse som avses i BB § 32 mom. 1 sista stycket syftar till underlättande av bytet av tjänstepensionsplan t. ex. genom att de med kort tid kvar i yrkeslivet kan kvarstå på den tidigare planen. Skulle lokala parter inte träffa sådan uppgörelse sker övergången genom att arbetsgivaren från 2022-01-01 tillämpar den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR.

Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt. Skulle lokala parter komma överens om övergång till den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR ska sådan lokal överenskommelse som gäller Seko godkännas av Seko centralt. Skulle lokala parter komma överens om

övergång till den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR ska sådan lokal överenskommelse som gäller Kommunal godkännas av Svenska Kommunalarbetareförbundet centralt.

Bilaga 4 till BÖK 25
Centrala protokollsanteckningar

Centrala protokollsanteckningar (Gäller Seko)

Partsavsikt

5. Parterna enas om att vid tvist på någon av bestämmelserna i BÖK Energi kan inga andra än parterna på avtalet bidra med sin syn på tolkning av bestämmelsen. I de fall en bestämmelse i detta avtal återfinns likalydande i annat avtal på arbetsmarknaden har parter på dessa avtal, eller representanter för dessa parter, inte yttranderätt vid tvist om tolkning av bestämmelser som är likalydande på detta avtal.

Övriga anteckningar

Partsgemensamt arbete om informationsutbyte om arbetsgivare

1. Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra ett partsgemensamt arbete om utbyte av information rörande förändringar av arbetsgivares medlemskap i arbetsgivarorganisation. Syftet är att undersöka möjligheterna till utbyte av information gällande arbetsgivares utträde ur Sobona.

Arbetet ska vara klart senast 2025-12-31.

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden (Gäller AkademikerAlliansen och AKV)

2. Kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna för såväl välfärden som för hela den svenska arbetsmarknaden och riskerar att försvåras om nödvändiga åtgärder inte vidtas. För att minska kompetensutmaningen behöver kommuner, regioner och de kommunala företagen ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens, förändra arbetssätt samt skapa god arbetsmiljö för medarbetarna. Såväl den kommunala sektorn som staten behöver prioritera tidiga insatser.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om en Avsiktsförklaring för välfärdens kompetensförsörjning i syfte att kommuner, regioner och kommunala företag ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens.

Parternas initiativ förutsätter att en trepartsdialog med regeringen etableras i syfte att hantera frågor av gemensamt intresse.

Arbetet kommer att samordnas av Velfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026 om inget annat beslutas av parterna.

Bilaga 4 till BÖK 25

Centrala protokollsanteckningar

Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden (Gäller AkademikerAlliansen och AKV)

3. Den kommunala sektorn står inför stora utmaningar som innebär påfrestningar för arbetsmiljöarbetet samt försvårar möjligheterna att producera god välfärd. Det handlar främst om en ansträngd ekonomi och en kompetensutmaning till följd av den demografiska utvecklingen, men också om höjd beredskap för kris och ökade spänningar i omvärlden. Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om att vidareutveckla det redan påbörjade arbetet med friskfaktorer genom en avsiktsförklaring i vilken ambitionerna för det gemensamma arbetet höjs ytterligare. Arbetet kommer att samordnas av Velfärdens partsråd (VPR).

Arbetet pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna.

Korrigerig av preliminär lön m.m.

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen KTK och till KTK anslutna organisationer samt SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer å den andra sidan.

§ 1

Parterna konstaterar att inom det kommunala avtalsområdet lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden ofta beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagarens frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkande omständigheter under perioden är kända.

I anslutning här till avtalar parterna, att följande bestämmelser skall gälla.

§ 2 Preliminär lön

1. Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt skall utgå för avräkningsperioden är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från då innesående avlöningsförmåner (korrigerig av preliminärlön) eller att återbetala.
2. Om korrigerig av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades meddelar arbetsgivaren inom ytterligare en månad därefter arbetstagaren om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.
3. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om hur återbetalning av skulden skall ske underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till förhandling

därom. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Preliminärlöneavtal

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling. Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

4. Har arbetsgivaren inte iakttagit vad som sägs i mom. 2 och 3 ovan, skall fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

§ 3 Förhandlingsordning m.m. vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare i annat fall än som avses i § 1 första stycket erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivaren arbetstagaren om förhållandet. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivaren vill kräva sådan, underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandling eller genom förlust av rätten därtill.

För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i KHA och MBL.

§ 4

Denna överenskommelse gäller mellan de centrala parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljs av förslag till ny överenskommelse.

Parterna är ense om att rekommendera, att vad ovan i §§ 1-3 överenskommit skall antagas som lokalt kollektivavtal med samma giltighetstid som den centrala överenskommelsen.

Parterna är därvid ense om att lokalt kollektivavtal skall anses ha kommit till stånd genom att personalorganet/motsvarande beslutar att anta bestämmelserna i §§ 1-3 ovan och tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet. Parterna förutsätter att lokalt kollektivavtal träder i kraft först sedan de administrativa rutinerna anpassats till vad i §§ 1-3 sägs, dock senast 1982-03-01.

Preliminärlöneavtal

Övergångsbestämmelse

Det lokala kollektivavtalet skall tillämpas för sådan preliminär och felaktigt gjord utbetalning av lön m.m., som skett fr.o.m. avtalets ikraftträdande.

§ 5

Denna överenskommelse gäller inte Sveriges läkarförbund i avvaktan på att LOK 81 träffas med nämnda organisation.

§ 6

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Claes Stråth

Ulf Perbeck

Justeras

Svenska Kommunförbundet

Landstingsförbundet

Ola Bengtsson

Bo Hansson

Svenska Kommunalarbetsförbundet

**KTK och till KTK anslutna
organisationer**

Jan Sjölin

Björn Rosengren

SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer

Lars Rydell

Preliminärlöneavtal

Korrigerig av preliminär lön m.m.

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Sveriges arbetsledarförbund å den andra sidan.

§§ 1-4

(Se SKAF-protokollet §§ 1-4)

§ 5

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Lennart Lindahl

Sven Krafft

Justeras

Svenska Kommunförbundet

Landstingsförbundet

Ola Bengtsson

Bo Hansson

Sveriges arbetsledarförbund

Willard Nordin

Kommentar till överenskommelse om korrigering av preliminär lön m.m.

Allmänt om överenskommelsen

I § 1 i förhandlingsprotokollet 1981-09-14 beskrivs systemet för preliminär beräkning av lön. Mot bakgrund av det preliminära lönesystemet har parterna som framgår av § 2 enats om vissa regler rörande korrigering av preliminärlön m.m.

Överenskommelsen är inte ett sådant kollektivavtal som utvidgar arbetsgivarens kvittningsrätt enligt 3 § lag (SFS 1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt utan är endast en kollektivavtalsreglering av korrigering av lön i de fall preliminärlönesystemet tillämpas.

Bestämmelserna i § 3 anger endast vissa regler för hantering av felaktigt utbetald lön och är inte något kollektivavtal enligt 3 § lag om arbetsgivares kvittningsrätt. Det ska understrykas att korrigering av den preliminärt utbetalda lönen bör ske så snart som möjligt, i normalfallet vid nästkommande avlöningstillfälle. Frånvaro från arbetet beaktas så snart som möjligt helst under pågående avräkningsperiod. All planerad frånvaro bör därför omgående rapporteras. Längre frånvaroperioder bör rapporteras med hela den beräknade perioden. Lönekorrigering får ske mot samtliga avlöningsförmåner, alltså förutom lön även semesterdagstillägg, semesterersättning, övertidskompensation, ersättning för obekvämt arbetstid, m.m. Korrigering får dock inte göras mot kostnadsersättningar såsom traktamente och resekostnadsersättning.

I de fall en arbetstagare har fått för låg lön bör korrigering göras snarast, lämpligen vid nästkommande avlöningstillfälle.

Det är angeläget att arbetstagare får kännedom om att preliminärlönesystemet innebär att lönekorrigering görs vid senare tidpunkt än när frånvaron har infallit.

Information om detta finns i broschyren ”Mina förmåner som kommun- och landstingsanställd”. Arbetsgivaren kan även på annat sätt, t.ex. vid introduktion av nyanställd personal, informera om bestämmelserna.

Preliminär lön (§ 2)

Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som har fått för mycket preliminär lön är skyldig att låta den avräknas (korrigering av preliminär lön) från kommande avlöningsförmåner eller att återbetala den. Återbetalningsskyldigheten kvarstår även efter det att arbetstagaren slutat sin anställning. Om reglerna i § 2 mom. 2 och 3 inte följs ska frågan om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3. Detta framgår av § 2 mom. 4.

Tidsfrister

Enligt § 2 mom. 2 får arbetsgivaren korrigera lönen senast under fjärde kalendermånaden efter det att den preliminära lönen utbetalades. Det innebär att om för mycket preliminär lön utbetalas exempelvis i april får arbetsgivaren korrigera den i april uppkomna skulden under maj, juni, juli eller augusti. Det bör observeras att skulden anses ha uppkommit i april, d.v.s. den månad då den preliminära lönen utbetalades och inte den senare månad då underskott eventuellt uppstår.

Någon skyldighet att informera om den uppkomna skulden finns inte under de fyra månaderna (jämför dock med vad vi sagt ovan om angelägenheten av att arbetstagarna har kännedom om preliminärlönesystemet). Inte heller kan arbetstagaren göra gällande god tro så länge arbetsgivaren följer gällande rutiner för preliminärlönesystemet och bestämmelserna i § 2 mom. 2 och 3 (jämför med vad som sägs nedan under felaktigt utbetald lön).

Korrigerig senare än fyra månader efter det skulden uppkommit

Om korrigerig av preliminär lön inte har gjorts senast under den fjärde kalendermånaden ska arbetstagaren meddelas om skulden. Sådant meddelande kan göras muntligt, t.ex. per telefon. Minnesanteckning som anger tidpunkt och ett referat av samtalet bör i så fall göras. Arbetsgivaren måste dock meddela arbetstagare inom en månad efter den månad då korrigerig senast kan göras. D.v.s. om för mycket lön utbetalats under april ska arbetstagaren meddelas under september. Om arbetsgivaren inte lämnar meddelande senast under den femte kalendermånaden efter den felaktigt utbetalade preliminära lönen kommer ärendet att handläggas enligt bestämmelserna i § 3 (se § 2 mom. 4). Vid kontakten med arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka nå överenskommelse om hur återbetalning av skulden ska ske. Arbetstagaren skyldighet att återbetala följer av § 2. Överenskommelse kan träffas om att återbetalning ska ske genom ”korrigerig” även efter den fjärde

kalendermånaden (frivillig kvittning). Sådan överenskommelse måste vara giltig vid den tidpunkt som korrigeringen görs.

Om arbetstagaren återtar ett medgivande om korrigerings får arbetsgivaren i stället kräva återbetalning.

Oenighet om hur återbetalning ska ske

Om enighet inte uppnås om hur återbetalning ska ske framställer arbetsgivaren enligt § 2 mom. 3 ett skriftligt krav till arbetstagaren med underrättelse om att arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation har rätt till förhandling om hur återbetalning ska göras. Avtalet anger inte att det skriftliga kravet ska framställas

inom en viss tid, men bör dock framställa kravet, så snart det blir klart att överenskommelse inte kan träffas med arbetstagaren om hur återbetalning ska ske. I kravet ska anges att arbetstagarorganisationen kan begära förhandling senast inom två månader, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren mottog kravet. Om arbetstagarorganisationen inte begär förhandling inom denna tid har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Om förhandling begärs kan denna endast föras som lokal förhandling. Denna förhandling rör enbart frågan om hur återbetalning ska göras och någon invändning om god tro eller bestridande av återbetalningsskyldighet ska enligt § 2 mom. 1 inte behandlas vid förhandlingen. Förhandlingen är inte en tvisteförhandling utan fullgörs av arbetsgivaren på det sätt arbetsgivaren har bestämt.

Överenskommelsen med arbetstagarorganisationen om hur återbetalning ska ske bör även godkännas av arbetstagaren t.ex. genom skriftligt godkännande av överenskommelsen i förhandlingsprotokollet.

I § 2 mom. 3 andra stycket sägs, att den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom att den lokala förhandlingen slutförts eller att arbetstagarorganisationen har förlorat rätten till förhandling. Denna bestämmelse ersätter sådana regler i lagen om rättegång i arbetstvister (LRA) och Kommunalt Huvudavtal (KHA) som arbetsdomstolen funnit tillämpliga i vissa fall (AD 159/80).

Meddelande har inte lämnats inom fem kalendermånader

Om arbetsgivaren inte har iakttagit vad som sägs i § 2 mom. 2 och 3, t.ex. inte har meddelat om skulden senast under den femte kalendermånaden efter det att den uppstod, ska frågan om återbetalningsskyldighet behandlas enligt reglerna i § 3.

Förhandlingsordning vid felaktigt utbetald lön (§ 3)

I de fall felaktig avlöningsförmån utbetalats gäller andra regler än i preliminärlönefallen. Det kan t.ex. inträffa att för mycket lön har utbetalats på grund av att partiell ledighet under en längre tid inte registrerats i lönesystemet. Jämställd med felaktigt utbetald lön är, enligt § 2 mom. 4, sådana fall där arbetstagaren fått för mycket utbetald preliminärlön och arbetsgivaren inte hanterat korrigering och återkrav enligt vad som sägs i § 2 mom. 2 och 3.

Lag om arbetsgivares kvittningsrätt gäller

Vid felaktigt utbetald lön gäller lag om arbetsgivares kvittningsrätt. Det innebär att arbetsgivaren endast under särskilda förutsättningar får reglera den felaktigt utbetalade lönen genom ensidig avräkning från arbetstagarens inestående avlöningsförmåner (tvungen kvittning). I flertalet fall måste arbetsgivaren återkräva det felaktigt utbetalda beloppet. Arbetstagaren är återbetalningsskyldig, om han/hon inte mottagit och förbrukat lönen i god tro, d.v.s. utan att arbetstagaren insett eller bort inse att den var felaktigt utbetald.

Förhandlingsskyldighet

Bestämmelserna i § 3 har tillkommit för att kartlägga förhandlingsskyldigheten före ansökan till tingsrätt om betalningsföreläggande. Reglerna överensstämmer till viss del med handläggningen vid preliminär lön genom att arbetsgivaren innan ett skriftligt krav riktas till arbetstagaren med uppgift om att den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling, ska meddela arbetstagaren om

skulden och försöka nå överenskommelse om återbetalning. Det bör understrykas att arbetsgivaren vid felaktigt utbetald lön bör ta kontakt med arbetstagaren så snart felaktigheten upptäcks.

Den förhandling som arbetstagarorganisationen kan påkalla är, till skillnad från vad som gäller enligt § 2 mom. 2, en rättstvisteförhandling som förs enligt KHA Kap III "Förhandling i rättstvist". Vid förhandlingen kan arbetstagarparten hävda att arbetstagaren inte är återbetalningsskyldig eftersom han/hon mottagit den felaktigt utbetalda avlöningsförmånen i god tro. Arbetsgivare som vidhåller

sitt återbetalningskrav måste styrka att arbetstagaren insett eller bort inse att han/hon mottagit felaktigt för hög lön. Arbetsdomstolen har bl.a. i domen AD 170/93 prövat begreppet ”god tro”.

Uppnås inte enighet vid förhandlingen får arbetsgivaren föra frågan till central tvisteförhandling. Uppnås inte enighet vid den centrala förhandlingen avgör arbetsgivaren (borgenären) om målet ska fullföljas till domstol (tingsrätt eller arbetsdomstolen som första instans).

Överenskommelsen med arbetstagarorganisationen om hur återbetalning ska ske bör även godkännas av arbetstagaren t.ex. genom skriftligt godkännande i för- handlingsprotokollet.

Om förhandling inte begärts

Om arbetstagarorganisationen inte begär förhandling kan arbetsgivaren utan ytterligare kontakter med arbetstagaren eller arbetstagarorganisationen ansöka om

betalningsföreläggande vid tingsrätten. Arbetstagaren kan vid tingsrätten bestrida kravet och arbetsgivaren kan då få frågan hänskjuten till rättegång.

Överenskommelsens giltighet (§ 4)

Överenskommelsen gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en uppsägningstid av 6 månader. De centrala parterna är även ense om att rekommendera att överenskommelsen ska antas som lokalt kollektivavtal.

Mall för skriftligt krav enligt § 2 mom. 3

Arbetstagarens namn

Adress

Postadress

Krav om återbetalning av för mycket utbetald preliminär lön

Vid löneutbetalningen.....månad fick du en lön där din frånvaro under månaden inte beaktats. (Du var sjuk/föräldraledig/etc. under tiden.....)

Vi har vid de efterföljande löneutbetalningarna inte helt korrigerat/avräknat den för mycket utbetalda lönen och du är därför skyldig din arbetsgivarekronor.

Du har trots kontakter med oss inte återbetalat skulden, varför vi på detta sätt riktar ett skriftligt krav till dig om att du ska återbetala den. Vi ber dig därför ta kontakt med.....för att klara ut hur återbetalningen ska göras.

Om du önskar få råd och hjälp av din arbetstagarorganisation bör du snarast ta kontakt med den. Arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling med arbetsgivaren om hur återbetalning ska ske, under förutsättning att organisationen begär förhandling inom 2 månader från den tidpunkt då du mottog detta brev. Begäran om förhandling ska lämnas till.....

Traktamentsavtal - TRAKT T

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan
samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän
kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i
förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt
AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna
riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal TRAKT T, nedan kallat avtalet. Till avtalet
hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1-2

- a) Avtal om traktamente och resetillägg TRAKT T, med tillhörande bilaga
(bilaga 1)
- b) Redogörelse för traktamentsavtalet (bilaga 2)

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets
bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar
överenskommelse om.

Parterna är överens om att uppta förhandlingar i det fall att skatteregler för
traktamentsbelopp förändras.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av
överenskommelse som slutits med stöd av detta ska ärendet handläggas i den
ordning som föreskrivs i Kommunalt huvudavtal (KHA). § 4

Rekommendation om lokalt kollektivavtal TRAKT T

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun,
landsting/region, eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer
att anta TRAKT T som lokalt kollektivavtal med den utformning som framgår
av bilaga 1.

Parterna är överens om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta TRAKT T som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till arbetstagarorganisation, som begär det.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta träffas härmed lokalt kollektivavtal TRAKT T.

§ 5 Giltighet och uppsägning

1. Detta kollektivavtal, TRAKT T, ersätter 2018-01-01 TRAKT 04 i lydelse fr.o.m. 2012-01-01 och gäller från och med detta datum tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Säger central part upp TRAKT T upphör lokalt kollektivavtal att gälla vid samma tidpunkt som TRAKT T om inte annat överenskoms mellan centrala parter.

2. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Johannes Isaksson

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

Agneta Jöhnk

För Arbetsgivarförbundet Pacta

John Nilsson

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

Lenita Granlund

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Eva-Lotta Nilsson

Akademikerförbundet SSR

Markus Furuberg

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Torbjörn Bidebo

Annelie Söderberg

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Peter Wursé

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Ingrid Lindgren Andrén

Elisabeth Ollesdotter

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Ann Garö

Avtal om traktamente och resetillägg - TRAKT T

1. Vissa definitioner *Förrättning* tjänstgöring som arbetstagare beordrats fullgöra på annat ställe än tjänstestället. *Flerdygnsförrättning* förrättning som medför övernattningsutrymme utom bostaden. *Tjänsteställe*

enligt definition i inkomstskattelagen. För arbetstagare som regelmässigt tjänstgör på flera arbetsplatser kan vid förhandlingar mellan de lokala parterna fastställas att arbetstagaren ska ha flera tjänsteställen.

Anmärkning

Parterna är ense om att bestämmelserna om tjänsteställe inte innebär annat än att nuvarande praxis ska tillämpas även i fortsättningen. Detta gäller även när ett geografiskt område är tjänsteställe. *Vanliga verksamhetsorten* enligt definition i inkomstskattelagen. *Tjänsteresa* av förrättning direkt föranledd resa.

2. Traktamenten m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser som anges i inkomstskattelagen och med Skatteverkets vid var tidpunkt gällande schablonbelopp.

Traktamenten kan reduceras enligt de principer som anges i inkomstskattelagen.

Beloppen för traktamenten vid tjänsteresa i Sverige enligt detta avtal förändras vid samma tidpunkt som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader enligt inkomstskattelagen ändras.

Anmärkning

Det är endast ökningen av levnadskostnaderna som ska beaktas. Exempel på ökade levnadskostnader är utgift för logi, ökad kostnad för mat och dryck samt diverse småutgifter såsom telefonsamtal och tidningar.

3. Resetillägg

Resetillägg utges, såvida inte de lokala parterna enas om annat, när traktamente utges.

Resetilläggen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Resetillägg kan reduceras med hälften av det belopp som traktamente för aktuell dag reduceras med.

Beloppen för resetillägg förändras vid samma tidpunkt som traktamente enligt följande:

- Resetillägget för hel dag reduceras med belopp motsvarande 50 % av det belopp som traktamentet för hel dag höjs med och
- resetillägget för halv dag reduceras med belopp motsvarande 50 % av det genomsnittliga belopp som traktamentet för hel och halv dag höjs med.

Anmärkning

Resetillägg är att betrakta som en övergångsbestämmelse i samband med träffande av Traktamentsavtal – 91.

4. Utlandsresor

Parterna är överens om att arbetsgivaren vid utlandsresor bör tillämpa bestämmelserna i inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar i tillämpliga delar.

5. Riktlinjer för lokala bestämmelser

Riktlinjer (mall) för lokala bestämmelser om färdväg, reseräkning m.m. enligt bilaga 1.

6. Lokalt kollektivavtal

Lokalt kollektivavtal som träffas på grundval av TRAKT T ska ansluta till inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar för avdrag för ökade levnadskostnader m.m. Riktlinjer (lokalt fastställda).

Riktlinjer (lokalt fastställda), bilaga 1

Tillämpningsområde

Arbetstagare, undantag

Resekostnadsersättning

Tåg, flyg, blankett etc.

Färdväg

Anses påbörjad respektive avslutad.

Färdväg

Minsta totala kostnad.

Övrigt

Redogörelse för traktamentsavtalet, bilaga 2

Bakgrund

Vid förhandlingarna om TRAKT 91 kom parterna överens om att de traktamenten som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet skulle följa de principer som anges i skattelagstiftningen. Traktamentsbeloppen vid inrikes tjänsteresa fastställdes också till samma belopp som det då gällande högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen. 1994 kompletterades avtalet med en överenskommelse som innebär att traktamentsersättningen enligt TRAKT utgår med samma belopp som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader vid tjänsteresa enligt skattelagstiftningen.

Resetillägget enligt punkt 3 utgår som en skattepliktig löneförmån vid sidan av traktamentet och en minskning av detta sker succesivt då Skatteverkets schablonbelopp för traktamenten höjs.

Vid förhandlingar om TRAKT T gjordes justeringar i avtalet för att åstadkomma en automatisk följsamhet till kommande förändringar av Skatteverkets schablonbelopp. Samtidigt gjordes viss redigering. Dessa ändringar har inte inneburit någon materiell förändring av avtalet.

Parterna noterade att eventuellt kommande beloppsjusteringar i enlighet med avtalets beräkningsprincip (punkt 2 och 3) kan göras utan att nya förhandlingar behöver upptas. Arbetsgivarorganisationen har i sådant fall en skyldighet att informera arbetstagarorganisationerna innan förändringar införs.

Skillnaden mellan traktamente och lön

Traktamentsersättningar som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet är ingen löneförmån utan avsikten är att traktamentet ska täcka de eventuella merkostnader som en arbetstagare kan ha haft under en tjänsteresa.

Huvudregeln enligt inkomstskattelagen är att alla ersättningar och förmåner som en arbetsgivare utger till en arbetstagare är skattepliktiga, såvida det inte särskilt reglerats att just den förmånen är skattefri.

Enligt 1 § 12 kapitlet i inkomstskattelagen får en skattskyldig dock minska den beskattningsbara inkomsten med vissa utgifter.

Ökade levnadskostnader vid tjänsteresor är avdragsgilla om de uppkommit i samband med övernattnings utanför den vanliga verksamhetsorten och inte överstiger ett maximibelopp vid inrikes resa eller ett normalbelopp vid utrikes resa. Maximibelopp och normalbelopp fastställs av Skatteverket enligt de

principer som anges i inkomstskattelagen. Det innebär att ersättningar enligt TRAKT T betalas ut endast vid förrättning som medfört övernattning utanför verksamhetsorten.

Om traktamenten eller andra ersättningar som arbetsgivaren betalar överstiger det högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen ska den överskjutande delen behandlas som lön. Det innebär att resetillägget som kan betalas enligt TRAKT T behandlas som lön.

För att en ersättning inte ska beskattas krävs att alla förutsättningar för skattefrihet enligt skattelagstiftningen uppfylls. Det innebär att olika former av lokalt överenskomna ersättningar som ibland betalas till arbetstagare i samband med att de gjort endagsresor alltid ska behandlas som lön även om ersättningen kallas för ”traktamente”.

Definitioner

Vissa begrepp som används i TRAKT T definieras i inkomstskattelagen.

Tjänsteställe

Enligt 8 § 12 kapitlet inkomstskattelagen är tjänstestället den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där den skattskyldige hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.

För vissa arbetstagare är tjänstestället inte en viss angiven adress utan ett geografiskt område t.ex. kommun.

Enligt bestämmelserna i TRAKT T kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att arbetstagare som regelmässigt arbetar på flera arbetsplatser ska ha flera tjänsteställen.

Vanliga verksamhetsorten

Enligt 7 § 12 kapitlet inkomstskattelagen är vanlig verksamhetsort ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe.

Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad.

Minskat traktamente om arbetstagaren fått fria måltider

I samband med resor i arbetet kan kostnaderna för måltider bli högre än då arbetstagaren vistas på hemorten. För att täcka eventuella merkostnader får arbetstagaren traktamente. Traktamentet är en schablonersättning. Därför behöver arbetstagaren inte styrka sina utgifter.

Om en eller flera måltider under tjänsteresan bekostas av annan än arbetstagaren ska traktamentet reduceras. Ett exempel på detta är när ändamålet med resan är ett studiebesök och värden för studiebesöket bjuder på lunch. Ett annat exempel är när arbetstagare reser till en annan ort för att gå på en kurs för vilken arbetsgivaren betalar en avgift som även inkluderar måltider och logi. I båda dessa fall har arbetstagaren sluppit utgifter för en eller flera måltider.

Enligt § 2 i TRAKT T ska traktamentet minskas enligt de principer som anges i 17 § 12 kapitlet inkomstskattelagen. Dessa finns närmare utvecklade i Skatteverkets föreskrifter och meddelanden. Där anges bl.a. att traktamentet alltid ska minskas om någon annan än den skattskyldige (arbetstagaren) betalat måltiden. Enligt Skatteverkets anvisningar är en måltid som arbetsgivaren betalar också skattepliktig (kostförmån). Det spelar ingen roll om måltiden erhålls på den vanliga arbetsplatsen eller i samband med en tjänsteresa inom eller utom riket.

Det finns dock vissa undantag. Dessa redovisas i nedanstående tabell.

	Reducering av traktamente	Kostförmån (Beskattningsbara inkomsten ökas)
Kost i samband med tjänsteresa	Ja	Ja
Obligatorisk hotellfrukost	Ja	Nej
Obligatorisk kost på allmänna kommunikationsmedel	Nej	Nej
Extern representation	Ja	Nej
Måltid – Bjuden av affärskontakt	Ja	Nej
Intern representation	Ja	Nej

Nattschablon

Om arbetstagaren inte kan styrka sina logikostnader kan arbetsgivaren betala ut nattschablon enligt Skatteverkets schablonbelopp.

Observera att nattschablon utbetalas endast för nätter som arbetstagaren övernattat på annan plats än bostaden. Tidig avresa (före kl. 06.00) eller sen återkomst (efter kl. 00.00) berättigar inte till natttraktamente. I dessa fall har ju arbetstagaren inte haft några extrakostnader för övernattning.

Tjänsteresa till utlandet

Vid utlandsresor bör arbetsgivaren tillämpa Skatteverkets bestämmelser i tillämpliga delar. Det innebär att arbetsgivaren bör, om det inte finns anledning till annan bedömning, utbetala traktamentsersättning med det belopp för respektive land som anges i Skatteverkets allmänna råd om normalbelopp för ökade levnadskostnader i utlandet vid tjänsteresa, tillfälligt arbete och dubbel bosättning. Ett exempel på omständigheter som medför att det kan finnas anledning att frångå den rekommenderade ersättningsnivån är när resan ingår i ett ”paketarrangemang” som inkluderar även måltider.

För att arbetsgivaren ska kunna betala ut traktamenten vid tjänsteresa till utlandet måste det även här vara fråga om en tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten. Om den anställda uppehåller sig i flera länder under samma dag kan traktamente betalas ut med normalbeloppet för det land där den längsta tiden av dagen (06.00–24.00) har tillbringats. Här bortses från restid m.m. med flyg och båt. Om den anställda vistats största delen av tjänsteresetiden i Sverige under avrese- eller hemkomstdagen, motsvaras skattefri ersättning av maximibeloppet för inrikes resa.

För logikostnader gäller samma regler som vid inrikes tjänsteresa, nämligen faktisk logikostnad eller, om logikostnaden inte kan visas, 50 procent av normalbeloppet (dagtraktamentet) per natt för det land där natten tillbringas.

Normalbeloppen för respektive land fastställs av Skatteverket. Beloppen framgår av Skatteverkets allmänna råd som bl.a. finns på Skatteverkets hemsida.

Reseräkning

Numera finns inte några överenskommelser mellan parterna eller andra regleringar rörande reseräkning. Det kan dock vara lämpligt att ange vilka regler som ska gälla för reseräkningar.

Enligt praxis ska arbetstagare ange ersättningsanspråk med anledning av förrättning i reseräkning. Reseräkningen ska innehålla de uppgifter som behövs för att kunna bedöma vilka ersättningar som ska utbetalas. Exempel på sådana uppgifter är resans ändamål, tid för avresa och återkomst och färdmedel.

Reseräkning bör avlämnas snarast efter det att en förrättning avslutats. Med ”snarast” avses normalt inom en månad. Anledningen till att reseräkning ska lämnas utan onödigt dröjsmål är att arbetsgivaren ska ha en rimlig möjlighet att kontrollera uppgifterna i reseräkningen.

Beloppsberäkning fr.o.m. 2024-01-01

Traktamentsbelopp 2024 enligt Skatteverkets schablon vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten

Natt avser logi	00.00–06.00Halv dag	Hel dag 06.00–24.00
mer än 1 timme av tiden ovan	mer än 4 timmar, påbörjats före kl.20.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl.10.00 (hemresedag)	mer än 18 timmar eller påbörjats före kl.12.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl. 19.00 (hemresedag)
145:- ¹	145:-	290:- 203:- ²

Resetillägg 2024, enligt punkt 3.

Utgas enbart för hel dag mer än

18 timmar

70:-

¹ Utges inte då arbetsgivaren bekostat logi

² Efter tre månader vid tjänsteresa mer än tre månader på en och samma ort

Bilersättningsavtal – Bil 22

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, Seko - facket för service och kommunikation, Svenska Transportarbetareförbundet samt Fastighetsanställdas förbund å andra sidan.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal om ersättning för användandet av egen bil i arbetet, Bil 22 att gälla fr.o.m. 2021-01-01. Till avtalet Bil 22 hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–3.

- a) Bilersättningsavtal Bil 22 (bilaga 1),
- b) Beloppsbilaga (bilaga 2) samt
- c) Bilavtal – Enskild överenskommelse (bilaga 3).

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under den tid avtalet gäller.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning av detta avtal och av överenskommelsen ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Sobonas förhandlingsordningsavtal.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 5 Bilavtal träffade med stöd av BIA och Bil 12

Bilavtal som träffats med stöd av BIA eller Bil 12 äger fortsatt giltighet och ersätts enligt Bil 22.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta avtal – Bil 22 – avlöser BIA och Bil 12 för arbetstagare för vilka gäller branschbestämmelser (BB) fr.o.m. den 1 januari 2022 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Joakim Larsson

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

Chamilla Bohman

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Akademikerförbundet SSR

Eva-Lotta Nilsson

Markus Furuberg

För AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Magnus Berg

För Seko - facket för service och kommunikation

Ulrika Nilsson

För **Svenska Transportarbetareförbundet**

Per-Olof Norgren

För **Fastighetsanställdas förbund**

Joakim Oscarsson

Bilersättningsavtal Bil 22

1. Allmänna bestämmelser

§ 1 Tillämpningsområde m.m.

Mom. 1 Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, gäller dessa bestämmelser. Bilersättningsavtalet - Bil 22 - är dispositivt för lokala parter.

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om att arbetstagaren ska använda egen bil i det normala dagliga arbetet. Arbetstagaren får då ersättning enligt dessa bestämmelser eller annan ersättning efter lokalt eller enskilt avtal. Avtalet ska gälla tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Mom. 3 Arbetstagare som i övriga fall med arbetsgivarens medgivande använder egen bil för resor i arbetet får ersättning enligt bilaga 2 tabell 1a om inte lokalt eller enskilt avtal träffas om annan ersättning.

§ 2 Skyldigheter

Har avtal träffats enligt § 1 mom. 2 är arbetstagaren skyldig att iaktta det som sägs i punkterna a-d. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetstagaren enligt §§ 3-7.

Arbetstagaren ska

- a) under avtalstiden använda bilen för resor i det normala dagliga arbetet, om det inte uppstår hinder på grund av omständigheter, som arbetstagaren inte kan råda över.
- b) låta annan arbetstagare som i arbetet färdas samma väg, följa med i bilen.
- c) transportera den utrustning som krävs för arbetsutövningen, om det kan ske utan större olägenhet.
- d) för visst fall enligt beslut av arbetsgivaren använda annan bil.

2. Ersättningar till arbetstagare som med eller utan avtal använder egen bil

§ 3 Körlängdersättning för bil

Körlängdersättning utges med belopp som anges i bilaga 2 tabell 1a, om inte annat följer av § 4.

§ 4 Kombinerad fast ersättning och körlängdersättning för bil

Arbetstagare, som i det normala dagliga arbetet gör många och korta bilresor, kan – om de lokala parterna enas om detta eller enskilt avtal träffas – få ersättning enligt bilaga 2 tabell 1b.

Anmärkningar

1. Sådan överenskommelse förutsätter att arbetstagaren är skyldig att använda egen bil i det dagliga arbetet.
2. Under semester eller annan frånvaro som är kortare än en månad får arbetstagaren behålla den fasta delen av ersättningen enligt bilaga 2 tabell 1b.
3. Den fasta delen av ersättningen kan minskas för arbetstagare som har lägre sysselsättningsgrad beroende på att den egna bilen har använts i mindre utsträckning än vid motsvarande heltid.
4. De lokala parterna kan komma överens om annat belopp för den fasta delen än den i bilaga 2 tabell 1b. Även enskild överenskommelse om annat belopp kan träffas.

§ 5 Ersättning för parkeringsavgift m.m.

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas får arbetstagare tillbaka erlagd avgift. Detsamma gäller för erlagd biltull, trängselskatt eller av myndighet beslutade andra avgifter.

§ 6 Administrativa anvisningar

Arbetsgivaren utformar efter samråd med berörda lokala arbetstagarorganisationer de administrativa anvisningar som behövs för tillämpning av i detta avtal.

Beloppsbilaga

I samtliga ersättningar i denna bilaga ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Ersättningsbelopp vid användning av egen bil i det dagliga arbetet (bilavtal) eller då arbetstagare i övriga fall med arbetsgivarens medgivande använder egen bil för resor i arbetet.

Tabell 1 a) Rörlig bilersättning

Ersättning enligt § 1 Mom. 2, Mom. 3 och § 3.

Ersättning öre/km av Skatteverket beslutad skattefri bilersättning samt utöver detta 115 öre/km.

Tabell 1 b) Kombination av rörlig och fast bilersättning

Ersättning enligt § 1 Mom. 2 och § 4.

Fast del kr/mån 770 kr/mån.

Rörlig del öre/km av skatteverket beslutad skattefri bilersättning samt utöver detta 30 öre/km.

Bilavtal – Enskild överenskommelse

Härmed träffar (*företaget*) och (*anställds namn*) så kallat bilavtal, innebärande att undertecknad arbetstagare förbinder sig att använda egen bil i det normala dagliga arbetet på de villkor som följer av Bil 22.

Detta avtal gäller från och med den (datum) och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Ort och datum

Namn Namn

Namn Namn

Företagets namn

Arbetstagare

Enligt bilaga 1 till Bil 22, § 2 gäller följande

Arbetstagaren ska:

1. under avtalsperioden använda bilen för resor i det normala dagliga arbetet om det inte uppstår hinder på grund av omständigheter som arbetstagaren inte kan råda över,
2. låta annan arbetstagare som i arbetet färdas samma väg, följa med i bilen,
3. transportera den utrustning som krävs för arbetsutövningen, om det kan ske utan större olägenhet, samt
4. för visst fall enligt beslut av arbetsgivaren använda annan bil.

Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen

- Vid arbete enligt samverkansavtal vid ”storstörningar” i el-distributionen, samt
- Entreprenad-, anläggnings- och projektarbete utanför eget koncessionsområde, egen produktion och produktionsanläggning.

Allmänt

Avtalsbestämmelserna kompletterar TRAKT T vid särskilda tillfällen.

Bestämmelserna tillämpas i samband med arbete enligt samverkansavtal om insatser vid störstörningar utanför ordinarie stationeringsort, i övriga fall tillämpas avtalet TRAKT T.

Överenskommelse om avvikelse från detta avtal kan träffas mellan arbetsgivare och berörd arbetstagare.

Villkoren för arbete utanför stationeringsorten ska vara kända innan arbetet påbörjas.

I förekommande fall utbetalas ersättningar för

- Reskostnad
- Färdtid
- Traktamente
- Resetillägg

Vid beräkning av reskostnader och färdtidsersättning, räknas resan normalt från den anställdes stationeringsort.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om att resan kan påbörjas från annan plats.

Vid arbete utanför en femmilsgrens (vägavstånd 50 km) från stationeringsorten eller annan överkommen plats, som medför övernattningskostnader, utbetalas traktamente.

Ersättning i samband med arbete utanför stationeringsorten utbetalas efter det alternativ som innebär lägsta sammanlagda kostnad för arbetsgivaren.

Bilaga 6 till BÖK 25

Förutsättningar för färdtidsersättning

Färdtidsersättning betalas för den tid utanför ordinarie arbetstid, som går åt för att företa en beordrad tjänsteresa. Föreligger samma dag färdtid både före och efter ordinarie arbetstid, ska de både tidsperioderna räknas samman.

Tid för arbetstagare som kör bil eller annat fordon är arbetstid oberoende av vem som äger fordonet.

Arbetstagare är skyldig att medta passagerare och utrustning i rimlig omfattning.¹

Bekostar arbetsgivaren sovplats på båt eller tåg, betalas inte färdtidsersättning för den tid mellan klockan 22.00-08.00, då arbetstagaren disponerar sovplatsen.

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

Färdtidsersättningens storlek

Färdtidsersättning betalas per timme med:

Månadslönen
220

När resan företagits under tiden från klockan 18.00 dag före arbetsfri dag till klockan 06.00 påföljande arbetsdag är färdtidsersättningen:

Månadslönen
180

Färdtidsersättning enligt divisorn 220 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

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

¹ Tjänsteresa med bil, egen eller företagets, då gods eller personer transporteras för företagets räkning, räknas restiden som ordinarie arbetstid. För tid utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning, inte färdtidsersättning.

Kostnadsersättningar vid arbete utanför stationeringsorten

Arbeten som inte medför övernattning

Arbetstagare som under minst 6 timmar utför arbete på arbetsplats belägen mer än 10 kilometer från stationeringsorten får en måltidsersättning om 126 kronor/dag per 2025-04-01 och 130 kronor/dag per 2026-04-01.

Arbeten som medför övernattning

Vid arbete på arbetsplats belägen mer än 50 kilometer från såväl stationeringsort som bostadsort och som medför övernattning får arbetstagare, som ersättning för ökade levnadsomkostnader, traktamente och resetillägg enligt följande:

KORTTIDSFÖRRÄTTNING (ERSÄTTNING I KRONOR)			
PER 2025-04-01:	TRAKTAMENTE	RESETILLÄGG	SUMMA
HALVDAG	145	172	317
HEL DAG	290	341	631
NATT	145		145
DYGN ²	435	341	776
PER 2026-04-01:	TRAKTAMENTE	RESETILLÄGG	SUMMA
HALVDAG	145	177	322
HEL DAG	290	351	641
NATT	145		145
DYGN	435	351	786

² Dygnersättning gäller då arbetsgivaren inte tillhandahåller fritt nattlogi och/eller inte ersätter arbetstagaren för sådan kostnad vid övernattning.

LÅNGTIDSFÖRRÄTTNING, MER ÄN 15 DYGN (ERSÄTTNING I KRONOR)			
PER 2025-04-01:	TRAKTAMENTE	RESETILLÄGG	SUMMA
DAG	290	118	378
NATT	145		130
DYGN	435	118	508
PER 2026-04-01:	TRAKTAMENTE	RESETILLÄGG	SUMMA
DAG	290	121	411
NATT	145		145
DYGN	435	121	556

Bilaga 6 till BÖK 25

Kostavdrag

Avdrag för fri kost görs enligt Skatteverkets normer.

Fria hemresor och permission

Vid arbete på ett avstånd som är längre än 350 km från arbetstagarens stationeringsort gäller att arbetstagaren efter det att arbetet pågått i 4 veckor äger rätt till en fri hemresa samt därefter en hemresa var 4:e vecka tills arbetet är avslutat. Reskostnadsersättning utgår för flyg alternativt 2:a klass tågbiljett. Reskostnad för resa till och från flygplats/tågstation betalas av arbetsgivaren.

I samband med avslutat arbete (om arbetet pågått minst 4 veckor) får arbetstagaren en betald permissionsdag.

Anmärkningar

1. Med halvdag vid korttidsförrättning avses resdag som påbörjats efter klockan 12 .00 eller avslutats före klockan 19.00.
2. Arbetsuppehåll som varar högst fem arbetsdagar medför inte ändring av traktaments- eller resetilläggsbelopp.
3. Då arbetsgivaren svarar för aktuell logikostnad utges inte natttraktamente.
4. Semesterersättning och tillägg enligt lag och avtal är inkluderade i ovanstående ersättningar.

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

Förhandlingsordningsavtal

(i lydelse fr o m 2022-10-01)

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna organisationer, Svenska Kommunalarbetsförbundet, Seko - Service- och kommunikationsfacket, Svenska Transportarbetarförbundet samt Fastighetsanställdas Förbund å den andra.

§ 1

Parterna träffar bilagda (bilaga 1) överenskommelse om förhandlingsordningsavtal för medlemmar anslutna till Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation.

§ 2

Parterna är ense om att förhandlingsordningsavtalet träder i kraft 2020-01-31 då Kommunalt Huvudavtal - KHA 94, FO-F 03 (tidigare KFS) och förhandlingsordningsavtal mellan Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Transportarbetarförbundet å den andra upphör att gälla för medlemmar i Sobona.

§ 3

Parterna ska informera varandra om ändringar i respektive parts organisationsstruktur som påverkar tillämpningen av det bilagda förhandlingsordningsavtalet.

§ 4

Arbetsgivare ska informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning enligt § 29 i förhandlingsordningsavtalet.

§ 5

Parterna är ense om att § 22, första stycket i förhandlingsordningsavtalet, inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart varslad stridsåtgärd.

§ 6

Parterna rekommenderar arbetsgivare som utgör kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer, att träffa kollektivavtal – LOK

Förhandlingsordningsavtal Sobona i lydelse 2020-01-31 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 2.

Övriga arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation är bundna av förhandlingsordningsavtalet genom medlemskapet.

§ 7

Förhandlingsordningsavtalet gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

§ 8

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Joakim Larsson

För OFR:S förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Eva-Lotta Nilsson

Akademikerförbundet SSR

Markus Furuberg

Förhandlingsordningsavtal

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer **Vårdförbundet**

Annelie Söderberg

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Peter Wurse

För **Läraryrskommittén och Lärarnas riksförbunds samverkansråd**
Läraryrskommittén **Lärarnas Riksförbund**

Robert Nilsson

Elisabeth Ollesdotter

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Magnus Berg

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

Lenita Granlund

För **Seko, Service- och kommunikationsfacket**

Ulrika Nilsson

För **Svenska Transportarbetareförbundet**

Per-Olof Norgren

För **Fastighetsanställdas förbund**

Joakim Oscarsson

Kap 1 Förhandling om upprättande av kollektivavtal

§ 1

Förhandlingar om upprättande eller prolongering av kollektivavtal ska föras som förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation (central förhandling) om någon av dessa parter begär det.

§ 2

Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 1, får lokal förhandling inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

§ 3

Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från central överenskommelse, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.

§ 4

Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kap 2 Förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

§ 5

Har vid lokal förhandling som avses i 11, 12, 14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandlingen förts, ska vad parterna därvid enas om ej ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart.

§ 6

Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, ska skriftligen vara arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

§ 7

Om förhandling enligt 11 § MBL eller 38 § första stycket MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företräddas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation

§ 8

Information enligt 19 § MBL i fråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan som omnämnts i § 7 ovan.

Kap 3 Förhandling i rättstvist

§ 9

I sådan rättstvist, som ska handläggas enligt lagen rättegång i arbetstvist, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla ska bestämmelserna i detta kapitel iakttas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning

Om handläggning av vissa tvister föreskrivs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 10

Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation, som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer ska detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till vederbörande arbetsgivarorganisation

§ 12

Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i § 35 MBL ”omedelbart” påkalla förhandling i där avsedd tvist ska anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i § 34 tredje stycket MBL, ska anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

§ 13

I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL ska där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

§ 14

Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling ska av vederbörande centrala part göras hos motparten inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL ska dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra tala i tvisten.

§ 15

Tvist får upptas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense om det.

§ 16

Talan får inte väckas av part, med mindre han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan ska väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga

som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§ 17

Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande ska räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

§ 18

Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelse får upptas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

Kap 4 Protokoll m.m.

§ 19

Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna.

Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

§ 20

Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Kap 5 Stridsåtgärder

§ 21

Varsel om stridsåtgärd ska innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

§ 22

Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt ska anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om sitt frånträdande från medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdan efterfråga yttrande från medlaren (arna) i fråga om medlarens (arnas) synpunkter för förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 23

Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad i behörig ordning av part i detta avtal.

§ 24

Vad avser arbeten som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för att genomföra myndighetsutövning får stridsåtgärd endast vidtas i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningen i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

§ 25

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på

denne, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§ 26

Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt ska dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

§ 27

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§ 28

Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 29

Från stridsåtgärd bör undantas arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning samt arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

Kap 6 Samhällsfarliga konflikter

§ 30

Med samhällsfarliga stridsåtgärder avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undanta vårdområdet. Uttrycket "fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår" har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

§ 31

Part som bedömer en stridsåtgärd vara samhällsfarlig enligt 30 § ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 32 nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

§ 32

För varslad stridsåtgärd som berör avtalsområde där enbart Sobona är avtalspart på arbetsgivarsidan utformas den centrala nämnden enligt nedan:

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser Sobona tre ledamöter, berörda LO-anslutna organisationer samfällt, AkademikerAlliansen samfällt och OFRs förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

För varslad stridsåtgärd som berör avtalsområde där såväl SKR som Sobona är parter utformas den centrala nämnden enligt nedan:

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser arbetsgivarorganisationerna gemensamt tre ledamöter, Svenska kommunalarbetsförbundet, AkademikerAlliansen samfällt, och OFRs förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

Anmärkning

Den centrala nämnden för kollektivavtal där såväl Sobona som SKR är part ska vara samma nämnd som utses enligt Kap VI Samhällsfarliga konflikter, § 32 KHA 94.

§ 33

Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, ska varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med

avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärd längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§ 34

Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig ska nämnden i sitt beslut hemställa att parterna ska undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

Kap 7 Tvister om förhandlingsordningen

§ 35

Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 27 inte heller 34 § MBL.

Lokalt kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona i lydelse 2020-01-31, som överenskommits mellan centrala parter.

§ 2 Giltighet och uppsägning

LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona gäller från och med 2020-01-31 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 (sex) kalendermånader. LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona kan enbart sägas upp med verkan från 1 september varje år. Uppsägning ska vara skriftlig.

Säger central part upp Förhandlingsordningsavtal Sobona upphör det lokala kollektivavtalet att gälla vid samma tidpunkt om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2020

För

.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För

.....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Övriga gällande avtal som ej ingår i trycket

Nedan listas övriga gällande avtal i bransch Energi. En del gäller enbart tidigare medlemmar i KFS (De avtalen har ”KFS” i namnet). Om det finns ett motsvarande avtal utan ”KFS” i namnet så gäller det för övriga medlemmar i Sobona. Alla dessa avtal finns tillgängliga i inloggat läge på Sobonas webbplats.

Pensionsavtal

AKAP/KAP-KR

PA KFS 09

Omställningsavtal

Kompetens och omställningsavtalet KOM-KR

KFS Trygghetsavtal

Försäkringsavtal

Avgiftsbefrielseförsäkring

Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL/AGS

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA – KL/TFA

Tjänstegrupplivförsäkring TGL – KL/TGL

Arbetsmarknadsavtal

Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser – ÖFA

Överenskommelse för arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning – ÖKA

Studentmedarbetaravtalet

Tekniksprågsavtalet

Samverkansavtal

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

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 förtroendemans 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 förtroendemanns 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 allmänna 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 bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens förtroendemen 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 arbetstagarsidan 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 arbetstagares 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 arbetstagersidan 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 oskäligen 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 skäligen 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 arbetstagares 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 arbetstagersidan 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 sjukersättning. *Lag (2022:835)*.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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 säsongsarbete 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 säsongarbete,
 - c) vid provanställning: provtidens 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 arbetstidsmätt 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 arbetstagares 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)*.

Arbetsbidslagen 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 Försvarsmakten, 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 anlitat 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 avvikelse 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 vann 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 vann 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).*

