

**PostNords Villkorsavtal**

**PVA**

**Giltighetstid: 1 augusti 2025–31 juli 2027**



**PostNords Villkorsavtal**

**PVA**

**Giltighetstid: 1 augusti 2025–31 juli 2027**



## Innehåll

# Branschavtal 2025-2027 med PostNordlokala tillägg\*

Allmänna anställningsvillkor (villkorsavtalet).....	4
§ 1 Avtalets omfattning .....	4
§ 2 Anställning.....	5
§ 3 Allmänna åligganden .....	7
§ 4 Bisyssla.....	8
§ 5 Lön.....	9
§ 6 Arbetstid .....	12
§ 7 Övertid .....	28
§ 8 Mertid .....	34
§ 9 Restidsersättning.....	35
§ 10 Ersättning för ob, jour och beredskap .....	38
§ 11 Semester .....	42
§ 12 Sjuklön med mera.....	50
§ 13 Föräldraledighet.....	60
§ 14 Ledighet .....	63
§ 15 Uppsägning.....	66
§ 16 Giltighetstid.....	73
Förhandlingsprotokoll .....	74
Personalomställning .....	79
Arbetstidsförkortning 80-90-100 .....	96
Arbetstidsbank .....	98
Reseavtal .....	100
Förhandlingsordning .....	104
Avtal om löner (bransch) .....	107

\* Det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisats i avtalstexten i grämmarkerade textrutor.

# Allmänna anställningsvillkor (villkorsavtalet)

Kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för Bransch Kommunikation samt PostNordlokalt tilläggsavtal för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Bransch Kommunikation.

## § 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

Avtalet gäller på medarbetarsidan för alla medarbetare med följande undantag:

- medarbetare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte,
- medarbetare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt),
- medarbetare som är anställd för praktik/examensarbete (mot-svarande),
- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Social-försäkringsbalken.

Om en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utom-lands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och med-arbetaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Lokalt avtal kan träffas.

### **PostNordlokalt tilläggsavtal**

Avtalet gäller inte för medarbetare anställda med arvode enligt särskild överenskommelse. För timavlönade medar-be-tare gäller avtalet såvida inte annat anges under respektive paragraf.

## § 2 Anställning

### Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt mom 2.

### Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörd medarbetarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

### Mom 3 Prövotid vid vikariat och visstidsanställningar

Ett vikariat eller en visstidsanställning kan bringas upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. För arbetsgivaren gäller denna möjlighet endast under de första sex månaderna av anställningen. När ett avtal om en visstidsanställning eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas prövotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om medarbetaren begär det.

#### ANMÄRKNING

*Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller visstidsanställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.*

### **PostNordlokalt tilläggsavtal**

Tidsbegränsad anställning för att uppehålla en befattning i av-vaktan på att en ny innehavare utses får tillämpas under mer än sex månader efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation.

Utöver grunderna för tidsbegränsad anställning enligt detta moment och enligt 5 § lagen om anställningsskydd (LAS) får PostNordlokalt avtal träffas om tidsbegränsad anställning då t ex övertalighet (strukturskäl) konstateras inom en enhet.

De tidsbegränsade anställningarna enligt ovan får dock högst uppgå till tolv månader.

Tidsbegränsad anställning kan tillämpas vid anställning av traineer eller vid annan tidsbestämd utbildning i företaget.

## § 3 Allmänna åligganden

### Mom 1 Allmänna åligganden

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iakttä diskretion såväl inåt som utåt i företagets angelägenheter.

### Mom 2 Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtestar är förhandlingspliktigt enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet,
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna,
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas,
- Vilken information medarbetarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

## § 4 **Bisyssla**

### **Mom 1 Uppgiftsskyldighet**

Medarbetaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga medarbetaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hinder i arbetet.

### **Mom 2 Konkurrensbisyssla**

Medarbetaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är medarbetaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

## § 5 Lön

### Mom 1 Löneform

Löneformen är månadslön. För de medarbetare som i anställningsavtalet har en sysselsättningsgrad om maximalt 40% eller en överenskommen anställningstid kortare än tre månader utges timlön om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

För beräkning av timlön används divisorn 175 och utgår från tillämplig månadslön.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

#### **PostNordlokalt tilläggsavtal**

För månadsavlönad anställning krävs minst 40 procents sysselsättningsgrad med minst 3 månaders sammanhängande anställning. Parterna är ense om att kortare avbrott (exempelvis veckoslut) mellan olika anställningar anses som sammanhängande i detta sammanhang.

### Mom 2 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad. Vid avtalets tillämpning skall, om inte annat framgår, för heltidsanställd medarbetare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

## PostNordlokalt tilläggsavtal

Lägsta lön oavsett anställningstid.

Från och med den 1 augusti 2025 till och med den 31 juli 2027.

Månadslön			Timlön		
<i>1 augusti 2025 tom 31 juli 2026</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
20715	22 494	26 057	113,90	124,90	146,96
<i>1 augusti 2026 tom 31 juli 2027</i>					
Under 17 år	17 år	Över 18 år	Under 17 år	17 år	Över 18 år
21 336	23 169	26 839	117,31	128,65	151,37

### HANTERINGEN AV TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA

Tidsbegränsat anställda ingår inte i lönerevisionen och genererar inte till löneutrymmet (potten). För de som har anställningar som sträcker sig längre än ett år rekommenderas en årlig löneöversyn, antingen vid lönerevisionen eller vid en eventuell förlängning av anställningen. Det finns ingen generell pottberäkning vid dessa tillfällen, det är individuell lönesättning som gäller.

## Mom 3 Löneutbetalning

Lönen utbetalas per månad.

Löneutbetalning regleras lokalt.

### PostNordlokalt tilläggsavtal

Månadslön och fasta lönetillägg betalas ut för kalendermånad och utanordnas sådan tid att utbetalning till arbetstagare ska ske tidigast den 25 och senast den sista dagen i intjänandemånaden, dock med följande tidigareläggning:

- Infaller den 25:e i månaden en lördag eller söndag ska utbetalning alltid ske fredagen före.
- dagen före midsommarafton när denna infaller den 23, 24 eller 25 juni
- tidigast den 21 december vid julhelg.

I följande fall kan utbetalning ske senare:

- vid rättelse senast den första vardagen i nästpåföljande månad.

Timplön beräknas för kalendermånad och betalas ut i månaden efter intjänandemånaden.

Semestertillägg betalas ut enligt §11 Mom 4.

Rörliga lönedelar betalas ut senast i månaden efter intjänandemånaden.

Löneavdrag kan göras under senare månad än den till vilken avdragen hänför sig. Har löneavdrag inte kunnat göras är arbetstagare skyldig att inom den tid och i den ordning arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp motsvarande löneavdraget.

## Mom 4 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som 3,3 % av månadslönen. Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning.

### PostNordlokalt tilläggsavtal

PostNordlokalt tilläggsavtal Detta moment tillämpas inte för timavlönade arbetstagare. För dessa tillämpas timplön.

## § 6 Arbetstid

### PostNordlokalt tilläggsavtal

Med ”mobila arbetstagare” avses medarbetare som har arbetstider som regleras av Vågarbetstidslagen samt EG förordning nr 561/2006.

§ 6 i Branschavtalet reglerar inte arbetstiden för mobila arbetstagare med undantag för vissa delar i § 6 moment 1, samt moment 7. Härutöver regleras de mobila arbetstagarnas arbetstid inklusive raster av vågarbetstidslagen och EG:s kör- och vilotidsbestämmelser samt de PostNordlokala överenskommelserna om inte annat anges.

Med ”arbetstagare med förtroendearbetstid” menas: chefer, specialister samt annan administrativ personal vars arbetstid inte är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod.

### Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och medarbetare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vågarbetstidslagen och EG:s kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

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

För medarbetare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstägaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstägaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

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

Lokalt avtal kan träffas om annat.

## **PostNordlokalt tilläggsavtal: Arbetstidens längd och förläggning**

Följande gäller för medarbetare vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod.

### **DEFINITIONER**

Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med söndag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Med egentlig arbetstid avses tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

Med deltidstjänstgöring avses tjänstgöring som fullgörs av: deltidsanställd medarbetare, heltidsanställd medarbetare som beviljats partiell ledighet under minst fyra kalenderveckor i följd, delpensionsledig arbetstagare.

### **ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING**

Arbetsplatsen skall kännetecknas av flexibilitet och lokalt inflytande. Arbetstidens förläggning ska därför fastläggas på den egna arbetsplatsen. Härigenom kan man uppnå en arbetstidsförläggning som på bästa sätt tillgodoser både kundernas och verksamhetens behov samt de medarbetarnas önskemål. Inriktningen är att de anställda inom arbetslaget/-gruppen tar gemensamt ansvar för såväl tillräcklig bemanning som individuella önskemål om arbetstidens förläggning.

Arbetstidens förläggning ska framgå av schema eller på annat sätt. Ordinarie förläggning ska fastläggas senast den 15:e månaden innan schemat börjar gälla.

Schemat ska planeras för så lång period som möjligt, dock för minst två månader.

Arbetstiden ska stämmas av mot en avstämningsperiod. En avstämningsperiod får längst vara ett kalendertertiel. En avstämningsperiod kan delas in i två schemaperioder.

Om den fullgjorda arbetstiden under en sådan avstämningsperiod överstiger ordinarie arbetstid utges kvalificerad övertidskompensation.

### SCHEMAÄNDRINGSTILLÄGG

Medarbetaren har rätt till ett schemaändringstillägg när ändring i den planerade arbetstiden meddelas senare än två veckor i förväg. En ändring kan innehålla flera justeringar av tiden. Schemaändringstillägg utgår enligt följande från och med den 1 januari 2026 till och med 31 juli 2027:

- 14–5 kalenderdygn före arbetspasset 200 kronor
- 4–2 kalenderdygn före arbetspasset 350 kronor
- 24h före arbetspasset 400 kronor

Medarbetaren har dock inte rätt till schemaändringstillägg om

1. ändringen beror på händelser som inte kunnat förutses, eller
2. ändringen sker på initiativ av medarbetaren.

### ARBETSTIDENS LÅNGD

Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal får inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för tekniker på terminal får inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för medarbetare på Kundservice och kundrelationer får inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

För medarbetare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

#### 38 TIMMAR

om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst 2 timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

#### 38 TIMMAR

om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än 2 arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

### 36 TIMMAR

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

Vid vikariat på heltidstjänst med 36 eller 38 timmars veckoarbetstid enligt förläggningsreglerna ovan får timavlönad medarbetare utöver fullgjord arbetstid enligt schemat tillgodoräkna sig 30 respektive 10 minuter för varje dag som tjänstgöringen fullgjorts enligt schemat.

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 50 timmar under en enskild arbetsvecka.

### MINSKNING AV ARBETSTIDEN VID HELG

Vid helgdag som infaller måndag-fredag minskas den ordinarie arbetstiden med den genomsnittliga arbetstiden per dag som skulle ha fullgjorts om helgdag varit vardag. Detta gäller oavsett förläggning av arbetstiden.

### TIMAVLÖNADE

För timavlönade gäller följande bestämmelse.

Vid tjänstgöring eller befrielse från tjänstgöring på påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton gäller följande för timavlönad medarbetare som varit anställd under de senaste två månaderna och därvid tjänstgjort minst 20 dagar.

- a) Vid befrielse från tjänstgöring erhåller arbetstagaren timlön för den arbetstid som skulle ha fullgjorts.
- b) Vid tjänstgöring erhåller arbetstagaren övertidsersättning.

**MINSKNING AV ARBETSTID VID LEDIGHET MED MERA**

När medarbetare har ledighet med eller utan lön eller deltar i utbildning, minskas arbetstiden med den tid som enligt schemat är förlagd till frånvarotiden.

Vid utbildning som pågår under högst fjorton dagar likställs kursschema med tillfälligt arbetstidsschema.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från vad som sagts ovan när det gäller veckoslutskurs/konferens.

Medarbetare som deltar i utbildning omfattande mer än 14 dagar har rätt till tjänstgöringsfri lördag och söndag om utbildningen avslutas fredagen innan. Motsvarande gäller för facklig förtroendeman som deltar i kurs enligt förtroendemanavtalet om kursen pågår måndag till och med fredag. Med utbildning avses här kurs eller konferens i arbetsgivarens regi.

**Mom 2 Dygnsvila**

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

**AVVIKELSER**

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00–05 ska arbetstagaren beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

### ANMÄRKNING

*Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.*

Lokalt avtal kan träffas om annat

### **PostNordlokalt tilläggsavtal: Dygnsvila**

Parterna har ersatt bestämmelsen om dygnsvila i § 6 moment 2 i branschavtalet med nedan angivna bestämmelse.

För medarbetare vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod och som inte är mobila arbetstagare gäller:

#### **ARBETSPERIOD OCH ARBETSPASS**

Arbetsperiod får omfatta högst 14 tim. PostNordlokalt avtal får träffas om förlängning av arbetsperiod till högst 16 tim. När den egentliga arbetstiden under ett arbetspass är kortare än 2 timmar får arbetstagaren tillgodoräkna sig 2 timmar som arbetstid.

#### **DYGN SVILA**

Som huvudregel ska varje medarbetare ges minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). En period av vila om 11 timmar är viktig för att medarbetarna ska kunna återhämta sig mellan varje arbetspass. Verksamheten har dock ett stort behov av att i vissa situationer kunna göra avvikelser från bestämmelsen om 11 timmars dygnsvila. Avvikelse får därför göras i de situationer som anges nedan. Dygnsvilan får dock inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Innan avvikelse från dygnsvilan sker enligt punkterna 2, 3 och 4 ska samverkan enligt Medinflytandeavtalet ske.

## **1. FÖRHÅLLANDEN SOM INTE HAR KUNNAT FÖRUTSES AV ARBETSGIVAREN**

Vid förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren får avvikelser från huvudregeln om dygnsvilan göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Detta tar sikte på undantagsfall som olycksfall, maskinhaveri, extrema väderförhållanden och liknande händelser som inte ingår som en del i den planerade arbetstidsförläggningen.

Medarbetaren ska anses ha fått kompensation för inskränkningen av dygnsvila om medarbetaren, inom en period av de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde, i samband med ordinarie dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar, i ett sammanhang, har ytterligare vila som motsvarar den tid med vilken dygnsvilan inskränktes. Om detta inte är möjligt utan denna ytterligare vila måste förläggas till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

## **2. ARBETSPLATSTRÄFFAR**

Om det inte är möjligt att förlägga arbetsplatsträffar och samtidigt ta hänsyn till kravet på dygnsvila får avvikelser från huvudregeln om dygnsvila göras. Målsättningen ska dock alltid vara att så långt som möjligt förlägga arbetsplatsträffarna till tid då deltagarna normalt tjänstgör och möjligheten till avvikelser ska bara tillämpas när någon annan rimlig lösning inte går att uppnå.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

## **3. UTBILDNING**

När en anställd ska delta i utbildning och det på grund av utbildningen inte är möjligt att iaktta dygnsvilan får avvikelser från dygnsvilan göras för den anställde som ska delta i utbildningen.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

#### **4. DELTAGANDE I FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRDER**

Vid deltagande i förbättringsåtgärder som utvecklingsprojekt där anställda som arbetar under olika tider på dygnet ska träffas och där detta arbete är förlagt till andra tider på dygnet än när den anställde normalt tjänstgör får avvikelser från dygnsvilan ske.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

#### **5. EGENPLANERINGSSYSTEM FÖR ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING**

Då egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning tillämpas dvs. system för arbetstidsförläggning där de anställda har möjlighet att systematiskt påverka förläggningen av sin arbetstid får avvikelser från dygnsvilan ske för de anställda på vilket detta system tillämpas. Avvikelser från dygnsvilan får dock ske högst två gånger per kalendervecka och dygnsvilan får enligt huvudregeln inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Kompensation sker genom att medarbetaren har inflytande över förläggningen av sin egen arbetstid vilket gör att denne också har möjlighet påverka att förläggningen av sin vila.

#### **6. VID ÖVERTIDSARBETE ELLER MERTIDSARBETE**

Om medarbetaren utför övertids- eller mertidsarbete oavsett skäl, utan att det är fråga om oförutsedda händelser i enlighet med punkten 1, får avvikelse från dygnsvilan göras.

Kompensation och annat lämpligt skydd för inskränkningen av dygnsvila hanteras på följande sätt:

Arbetsgivaren prövar om medarbetaren i första hand kan få förskjuten dygnsvila eller i andra hand förlängd dygnsvila.

Med förskjuten dygnsvila avses att viloperioden fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Om den anställde på detta sätt får en sammanhängande viloperiod om 11 timmar ska den anställde anses ha fått tillräcklig vila.

Med förlängd dygnsvila avses att om dygnsvilan, under en 24-timmarsperiod, varit kortare än 11 timmar ska senare dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar

den faktiskt var. Denna förlängning skall ske inom de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde. Infaller den förlängda dygnsvilan eller veckovilan under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

#### **FÖR MOBILA ARBETSTAGARE GÄLLER:**

##### **ARBETSPERIOD OCH ARBETSPASS FÖR MOBILA ARBETSTAGARE**

Arbetsperiod får omfatta högst 14 timmar. PostNordlokalt avtal får träffas om förlängning av arbetsperiod till högst 15 timmar. När den egentliga tiden arbetstiden under ett arbetspass är kortare än två timmar får medarbetaren tillgodoräkna två timmar som arbetstid.

Se Mom 5 PostNordlokalt avtal angående arbetsperiod vid nattarbete.

##### **DYGNSVILA FÖR MOBILA ARBETSTAGARE**

Dygnsvila ska förläggas enligt bestämmelserna i förordningen (EG) 561/2006 om kör- och vilotider.

Med dygnsvila avses enligt förordningen tidsperiod då föraren fritt förfogar över sin tid och som kan vara normal dygnsvila eller reducerad dygnsvila.

Under varje 24-timmarsperiod ska föraren ta en sammanhängande dygnsvila på minst 11 timmar. Dygnsvilan får reduceras till som minst 9 timmar högst tre gånger mellan två veckovilor.

En dygnsvila kan delas i två delar. Den första delen måste då vara minst 3 timmar sammanhängande och den avslutande delen minst 9 timmar sammanhängande. Föraren kan avbryta en normal dygnsvila två gånger för att ägna sig åt andra aktiviteter, som exempelvis köra ombord eller köra av ett tåg eller en färja. Sådana avbrott får inte vara längre än en timme sammanlagt. Som normal dygnsvila räknas både vila på 11 timmar och delad vila på  $3+9=12$  timmar.

En reducerad dygnsvila (9 timmar) får inte avbrytas.

### Mom 3 **Veckovila**

Medarbetare ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag. Till veckovilan räknas inte beredskap.

#### **ANMÄRKNING**

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

#### **PostNordlokalt tilläggsavtal: Veckovila**

104 lediga dagar per kalenderår skall planeras och förläggas med i genomsnitt två dagar per kalendervecka. En veckovila om minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar skall innefattas i planeringen. Utläggning av lediga dagar skall fördelas så jämnt som möjligt över året. Det bör eftersträvas att utläggningen av lediga dagar sker så att medarbetaren får två lediga per vecka och helst förlagda till lördag/söndag.

Med ledig dag avses kalenderdygn.

Om antalet erhållna dagar understiger 104 per kalenderår skall resterande dagar bokföras som åtta kompensationsstimmar per resterande dag. För deltidstjänstgörande minskas tiden åtta timmar i förhållande till anställningens omfattning.

### VECKOVILA MOBILA ARBETSTAGARE

Veckovila ska förläggas enligt bestämmelserna i förordningen (EG) 561/2006 om kör- och vilotider.

Med veckovila avses enligt förordningen tidsperiod under veckan då föraren fritt förfogar över sin tid och som kan vara normal veckovila eller reducerad veckovila.

Normal veckovila är 45 timmar. Varannan vecka kan veckovilan reduceras till som lägst 24 timmar. Minskningen ska dock kompenseras före utgången av den tredje veckan efter den vecka när veckovilan reducerades. Det sker genom att motsvarande vila tas sammanhängande tillsammans med en annan viloperiod på minst 9 timmar. Veckovilan ska inledas senast efter sex 24-timmarsperioder (6x24 timmar=144 timmar) räknat från slutet av föregående veckovila.

## Mom 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka medarbetarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället och rast ska i normalfallet vara minst 30 minuter.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

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.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

### **PostNordlokalt tilläggsavtal: Rast och måltidsuppehåll**

*För medarbetare vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod och som inte är mobila arbetstagare enligt avtalet gäller:*

En rast får förläggas efter högst 6 timmars arbete i följd om medarbetaren under dessa 6 timmar har haft ett måltidsuppehåll.

När den sammanlagda tjänstgöringen under ett kalenderdygn är högst 10 timmar eller när indelning i arbetsperioder tillämpas och den sammanlagda tjänstgöringen under en period är högst 10 timmar gäller följande.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringen under ett arbetspass är mer än 5 timmar men högst 6 timmar.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringen under ett arbetspass är mer än 6 timmar och tjänstgöringen till mer än hälften är förlagd till kl. 22.00 – 06.00. Detta gäller även då tjänstgöringen under ett kalenderdygn/arbetspass är mer än 10 timmar.

Rastens förläggning ska framgå av schema. Förläggningen kan dock förskjutas på så sätt att rasten inleds före eller efter den planerade inledningen dock högst 30 minuter före respektive 30 minuter efter. Fortfarande gäller dock att rasten ska inledas inom 5 timmar eller efter högst 6 timmars arbete i följd om medarbetaren under dessa sex timmar har haft ett måltidsuppehåll.

Under en arbetsperiod upp till 9 timmar för den aktuella medarbetaren får endast en rast läggas ut.

#### **FÖR MOBILA ARBETSTAGARE**

Rast ska omfatta minst 30 min. Tid för rast räknas inte som arbetstid. Måltidsuppehåll får omfatta högst 20 min och minst 15 minuter och räknas som arbetstid.

## **Mom 5 Nattarbetande**

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

ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska 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 medarbetaren 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. Lokalt avtal kan träffas om annat.

### **PostNordlokalt tilläggsavtal: Nattarbetande mobila arbetstagare**

Parterna är överens om att ersätta § 15 lagen (2005:395) om arbetstid för visst vägtransportarbete (vägarbetstidslagen) med nedan angivna bestämmelse om arbetstid vid nattarbete.

Om det ingår nattarbete i en 24-timmarperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel 8 eller 9 i Europaparlamentet och rådets förordning (EEG) nr 561/2006 (i det följande Kör- och vilotidsförordningen), artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 §§ arbetstidslagen (1982:673), får arbetstiden under den perioden inte överstiga 10 timmar. Tre gånger per kalendervecka får dock arbetstiden vara längre än 10 timmar under förutsättning att arbetsperioden då inte är längre än 15 timmar (för en chaufför sträcker sig en arbetsperiod i normalfallet från det att man kommer till sitt tjänstgöringsställe till det att man efter avslutad körning, kommer tillbaka till tjänstgöringsstället och därefter får dygns- eller veckovila).

Undantag från begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Då arbetstiden enligt ovan får vara längre än 10 timmar vid nattarbete får arbetsperioden i de fallen vara 15 timmar.

### **TJÄNSTGÖRINGSFRITT UPPEHÅLL FÖR MOBILA ARBETSTAGARE UNDER NATT**

När mobila arbetstagare som omfattas av vägarbetstidslagen och EU:s kör- och vilotidsregler tjänstgör under natten har parterna kommit överens om att ersättning ska utgå vid så kallade tjänstgöringsfria uppehåll som är förlagda någon gång mellan kl. 22.00 och 06.00 på det sätt som nedan anges.

Med tjänstgöringsfritt uppehåll menas här tid

- a) under vilken medarbetaren fritt disponerar sin tid,
- b) som inte utgör rast enligt arbetstidsschema,
- c) är förlagd utanför det egna arbetsstället och som
- d) är förlagd till tid mellan 22.00 och 06.00.

När samtliga villkor enligt ovan är uppfyllda utgår kompensation med 25,24 kronor från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 juli 2026 och 26 kronor från och med den 1 augusti 2026 till och med 31 juli 2027 för varje påbörjad period om 15 minuter. Tjänstgöringsfritt uppehåll är inte arbetstid.

Under arbetsperiod som till någon del är förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00 får rasten när arbetstiden är mindre än 9 timmar vara maximalt 45 minuter. Tid därutöver är tjänstgöringsfritt uppehåll. Under arbetsperiod som till någon del är förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00 får rasten när arbetstiden är 9 timmar eller längre sammanlagt vara maximalt 90 minuter. Tid därutöver är tjänstgöringsfritt uppehåll.

Betalning under tjänstgöringsfritt uppehåll utgår endast när det tjänstgöringsfria uppehållet är förlagt mellan 22.00 och 06.00.

Parterna är överens om att begränsningen av möjligheterna att lägga ut rast ovan bara gäller på så kallade nattpass, dvs när medarbetaren huvudsakligen arbetar natt. Med andra ord innebär detta exempelvis att arbetsgivaren, under en arbetsperiod som är mindre än 9 timmar, som slutar klockan 23.00 har rätt att lägga ut raster som sammanlagt överstiger 45 minuter. Omvänt har arbetsgivaren exempelvis även rätt att lägga ut raster som sammanlagt överstiger 90 minuter om arbetsperioden börjar 05.00 på morgonen och arbetstiden är 9 timmar eller längre.

**Mom 6    Anteckningar om övertid, mertid och jourtid**

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

**Mom 7    Central överläggning**

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

# § 7 Övertid

## Mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidsarbetande medarbetare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetaren.

### ANMÄRKNING

*Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.*

## Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en medarbetare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). För deltidsanställd gäller högst 270 timmar per kalenderår. Timtalen får överskridas när det behövs för att medarbetaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas medarbetare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med medarbetaren

### PostNordlokalt tilläggsavtal

I antalet övertidstimmar räknas inte förlängd arbetstid som fullgjorts

- vid deltagande i utbildning

Partiellt tjänstlediga för vård av barn har inte skyldighet att utföra övertidsarbete.

Vid övertidsuttag utöver 225 timmar per år ska överenskommelse träffas med berörd arbetstagarorganisation.

### Mom 3 **Nödfallsövertid**

En medarbetare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

### Mom 4 **Arbete som medför rätt till övertidskompensation**

Rätt till övertidskompensation föreligger om övertidsarbetet har beordrats på förhand eller har godkänts i efterhand.

Rätt till övertidskompensation föreligger inte för medarbetare som har ingått individuell överenskommelse enligt § 7 mom 5, och/eller har tre eller fem extra dagar semester.

#### **PostNordlokalt tilläggsavtal**

Medarbetare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, har inte rätt till övertidskompensation om månadslönen inklusive fasta tillägg överstiger gällande prisbasbelopp.

### Mom 5 **Individuell överenskommelse med vissa medarbetare**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att medarbetaren i stället får högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester.

För nya individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och medarbetare är huvudprincipen högre lön och/eller fem extra semesterdagar om annat ej överenskommes.

Sådana överenskommelser kan göras med den som är chef eller med medarbetare som har frihet i arbetstidsförläggningen, eller annan medarbetare om särskilda skäl föreligger.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

## ÖVERTID

Lokalt avtal kan även träffas enligt detta moment.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal medarbetarorganisation när särskild överenskommelse träffas om att kompensation för övertidsarbete ges genom att medarbetaren i stället enbart får högre lön.

### **ANMÄRKNING 1**

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

### **ANMÄRKNING 2**

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

### **ANMÄRKNING 3**

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska erhållas innebär i sig inte att överenskommelse därmed har träffats om att medarbetaren är undantagen från restidsersättning och ob-ersättning.

### **ANMÄRKNING 4**

Uppsägningsbarheten för att återgå till huvudregeln (övertidsersättning) gäller samtliga överenskommelser, även befintliga avtal tecknade innan 2021-01-01.

## **ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSE**

Medarbetare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, har inte rätt till övertidsgottgörelse om månadslönen uppgår till 31 100 kronor eller mer (29 700 kronor eller mer för medarbetare som 1995-06-30 har minst den lönen).

Partsgemensam kommentar: Ett PostNordlokalt tilläggsavtal har ersatt ovan angivna övergångsbestämmelse och istället gäller

att denna grupp, d.v.s. medarbetare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, inte har rätt till övertidskompensation om månadslönen inklusive fasta tillägg överstiger gällande prisbasbelopp eller mer, se under § 7 Övertid Mom 4.

## **Mom 6 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid**

Om en medarbetare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för medarbetare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

## **Mom 7 Olika typer av övertidskompensation**

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om medarbetaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör medarbetarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Kompensation för övertidsarbete kan också utgå genom individuella överenskommelser enligt § 7 mom 5.

### **MOM 7.1 ÅTERFÖRING AV ÖVERTID**

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom 7 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid).

#### **EXEMPEL**

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00–20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 x 1,5 tim = sex timmars kompensationsledighet).

## ÖVERTID

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmarna som har kompenenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

### **PostNordlokalt tilläggsavtal (gäller från och med 1 januari 2026)**

Övertidskompensation i form av ledig tid får inte sparas så att det överstiger 80 timmar. Om kompsaldot överstiger 80 timmar utgår övertidsersättning för övertidsarbete till dess att medarbetaren har färre än 80 timmar sparat.

## **Mom 8 Beräkning av övertidsersättning**

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

94

- b) För övertidsarbete på annan tid.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde medarbetaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämfställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

För deltidsanställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar.

Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd, Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

**PostNordlokalt tilläggsavtal****ÖVERTID FÖR TIMAVLÖNANDE**

För timavlönade bestäms övertidsersättning för timavlönande per timme enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00–20.00 helgfria  
måndagar–fredagar ("enkel övertid").  
Timlönen x 1,5
- b) För övertidsarbete på annan tid ("kvalificerad övertid")  
Timlönen x 2

**Mom 9 Beräkning av kompensationsledighet**

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 – 20.00 helgfria  
måndagar – fredagar = 1 1/2 timme.
- b) För övertidsarbete på annan tid enligt mom 7 = 2 timmar.

## § 8 **Mertid**

Utgår från och med 1 januari 2026.

## § 9 Restidsersättning

### Mom 1 Rätt till restidsersättning

Medarbetaren har rätt till restidsersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och medarbetaren har enats om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete),
- arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen,
- medarbetaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan medarbetare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om detta.

Lokalt avtal får träffas om avvikelse från bestämmelserna i detta moment.

### Mom 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid under själva resan till tjänstgöringens början respektive till tjänstgöringens slut.

Restid som faller inom klockslagen för medarbetaren ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 00 – 06.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då medarbetaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de be-

## RESTIDERSÄTTNING

stämmler som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

### **PostNordlokalt tilläggsavtal**

Vid tjänsteresa utom Sverige betalas restidsersättning för resor till den första förrättningsorten och återresan från den sista förrättningsorten.

### **STATIONERING OCH TJÄNSTGÖRINGSSTÄLLEN FÖR PRODUKTIONSPERSONAL**

Medarbetare med stationeringsort på HUB har tjänstgöringsradie på fem mil räknat från HUB:en vilket innebär flera olika tjänstgöringsställen. Resa till de olika tjänstgöringsställena berättigar inte till restidsersättning och resan sker utanför arbetstid. I de fall resa till olika tjänstgöringsställen sker under samma arbetsdag sker resan på arbetstid alternativt utgår restidsersättning.

## Mom 3 **Ersättning**

Restidsersättning betalas per timme med:

1 augusti 2025	1 augusti 2026
81,77 kr	84,05 kr

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl 07.00 på påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme:

1 augusti 2025	1 augusti 2026
122,47 kr	125,90 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelse från bestämmelserna i 2 mom.

**PostNordlokalt tilläggsavtal**

Restidsersättningen per timme är 97,67 kronor från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 juli 2026 och 100,60 kronor från och med den 1 augusti 2026 till och med 31 juli 2027. För tid från klockan 19:00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl 07:00 påföljande tjänstgöringsdag är tillägget 135,52 kronor från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 juli 2026 och 139,58 kronor från och med den 1 augusti 2026 till och med 31 juli 2027.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

PostNordlokalt avtal får träffas om annan ersättningsform.

# § 10 Ersättning för ob, jour och beredskap

## Mom 1 Obekväm arbetstid

Medarbetare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Tillägg för enkel obekväm tid utges per timme med 24,57 kr per den 1/8 2025. Per den 1/8 2026 betalas 25,31 kr per timme.

Tillägg för kvalificerad obekväm tid utges per timme med 54,96 kr per den 1/8 2025. Per den 1/8 2026 betalas 56,61 kr per timme.

### Enkel obekväm tid är

tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

### Kvalificerad obekväm tid är

- tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,
- tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller nationaldagen till klockan 07.00 på närmast följande vardag,
- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,
- tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

När det är fråga om tid som anges i andra stycket c) eller d) ska i stället för angivet belopp för kvalificerad obekväm tid gälla beloppet 123,20 kr per den 1/8 2025. Per den 1/8 2026 gäller beloppet 126,90 kr.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

### PostNordlokalt tilläggsavtal

Till den del ordinarie tjänstgöring utförs under helg är ob-ersättningen 470,87 kronor per timme från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 juli 2026 och 485 kronor från och med den 1 augusti 2026 till och med 31 juli 2027 för medarbetare var arbetstid regleras enligt 6 b § eller 6 c §. Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med söndag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Denna bestämmelse gäller inte för timavlönade.

Semestertillägg är inkluderat i ovan angivna belopp. Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

## Mom 2 Jour

Jour är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagen. Ersättning för jour regleras i lokalt avtal.

## Mom 3 Beredskap

Beredskap är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen. Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av beredskap. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagen.

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

### **PostNordlokalt tilläggsavtal om jour och beredskap**

Jour är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete.

När jour beordrats utgår ersättning för den verkligt fullgjorda tiden, dock lägst 8 timmar under en 24-timmarsperiod beräknad från kl. 22.00, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

För jour som uppgår till högst 50 timmar under en kalendermånad utgår jourtillägg med 44,10 kronor per timme från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 juli 2026 och 45,42 kronor från och med den 1 augusti 2026 till och med 31 juli 2027

För jour därutöver är ersättningen 88,25 kronor från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 juli 2026 och 90,90 kronor från och med den 1 augusti 2026 till och med 31 juli 2027.

När det är fråga om tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk, eller tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen är ersättning för jour per timme 176,43 kronor från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 juli 2026 och 181,72 kronor från och med den 1 augusti 2026 till och med 31 juli 2027.

#### **BEREDSKAP**

Beredskap är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel antingen infinna sig på arbetsplatsen för att utföra arbete eller utföra arbete på distans. Med arbetsplats avses den eller de arbetsplatser som erfordras. Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor. Enskild medarbetare får beläggas med beredskap under högst 1430 timmar per tolv-månaders-period. För beredskap därutöver krävs att förhandling sker med berörd personalorganisation

- Enkel beredskap ersätts med 30 kr
- Kvalificerad beredskap ersätts med 60 kr

Beredskap utgår enligt följande tidsschema	Enkel beredskap	Kvalificerad beredskap
Måndag	07.00-22.00	22.00-24.00, 00.00-07.00
Tisdag	06.00-22.00	22.00-24.00, 00.00-06.00
Onsdag	06.00-22.00	22.00-24.00, 00.00-06.00
Torsdag	06.00-22.00	22.00-24.00, 00.00-06.00
Fredag	06.00-19.00	19.00-24.00, 00.00-06.00
Lördag, söndag, helgdag*)	-	00.00-24.00

Beredskap som fullgörs i samband med nedanstående helger ersätts med 120 kr per timma, tid från 19.00 dagen före Långfredag till klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk. Tid från 19.00 dagen före Midsommarafton, Julafton och Nyårsafton till 07.00 på vardag som följer närmast efter helgdagsafton.

Semestertillägg är inkluderat i ovan angivna belopp.

Vid inställelse, det vill säga då arbete utförts antingen på distans eller på arbetsplatsen, utgår ersättning i form av övertidsersättning. Ersättningen utgår för den faktiska arbetstiden, dock för minst två timmar och beredskapsersättningen minskas i samma omfattning. Tillfälligt ingripande som inte leder till ytterligare arbetsinsatser t.ex. för att ta emot och svara på enstaka telefonsamtal eller meddelande, är inte att betrakta som arbetstid.

För arbetstagare som inte har rätt till övertidsersättning gäller att ersättning för inställelse i samband med jourtjänstgöring ska utgå med det belopp som medarbetaren hade erhållit om denne hade varit berättigad till övertidsersättning.

# § 11 Semester

## Mom 1 Allmänna bestämmelser

Medarbetare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår. Om arbetsgivaren fattat ett sådant beslut ska bestämmelsen i 26 a § semesterlagen inte gälla.

Lokalt avtal kan träffas om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning. För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning kan lokalt avtal träffas om beräkning av semester för timme i stället för dag.

### PostNordlokalt tilläggsavtal

#### SEMESTERÅR

För månadsavlönade medarbetare sammanfaller intjänandeår och semesterår och utgöras av kalenderår.

#### SEMESTER FÖR TIMAVLÖNADE ARBETSTAGARE

För timavlönade medarbetare tillämpas semesterlagen i dess helhet.

#### SEMESTERLÖNEGRUNDANDE FRÅNVARO

Utöver den semesterlönegrundande frånvaron enligt 17 § semesterlagen gäller att frånvaro av följande anledningar är semesterlönegrundande under den tid som anges nedan om medarbetaren vid frånvarons början varit anställd minst 3 månader.

Sjukdom då rätt till sjuklön eller sjukpension enligt ITP-P föreligger

- rätt till semester finns under insjuknandeåret samt följande kalenderår

### Föräldraledig med föräldrapenning

- Ingen begränsning

Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet utan lön kombineras med föräldraledighet med föräldrapenning är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldrapenning utbetalas.

### SEMESTERFÖRLÄGGNING

Arbetsgivaren upprättar årligen en eller flera semesterplaner som tillsammans omfattar ett helt år.

Vid utläggning av semester ska arbetstidsmättet för en semesterdag motsvara arbetstidsmättet för en normalarbetsdag. Vid utläggning av fyra sammanhängande semesterveckor under sommarperioden kan utläggningen ske under hela perioden 1 juni–31 augusti.

Inom Produktion ska huvudsemester meddelas/anslås senast 1 april. Om det finns särskilda skäl kan detta ske senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början. Medarbetare som önskar semester utanför huvudsemesterperioden ska ansöka om detta i god tid så att den om möjligt kan tas med i kommande månadsplanering. Besked ska lämnas utan oskäligt dröjsmål, dock senast inom 14 dagar från inlämnad ansökan. Om semesteransökan avslås ska medarbetaren erhålla en motivering.

### SEMESTERNES BERÄKNING

Arbetsgivaren kan välja att beräkna semesterledigheten som dagar eller timmar. Om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterledigheten som timmar gäller följande:

A = semesterrätt i dagar

B = sysselsättningsgrad

C = heltidsarbetstidsmätt per vecka

D = en semesterdags värde i timmar =  $B \times C / 5$

E = antalet utlagda semestertimmar

F = antalet utlagda semesterdagar =  $E / D$

Vid förläggning av huvudsemester läggs alltid en genomsnittlig arbetstid/dag ut x 5 dgr/vecka. Det samma gäller om semester önskas för enstaka dag/dagar innan schemat är planerat.

**Semesterrätt** i avtalet specificeras fortsatt i **antal dagar**. Antalet betalda semestertimmar beräknas därefter fram utifrån antalet beräknade betalda semesterdagar.

Antal betalda semesterdagar görs med det nya avtalet om till antal semestertimmar, baserat på medarbetarens sysselsättningsgrad och veckoarbetstid.

På lönespecifikationen visas antal timmar.

Antal semesterdagar räknas om till semestertimmar genom att multiplicera antal dagar med genomsnittstid/dag

Vid förändring av den faktiska veckoarbetstiden, exempelvis på grund av förändrad sysselsättningsgrad alternativt övergång mellan olika veckoarbetstidsmått, kommer antalet betalda, sparade- och uttagna semestertimmar att beräknas om för att matcha den nya faktiska veckoarbetstiden

### **SEMESTERLÖN/SEMESTERAVIDRAG**

(Heltidslön \* 4,6 %) / (veckoarbetstid heltid / 5)

### **SEMESTERTILLÄGG**

(Heltidslön \* 0,8 %) / (veckoarbetstid heltid / 5)

### **SEMESTERERSÄTTNING**

(Heltidslön \* 5,4 %) / (veckoarbetstid heltid / 5)

Heltidslön = månadslön heltid samt fasta tillägg på heltid.

Kvarvarande timmar som inte räcker till en hel semesterdag räknas upp till hel dag vid uttag innevarande år. Semester-tillägg betalas enbart ut för de faktiska kvarvarande timmarna.

## **Mom 2 Semesterns längd**

Semester utgår enligt semesterlagen om inte annat överenskommits. Individuell överenskommelse kan tecknas enligt § 7 Mom 5.

## PostNordlokalt tilläggsavtal

Medarbetare som den 30 juni 1995 var anställd i bolag, som omfattades av Postens bolagsavtal behåller den längre semester som uppnåtts semesteråret 1995 så länge den är förmånligare än en tillämpning av Mom 2.

Överenskommelse som träffas om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation gäller för ett semesterår i taget och kan skriftligen av endera parten sägas upp två månader före semesterårets slut.

### Mom 3 Semesterlön

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

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.

Arssemester vid intjänandeårets	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd arbetstagarorganisation, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för medarbetare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

### **PostNordlokalt tilläggsavtal**

En medarbetare som får partiellt sjukbidrag/partiell för-tidspension jämställs med en partiellt ledig medarbetare vid beräkning av semesterlönen. För medarbetare som kvarstår på PA-91 och som har partiellt sjukbidrag/partiell för-tidspen-sion ska dock sjukavdrag och samordningsavdrag fortsätta att göras på vanligt sätt.

#### **Mom 4 Utbetalning av semesterlön**

Det semestertillägg som beräknas på den aktuella månadslönen, betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad.

#### **Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag**

För varje obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

#### **Mom 6 Avräkning**

Om medarbetaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lönedel.

Detta moment gäller endast i det fall sammanfallande intjä-nandeår och semesterår tillämpas.

#### **ANMÄRKNING**

*I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjä-nandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semes-terlagen (29 §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgi-varen och medarbetaren om förskottssemester får avräkning, utom för intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön.*

## Mom 7 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

### PostNordlokalt tilläggsavtal

Vid utbetalning av bonus är semestertillägg inkluderat i bonusbeloppet.

## Mom 8 Sparande av semester

### MOM 8.1 ANTAL SPARADE SEMESTERDAGAR

Om medarbetare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Medarbetaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

### PostNordlokalt tilläggsavtal

Medarbetare som den 31 december 2010 hade fler än 25 dagars sparad semester har rätt att fortsätta ha dessa semesterdagar sparade. Medarbetaren har dock inte rätt att spara ytterligare semesterdagar förrän han eller hon har färre än 25 dagar sparad semester.

### MOM 8.2 SEMESTERLÖN FÖR SPARAD SEMESTERDAG

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

## Mom 9 Semester vid intermittert deltidsarbete

Om en arbetstagare är deltidsarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

## SEMESTER

- bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till
- nettosemesterdagar (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren).  
Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar} = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

### **PostNordlokalt tilläggsavtal**

För heltidstjänstgörande medarbetare vars arbetstid är förlagd så att medarbetaren arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka gäller reglerna i § 11 Mom 9 i tillämpliga delar.

Om semesterledigheten för hel- och deltidstjänstgörande omfattar minst 19 dagar tillämpas reglerna i semesterlagens § 9 om rätt till ledighet under veckoslut omedelbart före och omedelbart efter semesterledigheten.

PostNordlokalt avtal får träffas om andra grunder för beräkning av semestern under förutsättning att semestern förläggs så att den i möjligaste mån medför ledighet under lika lång sammanlagd arbetstid som om arbetet varit förlagt till fem vardagar varje vecka.

## Mom 10 **Ändrad sysselsättningsgrad**

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna. Detta gäller när skilda semesterår och intjänandeår tillämpas.

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 1 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

## Mom 11 **Intyg om uttagen semester**

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

## § 12 Sjuklön med mera

### Mom 1 Rätten till sjuklön

Medarbetare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

### Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska medarbetaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

### Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Medarbetaren ska styrka sjukdom med en skriftlig försäkran som ska lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, medarbetaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska medarbetaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att medarbetaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att medarbetaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

### Mom 4 Sjuklönens storlek

#### MOM 4.1 SJUKDOM T O M 14:E KALENDERDAGEN PER SJUKPERIOD

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag.

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

månadslönen x 12

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

20% månadslönen x 12

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

#### ANMÄRKNINGAR

1. *För medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.*
2. *Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*
3. *Om medarbetaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag beräknas sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.*
4. *Alla karensavdrag som görs enligt mom. 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Anmärkning 2 här ovan, framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.*

### PostNordlokalt tilläggsavtal

Sjukavdraget beräknas per timme enligt formlerna i branschavtalet och med utgångspunkt i den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Avdrag med 100% görs för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Därefter görs avdrag med 20% för resterande timmar i sjuklöneperioden.

#### MOM 4.2 SJUKDOM FR O M 15:E KALENDERDAGEN

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

- För medarbetare med **månadslön om högst**  $\frac{(10 \times \text{basbelopp}^*)}{12}$

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

- För medarbetare med **månadslön över**  $\frac{(10 \times \text{basbelopp}^*)}{12}$

$$90\% \times \frac{(10 \times \text{basbelopp}^*)}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{basbelopp}^*)}{365}$$

#### ANMÄRKNING

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022.

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

\*) Det aktuella prisbasbeloppet

## PostNordlokalt tilläggsavtal Sjukavdrag fr o m dag 91 av sjukfrånvaro för arbetstagare som kvarstår på PA-91

För medarbetare som på grund av sjukfrånvaro eller delpension vid årsskiftet 1995/1996 kvarstår på Postens tillämpningsavtal till PA-91 skall fr o m dag 91 av sjukfrånvaro göras sjukavdrag enligt nedanstående formler.

Fr o m den 1: a i den kalendermånad då övergång sker till ITP-P tillämpas branschavtalets regler.

För varje kalenderdag under sjukfrånvaron görs sjukavdrag med

$$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} + 80\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12)^*}{365}$$

\*) dock högst 10 x basbeloppet

Om här avsedd medarbetare uppbär förtidspension/sjukbidrag ska samordning ske mellan lönen och förtidspensionen/sjukbidraget. Avdrag görs enligt följande.

- a) 10 % av månadslönen beräknad per dag plus
- b) avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag)

Samordning får bara ske om medarbetaren har lön för den tid medarbetaren uppbär förtidspension/sjukbidrag. Vid partiellt utgående förmån görs sjukavdrag motsvarande sjukfrånvarons omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om medarbetaren får sjukbidrag eller förtidspension på grund av arbetsskada och därför får livränta, görs helt löneavdrag. Vid partiellt sjukbidrag/förtidspension görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

## SJUKLÖN TILL TIMAVLÖNADE ARBETSTAGARE

### 1. Sjukfrånvaro dag 1–14

En timavlönad medarbetare som uppfyller förutsättningarna för rätt till sjuklön enligt Lagen om sjuklön har rätt till sjuklön under sjuklöneperioden genom att ett avdrag görs enligt nedan från den lön och de lönetillägg som medarbetaren gått miste om till följd av sjukdomen:

Sjukavdraget beräknas per timme med utgångspunkt i den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Avdrag med 100 % görs för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Därefter görs avdrag med 20 % för resterande timmar i sjuklöneperioden.

Om medarbetaren enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön med 80 % under hela sjuklöneperioden betalas sjuklön enligt vad som gäller för kalenderdag 2–14.

### 2. Sjukfrånvaro dag 15–90

En timavlönad medarbetare kan erhålla sjuklön under dag 15–90 vid sjukfrånvaro under förutsättning att medarbetaren

- inte anställs enbart för tillfälligt tjänstgöringsuppdrag
- iakttar bestämmelserna i Mom 2 och 3
- är sjukpenningförsäkrad medlem i allmän försäkringskassa

Sjuklön utbetalas t o m 90:e dagen vid sjukfrånvaro av följande skäl:

- olycksfall i arbetet och färdolycksfall
- våld eller misshandel p g a tjänsten
- risk för överföring av smitta
- vaccination som initieras av arbetsgivaren
- chockskada till följd av rån

Sjuklönen är 10% av den genomsnittliga dagsinkomsten under de närmast före sjukfrånvaron förflutna sex hela kalendermånaderna. I inkomsten inräknas lön och lönetillägg med undantag av övertidsersättning.

Dagsinkomsten erhålls genom att den sammanräknade inkomsten divideras med antalet kalenderdagar under sexmånadersperioden eller den kortare tid som anställningen omfattat. Frånvarodag som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande inräknas inte i dagantalet.

Medarbetarens kostnader för läkarvård i samband med skada etc. enligt ovan ersätts enligt tilläggsavtalet till § 12 om ersättning för läkarvård, läkemedel med mera.

## Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men medarbetaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när medarbetaren varit arbetsförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När medarbetare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (Mom 4.1 ovan).

## Mom 6 Ersättning när smittbärapenning utgår

Om medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro *t o m 14:e kalenderdagen:*

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

**månadslön x 12**

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

*Fr o m den 15:e kalenderdagen* görs avdrag enligt Mom 4.2.

## Mom 7 Avdrag vid sjukdom när medarbetaren inte har rätt till sjuklön

### MOM 7.1 SJUKDOM T O M 14:E KALENDERDAGEN PER SJUKTILLFÄLLE

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

### MOM 7.2 SJUKDOM FR O M 15:E KALENDERDAGEN

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med

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

Om frånvaron omfattar hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

### MOM 8.1 BEGREPPET MÅNADSLÖN

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad - även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för respektive kalenderår.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund av de rörliga lönedelarna.

### MOM 8.2 BEGREPPET VECKOARBETSTID

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan representativ period. Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

**ANMÄRKNINGAR**

1. *Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag enligt gällande arbetstidsmåt.*
2. *För medarbetare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållanden.*
3. *Stöd för tolkning av begreppet veckoarbetstid återfinns i förarbetena till sjuklönelagen.*

**Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler**

Om medarbetare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevällande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om medarbetaren på grund av arbetsskada uppstår livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då tjänstemannen har rätt till sjuklön, ska sjuklönen inte beräknas enligt mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön för 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Rätt till sjuklön föreligger inte om medarbetaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

## **PostNordlokalt tilläggsavtal**

### **Ersättning för läkarvård, läkemedel med mera**

En förutsättning för att kostnader för läkarvård eller läkemedel skall ersättas är att registrering i ett så kallat högkostnads-kort visas upp.

#### **1. LÄKARVÅRD (MOTSVARANDE)**

Kostnader för läkarvård ersätts med 50% av kostnaden per behandlingstillfälle.

Med läkarvård avses behandling av person som är behörig att utöva läkaryrket samt läkararvode för intyg som arbetsgivaren kräver.

Motsvarande ersättning utbetalas vid psykologbehandling (legitimerad psykolog, legitimerad psykoterapeut eller legitimerad psykiater) efter remiss av läkare samt vid oralkirurgisk tandvårdsbehandling vid sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

#### **2. ANNAN SJUKVÅRDANDE BEHANDLING**

Annan sjukvårdande behandling i offentlig vård eller av enskild vårdgivare som tillämpar av regeringen fastställd taxa ersätts med 50% av kostnaden per behandlingstillfälle.

#### **3. SJUKHUSVÅRD**

En medarbetare har rätt till ersättning för sjukhusvård med 50 % av kostnaden för varje vård dag.

#### **4. LÄKEMEDEL**

Kostnaderna för sådana receptbelagda läkemedel som enligt lag omfattas av högkostnadsskydd ersätts av arbetsgivaren.

#### **5. UNDANTAG**

När en medarbetare beviljas hel tjänstledighet enligt § 14 Mom 2 gäller att medarbetaren är undantagen från reglerna om sjukvårdsförmåner under tjänstledigheten om denna är längre än en kalendermånad. Undantaget gäller fr o m den dag tjänstledigheten påbörjas.

**6. ERSÄTTNING ENLIGT ANDRA GRUNDER**

Arbetsgivaren kan medge ersättning för vård enligt andra grunder.

**KOMMENTAR:**

Läkarvård FYSS (Fysisk aktivitet i Sjukdomsprevention och Sjukdomsbehandling) ersätts enligt punkt 1 eller 2 ovan. Om läkare ordinerar fysisk aktivitet på recept som medför t ex deltagaravgift kan viss ersättning för sådan avgift lämnas inom ramen för Subventionerad friskvård.

## § 13 Föräldraledighet

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att medarbetaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas

- vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 löneavdrag beräknad per dag enligt nedan.

För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag enligt följande.

Medarbetare med **månadslön om högst**  $\frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{12}$

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

Medarbetare med **månadslön över**  $\frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{12}$

$$90\% \times \frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{basbeloppet}^*)}{365}$$

- vid tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Ersättning utgår för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

I fråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 mom 3 om avdrag vid ledighet.

Efter två års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter tre års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

Efter fem års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

\*) Det aktuella prisbasbeloppet

## PostNordlokalt tilläggsavtal

### 1. LÖNEAVDRAG VID FÖRÄLDRALEDIGHET

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med 3,3 % av månadslönen.

Om en föräldraledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med månadslönen.

Vid partiell föräldraledighet anpassas avdraget till ledighetens omfattning innebärande att medarbetarens månadslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts till vissa dagar i veckan.

### 2. FÖRÄLDRALIGHETSTILLÄGG

När en medarbetare uppbär hel, halv eller fjärdedels föräldrapenning över garantinivån enligt lagen om allmän försäkring under högst 390 dagar utbetalas helt, halvt eller fjärdedels föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägget för hel föräldraledighet utgörs av 10 % av daglönen. Daglönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

Om medarbetarens årslön överstiger 10 basbelopp utgörs föräldraledighetstillägget för hel föräldraledighet av 90 % av daglönen minskad med den maximerade föräldrapenningen.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg samt den genomsnittliga inkomsten per månad under närmast föregående år av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för respektive kalenderår.

Om en medarbetare efter en längre tids partiell tjänstledighet (mer än 90 dagar) avbryter tjänstledigheten och därefter tar föräldraledigt gäller följande.

Föräldraledighetstillägget skall i de fall föräldrapenningen är baserad på inkomsten under den partiella ledigheten utgöra 90 % av daglönen minskad med föräldrapenningen. Förutsättningen för denna beräkning är att föräldraledigheten påbörjats mer än 90 dagar efter det att den partiella tjänstledigheten upphörde. Under de 90 dagarna förutsätts att arbete utförs i normal omfattning.

Har mindre än 90 dagar förflutit mellan att den partiella tjänstledigheten upphörde och föräldraledigheten påbörjats utges inget föräldraledighetstillägg enligt detta moment. Om däremot den partiella tjänstledigheten fortsätter samtidigt med en partiell föräldraledighet erhålls föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägget utbetalas i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från Försäkringskassan på utbetald föräldrapenning.

### **3. REDUCERAT FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG**

Om medarbetarens föräldrapenning har nedsatts/indragits enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera föräldraledighetstillägget i motsvarande mån

### **4. LÖNEAVDRAG VID FÖRÄLDRALEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING**

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje timme som medarbetaren skulle ha arbetat (beräkning enligt § 12 Sjuklön med mera, Mom. 4.1).

# § 14 Ledighet

## Mom 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, t ex vid nära anhörigs allvarligare sjukdom eller dödsfall eller för bouppteckning/arvskifte.

### PostNordlokalt tilläggsavtal

Detta moment tillämpas inte för timavlönade medarbetare. Ledighet med lön beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
Allvarligare sjukdomsfall (när ersättning inte betalas från allmän försäkring), dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl. resttid, dock högst sju (7) arbetsdagar per kalenderår
Flyttning, om ersättning för flyttkostnader utbetalas	Högst tre dagar
Flyttning i annat fall	En dag
Läkar- eller tandläkarbesök mm i följande fall: 1. Vid akuta besvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss av läkare eller tandläkare 2. Vid övriga besök hos läkare, företagshälsovård eller öppen vård samt vid mödravårdscentral	Erforderlig tid

Ledighet med lön beviljas inte i den mån medarbetaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar och annan frånvaro när ersättning utbetalas av Försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning).

Med bibehållen lön enligt detta moment avses oförändrad månadslön inklusive fasta tillägg och eventuell resultat/prestationsberoende lönedel.

## Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Medarbetare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast

### PostNordlokalt tilläggsavtal

Föräldraledighet kan beviljas för längre tid än lagen medger om det finns särskilda skäl.

Partiell ledighet bör beviljas för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller 12 år.

## Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

### A) LEDIGHETEN ÄR HÖGST FEM ARBETSDAGAR

Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar. Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

### B) LEDIGHETEN ÄR SEX ARBETSDAGAR ELLER MER

Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

### C) AVDRAG VID LEDIGHET DEL AV DAG

Avdrag görs för varje timme enligt formeln

Månadslönen (uppräknad till heltid)

175

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas om timberäknat avdrag vid ledighet.

**PostNordlokalt tilläggsavtal**

Om en ledighetsperiod omfattar två eller flera veckor görs kalenderdagsavdrag för sju dagar per vecka.

**Mom 4 Frånvaro av annan anledning**

När en medarbetare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt Mom 3.

# § 15 Uppsägning

## Mom 1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör medarbetaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör medarbetaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

## Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Medarbetarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av Mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § lagen om anställningsskydd.

Medarbetare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om andra uppsägningstider.

### ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSE

*För anställningsavtal som ingåtts före 1 september 1997 gäller inte ovanstående uppsägningstider utan följande uppsägningstid gäller då medarbetaren säger upp sin anställning. Medarbetare som ej fyllt 30 år har två månaders uppsägningstid och medarbetare som fyllt 30 år har tre månaders uppsägningstid.*

## PostNordlokalt tilläggsavtal

Uppsägningstiden från medarbetarens sida är en månad om medarbetaren varit anställd högst två år. I övriga fall är uppsägningstiden två månader. För chefer och specialister är uppsägningstiden:

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

### Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden enligt ovan (i förekommande fall enligt övergångsbestämmelsen nedan i detta moment) förlängas med sex månader.

## PostNordlokalt tilläggsavtal

Uppsägningstid vid uppsägning på grund av sjukdom

För medarbetare som sägs upp av arbetsgivaren på grund av sjukdom ska dock uppsägningstiden vara följande:

Anställningstid (sammanhängande)	Uppsägningstid
3 år eller mindre	3 månader
Mer än 3 år	6 månader

### LÖN UNDER UPPSÄGNINGSTID

Om en medarbetare inte kan erbjudas arbete under uppsägningstiden gäller i anslutning till 12 § LAS att lön och andra ersättningar utbetalas som om medarbetaren varit i tjänst.

För timavlönad medarbetare beräknas ersättningen på grundval av den genomsnittliga inkomsten för kalendermånad under de närmast före uppsägningen förflutna 6 hela kalendermånaderna. I inkomsten inräknas lön och rörliga lönedelar med undantag av övertidsersättning.

### **TURORDNINGSKRETSAR**

Vid arbetsbrist som omfattar medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter inom bolaget bör medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter turordnas för sig genom s.k. kretsning. Vid sådan turordning ska anställningstid gälla om inte annat överenskomts.

Sådan turordning kan avse

- a) en driftsenhet eller del därav på orten eller
- b) flera driftsenheter eller delar därav på en eller flera orter

Det ankommer på arbetsgivaren och de PostNordlokala arbetstagarorganisationerna att förhandla och söka träffa avtal om turordning enligt ovan. Enas inte de lokala parterna kan central förhandling påkallas i frågan på endera partens begäran.

### **PARTSGEMENSAM KOMMENTAR**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist tillämpas förlängda uppsägningstider enligt Personalomställningsavtalet.

## **Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

### **MOM 4.1 ÖVERENSKOMMELSE OM ANNAN UPPSÄGNINGSTID**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga uppsägningstid enligt detta avtal.

### **MOM 4.2 PROVANSTÄLLNING**

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

**MOM 4.3 UPPNÅDD PENSIONSÅLDER**

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning när medarbetaren uppnår 69 års ålder såvida inte medarbetaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt § 33 lagen om anställningsskydd.

**MOM 4.4 FÖRKORTNING AV UPPSÄGNINGSTIDEN FÖR MEDARBETAREN**

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

**MOM 4.5 ANSTÄLLNINGSENTYG**

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt att få ett intyg som utvisar

- den tid som medarbetaren varit anställd
- medarbetarens arbetsuppgifter
- om medarbetaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

**ANMÄRKNING**

*I samband med att medarbetarens anställning upphör ska arbetsgivaren på medarbetarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.*

*Begärt intyg ska överlämnas snarast möjligt, dock senast fem veckor från skriftlig begäran.*

**Mom 5 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist****ANMÄRKNING**

Texten i § 15 Mom 5, med undantag för anmärkning 1, 2 respektive 3, härtör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i § 15 Mom 5 med undantag för anmärkningarna 1, 2 respektive 3 i samma mom.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning

## UPPSÄGNING

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

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

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

### ANMÄRKNING 1

*I fråga om turordning ska detta avtal utgöra ett avtalsområde.*

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

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

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

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

### ANMÄRKNING

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

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

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

*Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre medarbetare plus en medarbetare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten.*

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

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

## ANMÄRKNING

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

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

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

*Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.*

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

*Möjligheten att undanta medarbetare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp medarbetare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera medarbetare på grund av arbetsbrist*

## UPPSÄGNING

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

### **ANMÄRKNING 2 (UTGÖR INTE EN DEL AV HUVUDAVTALET)**

*Notera att branschavtal Kommunikation är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.*

### **ANMÄRKNING 3 (UTGÖR INTE EN DEL AV HUVUDAVTALET)**

*Notera att även Seko respektive ST anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats enligt Huvudavtalet.*

## § 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 1 augusti 2025 t o m den 31 juli 2027.  
Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars  
ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat  
nytt avtal.

**Protokoll**  
**PostNordlokalt kollektivavtal för**  
**perioden**  
**1 augusti 2025–31 juli 2027**

Organisation	PostNord Sverige AB PostNord Group AB	Närvarande	Carina Holm Martina Smedman Amanda Eriksson Törnqvist <b>PostNord Sverige AB</b> Patrick Theodorsson Siv Andersson <b>Seko Posten</b> Ulf Ohlsson Lisa Jones <b>Saco-Posten</b> Per-Åke Alenius Mikael Olséen <b>ST Inom PostNord</b>	Sida 1/4
Beteckning	PN 2025.6965			
Datum:	2025-03-19 2025-03-31 2025-04-02 2025-04-23 2025-05-07 2025-05-12 2025-05-13 2025-05-15 2025-05-22 2025-05-26 2025-06-03 2025-06-04 2025-06-12 2025-06-17 2025-06-18			
Plats:	Arken, Näringslivets Hus, Teams			

**PostNordlokalt kollektivavtal för perioden 1 augusti 2025 – 31 juli 2027**  
**PostNord Sverige AB, PostNord Group AB och Seko Posten, Saco-Posten och ST**  
**inom PostNord**

**§ 1 Protokollförelare och justeringspersoner**

Parterna är överens om att Carina Holm är protokollförelare och att Martina Smedman, Patrick Theodorsson, Ulf Ohlsson och Per-Åke Alenius är justeringspersoner.

Template 14.4.2015

**§ 2 PostNordlokal kollektivavtal för perioden 1 augusti 2025 – 31 juli 2027**  
Parterna är överens om att prolongera PostNords Villkorsavtal med nedan angivna justeringar och tillägg för perioden 1 augusti 2025 – 31 juli 2027 (samma giltighetstid som Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation) om inget annat anges gäller justeringar och tillägg från och med den 1 augusti 2025.

**§ 3 Semester**  
Timberäknad semester införs från 2026-01-01. Parterna är överens om att under hösten gemensamt ta fram ett utbildningsmaterial och en FAQ för att underlätta implementeringen.

[Publiceringsdatum]  
Sida 2/4

**§ 4 Arbetstid**  
Avstämningsperioden ändras från kvartal till tertial från 2026-01-01. Parterna är överens om att avstämningsperioden får delas upp i maximalt två schemaperioder där varje period omfattar minst två månader.

Schema skall vara utlämnat senast den 15:e inför kommande schemaperiod.

Schemaändringstillägget justeras från 2026-01-01 till ny trappstegsmodell.

**§ 5 Löneutbetalning**  
Infaller den 25:e i månaden en lördag eller söndag ska utbetalning alltid ske fredagen före.

**§ 6 Övertidskompensation**  
Bestämmelsen om att tillföra 12h komp årligen stryks.  
Från 1 januari 2026 kommer taket för sparad kompensationsledighet att begränsas till 80 h. Från 1 januari 2026 kommer övertidskompensation som överstiger dessa 80 h därmed betalas ut i kontant ersättning och inte i ledighet.

De som har mer än 80 h sparade den 31 december 2025 har efter den 31 december 2027 inte längre rätt att ha timmar överstigande 80 h sparade och vi kommer därför ge dessa medarbetare möjligheten att få ut tiden som överstiger 80 h på lämpligt sätt innan den 1 januari 2028. I verktygslådan finns ledighet, utbetalning som kontant ersättning i pengar och engångsinsättning till tjänstepension. Detta kan användas var för sig eller i en kombination. Parterna fortsätter diskussionen om vid vilken timgräns det ska vara möjligt att få ut tid som kontant ersättning eller engångsinsättning till tjänstepensionen.

**§ 7 Timbank**  
Tillsvidareanställda inom Produktion samt Kundservice erhåller från 2026-01-01 20 timmar i Arbetstidsbank.  
Övriga chefer och specialister inom Administrationen, med arbetstidsmätt 40 timmar, erhåller från 2026-01-01 32 timmar i Arbetstidsbank.

Arbetstidsbanken planeras ut så tidigt som möjligt, gärna i anslutning till sommarsemestern och inom produktionen undviks Peakperioden.

**§ 8 Kollektivavtal om 80-90-100**  
Avtalet om 80-90-100 får ändrade villkor från 2026-01-01 vilket innebär att tydligare regler kring förläggning av ledig tid införs.

Sammanhängande anställningstid 20 år ändras till sammanlagd anställningstid 20 år.  
 Gruppen som omfattas av 80-90-100 utökas till att omfatta samtliga medarbetare som schemaplaneras.

Från 2027-01-01 ändras ingångsåldern i 80-90-100 till 60 år.

**§ 9 Jour och Beredskap**

Skrivningen kring jour- och beredskap förtydligas, förenklas och beloppen justeras.

Det kollektivavtal som slutits på PN Group påverkas inte av förändrade skrivningar i PostNordlokalt avtal.

[Publiceringsdatum]

Sida 3/4

**§ 10 Ersättning för läkarvård:**

Ersättning utgår för 50% av kostnaden för läkarbesök. Parterna är överens om att se över formuleringen kring skrivningen gällande ersättning för läkarvård och annan sjukvårdande behandling.

**§ 11 Uppräkningar av lägsta löner i 5 § Mom. 2 i PostNordlokalt tilläggsavtal**

**Lägsta lön oavsett anställningstid**

Från och med den 1 augusti 2025 till och med den 31 juli 2027

Månadslön			Timlön		
1 augusti 2025 tom 31 juli 2026					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
20 715	22 494	26 057	113,90	124,90	146,96
1 augusti 2026 tom 31 juli 2027					
Under 17 år	17 år	Över 18 år	Under 17 år	17 år	Över 18 år
21 336	23 169	26 839	117,31	128,65	151,37

**§ 12 Uppräkningar av ersättningar och tillägg i PostNordlokala tilläggsavtalet samt bilaga 6 b och 6c**

Ersättning för obekvämt tid § 10, restidsersättning § 9, samt ersättning för tjänstgöringsfritt uppehåll § 6c, räknas upp med 3,4 % för perioden 1 augusti 2025 – 31 juli 2026 och 3,0 % för perioden 1 augusti 2026 – 31 juli 2027.

*M FA*  
*Fi* *OB*



§ 13 Förhandlingens avslutande

Förhandlingen avslutades den 18 juni 2025.

Stockholm 18 juni 2024

Vid protokollet

Carina Holm  
PostNord Sverige AB

---

[Publiceringsdatum]  
Sida 4/4

Justeras

Martina Smedman  
PostNord Sverige AB

Patrick Theodorsson  
Seko Posten

Ulf Ohlsson  
Saco-Posten

Per-Åke Alenius  
ST inom PostNord

**Protokoll**  
**PostNordlokalt kollektivavtal för**  
**perioden**  
**1 augusti 2025–31 juli 2027**

Organisation	PostNord Sverige AB PostNord Group AB	Närvarande	Carina Holm Martina Smedman Amanda Eriksson Törnqvist <b>PostNord Sverige AB</b> Patrick Theodorsson Siv Andersson <b>Seko Posten</b> Ulf Ohlsson Lisa Jones <b>Saco-Posten</b> Per-Åke Alenius Mikael Olséen <b>ST Inom PostNord</b>	Sida 1/4
Beteckning	PN 2025:6965			
Datum:	2025-03-19 2025-03-31 2025-04-02 2025-04-23 2025-05-07 2025-05-12 2025-05-13 2025-05-15 2025-05-22 2025-05-26 2025-06-03 2025-06-04 2025-06-12 2025-06-17 2025-06-18			
Plats:	Arken, Näringslivets Hus, Teams			

**PostNordlokalt kollektivavtal för perioden 1 augusti 2025 – 31 juli 2027**  
**PostNord Sverige AB, PostNord Group AB och Seko Posten, Saco-Posten och ST**  
**inom PostNord**

**§ 1 Protokollförelare och justeringspersoner**

Parterna är överens om att Carina Holm är protokollförelare och att Martina Smedman, Patrick Theodorsson, Ulf Ohlsson och Per-Åke Alenius är justeringspersoner.

## Protokoll

Beteckning	PN 2020:3532	Närvarande	Anders Granelid (vid protokollet) Martina Smedman Carina Holm PostNord Sverige AB (PostNord) Sandra Svensk Johan Lindholm SEKO Posten (Seko) Theresia Dissel Mikael Olséan ST inom PostNord (ST) Per-Arne Lundberg Ulf Ohlsson Saco-Posten (Saco)	Sida 1/3
Datum	2020-05-27			

### Protokoll Personalomställningsavtal

Kollektivavtal om personalomställning för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation

Justerare Martina Smedman, Johan Lindholm, Theresia Dissel och Per-Arne Lundberg

**§ 1 Personalomställningsavtal med giltighetstid från och med 2020-06-01**  
Parterna träffar Kollektivavtal om personalomställning för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation från och med 2020-06-01. Parterna är överens om att detta personalomställningsavtal ska gälla nuvarande avtalsperiod samt därefter följande avtalsperiod för bransch Kommunikation.

**§ 2 Pensionsinbetalningar**  
PostNord ansvarar för att pensionsinbetalningar blir rätt inbetalda, i enlighet med personalomställningsavtalet och gällande pensionsavtal, avd 1, för medarbetare vid övertalighet som omfattas av avtalet. Detta oavsett om medarbetaren har ITP 1, ITP 2 eller individuell lösning av pension t.ex. "tiotaggarlösning". I och med att anställningen har upphört, upphör också inbetalning av tjänstepension. Inbetalningen måste därför hanteras manuellt.

För anställda på ITP-P 1 sker engångsinsättning/-ar till Collectum enligt ordinarie pensionsplan.

4,5 % av kontant utbetald pensionsmedförande lön per månad upp till 7,5 inkomstbasbelopp, på lönedelar därutöver 30 %. Till detta kommer från tid till annan avtalad flexpension med nivå vid tillfället för övertalighet.

För anställda på ITP-P 2 eller med individuell lösning tillämpas samma modell som för ITP-P 1, d v s 4,5 % resp. 30 %, och insättning görs till ITPK-P försäkringen. Till detta kommer från tid till annan avtalad flexpension med nivå vid tillfället för övertalighet.

Beloppsgränser, procentsatser samt åldersgränser i detta omställningsavtal ska följa eventuella ändringar i kollektivavtal på central nivå.

Inbetalning för pension, sker antingen som en engångsbetalning i samband med sista anställningsdagen eller i anslutning till utbetalning av avgångsersättning enligt valt alternativ. Detta medför att vid månadsvis utbetalning enligt alternativ 3 så kan medarbetaren bli föremål för avräkning på pensionsmedel om andra inkomster medför avräkning på månadsutbetalningen.

Arbetsgivaren garanterar och har säkerställt att föreslagna pensionslösningar går att genomföra via Collectum.

År 2020 är 7,5 Inkomstbasbelopp = 41 750 kr/månad.  
I de fall pensionsinbetalning ska ske enligt Personalomställningsavtalet ska det uttryckligen anges i individuellt avtal.

- § 3 **Överlämningsperiod**  
Oavsett vilket alternativ i Novum medarbetaren väljer ska överlämningsperioden vara avslutad innan övertalighets- alt frivillighetsperioden inleds. Detta innebär att vald omställning börjar först efter att överlämningsperioden är avslutad.
- § 4 **Processbeskrivning/Checklista**  
Parterna är överens om en processbeskrivning och checklista för chefer som säkerställer att Personalomställningsavtalet tillämpas korrekt. Bilaga 1 till detta protokoll.
- § 5 **Tjänstledighet för att prova annat arbete**  
För att underlätta omställning förbinder sig arbetsgivaren att i största möjligaste mån bevilja tjänstledighet för medarbetare som önskar prova på annat arbete. Ledighetsperioden ska i normalfallet uppgå till max sex månader. Om tjänstledighet för att prova på annat arbete avslås ska detta meddelas och motiveras för de faktiska samverkansparterna.
- § 6 **Ersättning i Omstart**  
Ersättning för Omstart är lön samt tillägg. Med tillägg menas samtliga tillägg med undantag för övertid. Tillägget beräknas utifrån den genomsnittliga inkomsten per månad före insjuknandeåret och upp-

räknas med löneutrymmet enligt gällande kollektivavtal för respektive kalenderår.

## § 7

**Intern kompetensutveckling och intern rörlighet**

Parterna är överens om att intern kompetensutveckling är en viktig del i arbetet för att säkerställa en ansvarsfull omställning. Medarbetare inom brevvärderna ska erbjudas fortsatt arbete inom paketverksamheten när rekryteringsbehov föreligger. Även möjligheter för intern rörlighet inom paketverksamheten ska beaktas. Arbetsgivaren kan vid behov finansiera C- och C/E-körkort samt YKB-utbildning för att tillgodose såväl ansvarsfull omställning som rekryteringsbehov av chaufförer.

[Publiceringsdatum]  
Sida 3/3

Vid protokollet 27 / 5 2020



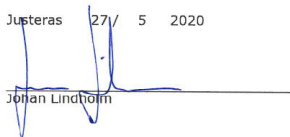
Anders Granel

Justeras 27 / 5 2020



Martina Smedman

Justeras 27 / 5 2020



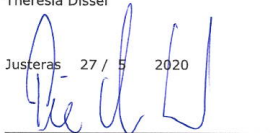
Johan Lindholm

Justeras 27 / 5 2020



Theresia Dissel

Justeras 27 / 5 2020



Per-Arne Lundberg

## BILAGA 2: PERSONALOMSTÄLLNING

### Personalomställningsavtal

Kollektivavtal om personalomställning för aktiebolag i PostNord-koncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

#### 1. Bakgrund

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och produktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förändrings- och förnyelsearbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och att aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. PostNord vill fortsätta med sitt framgångsrika arbete med att hantera personalomställningar som pågått sedan början av 2000-talet, med inriktning på en ansvarsfull avveckling. Vägledande och avgörande när en enhet inventerar verksamhetens kompetensbehov är PostNords framtida behov av kompetens och konkurrenskraft inom sina valda verksamhetsområden för att på lång sikt säkra PostNords verksamhet och möjlighet att erbjuda fortsatta anställningar.

#### 2. Samverkan

Parterna är överens om att tillämpningen av detta avtal utgör en prioriterad samverkansfråga. Detta innebär att parterna är överens om att samverkan kring frågor som omfattas av avtalet ska styras av behovet av smidighet, enkelhet, flexibilitet och respekt för både organisation och individ.

Andemeningen är att parterna alltid ska söka bilägga uppkomna menings- skiljaktigheter. Uppnås inte enighet vid lokal samverkan i fråga som omfattas av detta avtal, hanteras frågan enligt gällande förhandlingsordning.

PostNord ska i normalfallet varsla om att övertalighet på en enhet/krets befaras minst två månader i förväg. Om PostNord kan påvisa särskilda skäl får varselperioden understiga två månader.

Från det datum övertalighetsförhandlingarna är avslutade, och berörda personer är personligt informerade, börjar den interna notifieringstiden vilken är en (1) kalendermånad. Under notifieringstiden ska den anställda ha 14 dagars betänketid för val mellan inträde i Novum eller arbetspliktig uppsägningstid.

Den interna notifieringstiden kan användas för överlämning eller avslutsarbete om arbetsgivaren bedömer att så ska ske.

#### 3. Tillämpning

Avtalet äger tillämpning på samtliga tillsvidareanställda medarbetare i PostNord-koncernen, inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Sammanlagd anställningstid avser även situationer där en anställd de senaste åren har haft tidsbegränsade anställningar med däremellan kortare tidsperioder utan anställning. Kvalifikationstiden för Novum börjar om på noll den dagen en medarbetare lämnat

en tillsvidareanställning i PostNordkoncernen. Punkterna 7 och 8 om förlängda uppsägningstider respektive särskilda åtgärder för uppsagda på grund av arbetsbrist gäller dock oavsett anställningstid, men med hänsyn till den kvalifikationstid som anges i respektive punkt.

Som huvudsaklig omställningsleverantör har parterna valt Trygghetsrådet (TRR) men i särskilda fall kan parterna avtala om annan omställningsleverantör i enlighet med gällande regelverk för TRR.

Medarbetare omfattas inte av detta avtal om han eller hon har tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande eller avstått från att övergå till annan arbetsgivare vid övergång av verksamhet enligt 6 b § Lagen om anställningsskydd (LAS).

#### **4. Finansiering**

PostNord ska säkerställa finansiering av innehållet i avtalet.

#### **5. Omställningsverktyg**

- Äldre medarbetare
- Novum
- Omstart

Principer, villkor och förutsättningar för respektive del framgår av avtalets bilagor.

##### Äldre medarbetare (Bilaga 1)

Parterna är överens om att omsorg ska riktas mot äldre medarbetare varvid möjligheten att använda verktygen enligt bilaga ska övervägas som ett medel för att begränsa övertaligheten.

##### Novum (Bilaga 2)

För medarbetare som uppfyller kraven om minst fyra års sammanlagd anställning, inte har fyllt 65 år samt med en anställning på minst 40 % av heltid erbjuds avgångslösningar enligt bilaga 2.

##### Omstart (Bilaga 3)

PostNords avsikt är att genom Omstart aktivt arbeta för att ge de medarbetare som varit sjukskrivna lång tid eller varit sjukskrivna upprepade långa perioder möjlighet att kvalificera sig för ett nytt jobb utanför PostNord. Innan Omstart kan bli aktuellt ska det framgå att återgång till arbete i PostNord inte är möjlig.

#### **6. Förtida pension**

##### Medarbetare som fyllt 60 år

En medarbetare som sägs upp p.g.a. arbetsbrist och som vid uppsägningen fyllt 60 år och därvid väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pension vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, dock senast vid anställningens upphörande. Sådan pension motsvarar ålderspension utan minskning för

## BILAGA 2: PERSONALOMSTÄLLNING

förtida uttag och beräknas enligt PostNords pensionsplan ITP-P (förhandlingsprotokollet punkt 9 samt ITP- P-planen bilaga 2 punkt 5.2.1 fjärde - sjunde styckena).

### Övergångsbestämmelse

För den som kvarstår i Tillämpningsavtalet till PA-91 (PA-91T) beräknas pensionen i stället enligt detta avtal med tillägg utgörande mellanskillnaden mellan nivån för pensionen enligt övergångsreglerna samt nivån vid avtalspensionering. Efterlevande till arbetstagare som vid dödsfallet har pension enligt ovan har rätt till familjepension enligt pensionsavtalet.

PostNord har rätt att samordna pensionen med inkomst av anställning.

### **7. Förlängda uppsägningstider**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs den uppsägningstid som annars gäller för arbetstagaren. Förlängningen är beroende av arbetstagarens sammanlagda anställningstid i PostNord vid uppsägningstillfället, enligt följande

Anställning år	PostNord	LAS
<2	2 månader	1 månad
2-3	4 månader	2 månader
3-4	5 månader	2 månader
4-6	6 månader	3 månader
6-8	8 månader	4 månader
8-10	10 månader	5 månader
>10	12 månader	6 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § Lagen om anställningsskydd (LAS).

### **8. Särskilda åtgärder för uppsagda på grund av arbetsbrist**

Arbetstagare med en sammanlagd anställningstid om minst 12 månader som under avtalsperioden slutar sin anställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist, kan få avgångsersättning (TRR AGE) också i de fall Personalomställningsavtalet inte berättigar till detta, d v s då den uppsagde på avgångsdagen inte uppfyller kraven på fem års anställning och fylla 40 år. I övrigt ska Omställningsavtalets (överenskommelse om Omställning mellan Svenskt Näringsliv och PTK) regler för avgångsersättning tillämpas.

### **9. Omplacering**

I samband med övertalighetsförhandlingar och när möjligheten till frivillighet genomförts ska arbetsgivaren, innan konstaterad övertalighet, först titta på omplaceringsmöjligheter. Det innebär att medarbetare i LAS-ordning kan bli erbjudna annan vakant tjänst. Vid ett sådant omplaceringserbjudande ska samtliga anställningsvillkor vara kända och kommunicerade till den enskilde individen. När man fått erbjudandet har man sju (7) dagar på sig att återkoppla till arbetsgivaren.

Om inga villkor presenteras gäller fortsatt medarbetarens nuvarande anställningsvillkor.

Om medarbetare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande omfattas medarbetaren inte av villkoren i detta Personalomställningsavtal utan uppsägningstid enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller.

### **10. Omstationering**

#### **10.1**

Vid av arbetsgivaren aktualiserade omplaceringar i samband med arbetsbrist eller omorganisation kan medarbetare ha rätt till omstationeringstillägg, flyttningersättning och reskostnader på det sätt som anges nedan.

#### Stationeringsort

Arbetstagare är stationerad på den ort där han huvudsakligen fullgör sin tjänstgöring eller om sådan inte kan anges, enligt arbetsgivarens beslut. Kriterierna för vad som bestämmer stationeringsorten skall vara desamma som gäller för benämningen tjänsteställe i 12 kap 8 § Inkomstskattelagen (IL).

#### Verksamhetsort

Med verksamhetsort avses ett område inom 50 km från stationeringsorten respektive bostaden.

#### **10.2**

##### Ersättning på grund av omstationering

En arbetstagare som omstationeras till ort utanför verksamhetsorten har rätt till ersättning om villkoren i detta avtal är uppfyllda.

Om arbetstagaren avser att flytta till den nya orten har han/hon rätt till omstationeringstillägg och flyttningersättning på det sätt som anges i 10.3.

Om arbetstagaren inte avser att flytta har han/hon rätt till reskostnadsersättning på det sätt som anges i 10.4. För arbetstagare som har mindre än 3 år kvar till pensionering gäller särskilda bestämmelser, se 10.5.

#### **10.3**

##### Arbetstagare som avser att flytta - Omstationeringstillägg

Arbetstagare som avser att flytta till den nya stationeringsorten har rätt till lönetillägg i form av omstationeringstillägg till dess godtagbar bostad har kunnat anskaffas på den nya orten. Omstationeringstillägget utgår från och med den dagen då den nya tjänsten tillträds, dock under högst 12 månader.

Arbetstagaren är skyldig att vidta de åtgärder som kan anses nödvändiga för att få bostad på den nya orten eller i dess närhet för att få omstationeringstillägg.

## BILAGA 2: PERSONALOMSTÄLLNING

Under de första tre månaderna är tillägget per dag då arbetstagaren vistas på den nya stationeringsorten 335 kronor och därefter 150 kronor per dag då arbetstagaren vistas på den nya stationeringsorten.

Omstationeringstillägget är skattepliktigt. Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Flyttningersättning och resekostnadsersättning Arbetstagare som omstationeras inom landet får ersättning för skäliga och styrkta kostnader för resor, flyttning m.m. enligt följande:

Resekostnadsersättning och omstationeringstillägg utbetalas vid resa i samband med flyttning. Resekostnadsersättning betalas också för medflyttande familjemedlem.

Transport av bohag betalas av arbetsgivaren upp till en vikt av 15 000 kg. Transporten ska göras av transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Ersättning kan också utbetalas när flyttningen sker med egen bil eller förhyrt fordon.

Rätt till högst tre fria resor för arbetstagaren och hans familjemedlemmar till den nya stationeringsorten för att söka bostad.

Förrättning under tid då omstationeringstillägg utgår Om den omstationerade arbetstagaren åker på förrättning med traktamente enligt Reseavtalet får han inte samtidigt omstationeringstillägg.

### 10.4

#### Arbetstagare som inte avser att flytta – resekostnadsersättning.

Arbetstagare som inte har för avsikt att flytta till den nya stationeringsorten får ersättning för de ökade resekostnader som därigenom uppstår, dock under högst 12 månader. Ersättningen får inte överstiga kostnaderna för ett dagtraktamente enligt IL för förrättning som överstiger tre månader. Ersättningen är skattepliktig.

### 10.5

#### Särskild bestämmelse för personer som har fyllt 62 år.

Arbetstagare som omstationeras och har fyllt 62 år har rätt till omstationeringstillägg, trots att han/hon inte avser att flytta, till dess att han/hon har gått i pension, dock längst 3 år. Tillägget upphör om han/hon flyttar till den nya stationeringsorten eller dess närhet.

### 10.6

#### Bibehållen stationering

Arbetstagare som tillfälligt tjänstgör på annan ort behåller sin stationeringsort.

### 10.7

#### Ersättning enligt andra grunder

Arbetsgivaren kan besluta om ersättningar m m enligt andra grunder än som anges i denna punkt 10.

### 11. Turordningar och uppsägning på grund av arbetsbrist m.m.

Vid aktualiserad personalinskränkning (arbetsbrist) ska parterna iaktta 22 § Lagen om anställningsskydd (LAS) och vad som avtalats i 15 § 5 mom. Branschavtalet och PostNordlokalt tilläggsavtal till 15 § 3 mom. i Branschavtalet. Den slutliga turordningen ska fastställas i kollektivavtal mellan parterna på berörd enhet. Vid företrädesrätt till återanställning gäller den turordning som tillämpats vid uppsägningen om inget annat avtalats.

### 12. Giltighetstid m.m.

Avtalet med bilagor gäller från och med den 1 juni 2020. Avtalet löper sedan med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Uppsägning av avtalet påverkar inte beslutade eller pågående åtgärder i enlighet med detta avtal. Det innebär till exempel att den som erbjudits/antagits till omställningsverktyg enligt detta avtal alltid har rätt till den tid och villkor hans/hennes individuella avtal anger även om kollektivavtalet upphört att gälla eller villkoren i det förändrats.



### Bilaga 1

#### Äldre medarbetare

Parterna är överens om att omsorg vid övertalighet ska riktas mot äldre medarbetare varvid möjligheten att använda verktygen enligt denna bilaga ska övervägas som ett medel för att begränsa övertaligheten.

- Delpension vid övertalighet

I samband med risk för övertalighet eller när övertalighet uppstår, och där verksamheten så medger, är delpension ett verktyg som ska användas för att underlätta processen. Delpension ska erbjudas till personer 60 år och äldre. Den består av en pensionsdel (partiell s k avtalspension) och en deltidspanställning och gäller fram till ålderspensioneringen vid 65 år.

Om t ex en heltidsanställd får 50% delpension blir pensionen plus den nya deltidslönen cirka 85% av den tidigare heltidslönen (50 % + 35 %).

En delpension påverkar inte ålderspensionen från PostNord men minskar den allmänna pensionen från Försäkringskassan.

- Övergångsregler enligt PA-91

Medarbetare som har möjlighet att lämna företaget med en pensionslösning i enlighet med övergångsreglerna i PA-91 erhåller ett tillägg, utgörande mellanskillnaden mellan nivån för pensionen enligt övergångsreglerna samt nivån vid avtalspensionering.

Medarbetare med ÖB-rätt som inte erhåller erbjudande om ett tillägg i enlighet med föregående stycke kan i samband med risk för övertalighet eller när övertalighet uppstår, och där verksamheten så medger, erbjudas tre månaders arbetsbefrielse med lön för att ta ut sin ÖB-pension.



## Bilaga 2

### Villkor, principer och förutsättningar för Omställning, Novum

#### 1 § Tillämpning

Novum ska öka anställningsbarheten för medarbetare som blir övertaliga samt tillförsäkra PostNord kompetens och konkurrenskraft för framtiden. När en enhet konstaterar övertalighet ska framtida verksamhet liksom behovet av kompetens analyseras, beskrivas och fastställas.

Alla medarbetare som erbjuds Novum ska genom eget aktivt arbete, stöd, råd, vägledning, coaching och utbildning få personlig utveckling och förutsättningar till ett nytt arbete.

#### 2 § Hantering av övertalighet och Novum

##### 2.1 Frivillighet

Samtliga medarbetare med minst fyra (4) års sammanlagd anställningstid ska, innan faktisk övertalighet på individnivå fastställts, ges en möjlighet att anmäla önskemål om att lämna sin anställning frivilligt med ett avräkningsfritt avgångsvederlag motsvarande sex (6) månadslöner som ej är semester- eller tjänstepensionsgrundande.

##### 2.2 Övertalighet

Vid arbetsbrist fastställs vilka medarbetare som står i tur att sägas upp i enlighet med bestämmelserna om turordning i Lagen om anställningsskydd (LAS) samt tillämpliga regler i kollektivavtal. Dessa erbjuds omställningspaket enligt Novum om de uppfyller villkoren härför. De medarbetare som har erbjudits omställning enligt Novum har från dagen för erbjudandet rätt till en betänketid om 14 dagar.

##### 2.3 Novum

Medarbetare som omfattas av villkoren för Novum erbjuds avgångsvederlag motsvarande:

4 - 6 års anställningstid	9 månadslöner
7 - 9 års anställningstid	10 månadslöner
10 - års anställningstid	12 månadslöner

Har medarbetare uppnått 55 års ålder vid tidpunkten för inträdet i Novum utgår ytterligare två (2) månadslöner.

Medarbetaren bestämmer hur utbetalningen kommer att ske.

De tre alternativ, samtliga arbetsbefriade, som är möjliga är:

1. En utbetalning, ingen avräkning eller
2. Två utbetalningar på två olika kalenderår, ingen avräkning eller
3. Månadsvis utbetalning med full avräkning mot andra inkomster

Avgångsvederlaget är tjänstepensionsgrundande men ej semesterlönegrundande.

Anställningen avslutas med uppsägning på grund av arbetsbrist och om Frivillighet eller Novum väljs har medarbetaren också av sagt sig företrädesrätt till återanställning.

## BILAGA 2: PERSONALOMSTÄLLNING

### 2.4 Överlämning

Medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist ska ges utrymme för en lämplig överlämningsperiod för att avsluta och överlämna sina tidigare arbetsuppgifter innan medarbetaren lämnar sitt arbete. Längden på denna överlämningsperiod är beroende av arbetets karaktär och bestäms i dialog mellan chef och medarbetare.



### Bilaga 3

#### Villkor, principer och förutsättningar för Omstart

##### 1 § Tillämpning

Om medarbetare inte bedöms ha möjlighet att återvända till arbete inom PostNord kan Omstart användas. PostNord ska ha fullgjort sin lagenliga rehabiliterings-skyldighet, sett över anpassning av den egna arbetsplatsen, arbetsträning ska prövas och möjlighet till omplacering ska ha klargjorts. Omplaceringsutredningen samt rehabiliteringsutredningen ska finnas dokumenterad. En viktig del i denna dokumentation är det medicinska utlåtandet från behandlande läkare. Arbets-givaren ska informera medarbetare om rätten att ha stöd från facklig representant eller skyddsombud under hela rehabiliteringsprocessen samt vid eventuell överenskommelse om Omstart.

##### 2 § Syftet med Omstart

PostNords avsikt är att genom Omstart aktivt arbeta för att ge de medarbetarna

- a) som varit sjukskrivna lång tid, eller
  - b) som varit sjukskrivna upprepade långa perioder, eller
  - c) som har blivit, eller riskerar att bli, utförsäkrade av Försäkringskassan
- möjligheter att hitta ett arbete utanför PostNord.

##### 3 § Stöd under Omstart

Medarbetare som väljer att avsluta sin anställning genom överenskommelse om Omstart har rätt till stöd via TRR i upp till 12 månader.

##### 4 § Ansökan till Omstart

Medarbetare kan proaktivt ansöka eller bli erbjuden Omstart under eller efter rehabiliteringsprocess. Vid överenskommelse om Omstart säger medarbetaren upp sig själv. Arbetsgivaren ska då skriftligen intyga att uppsägningen är grund av sjukdom.

Omstart innebär att medarbetaren erhåller ett avräkningsfritt avgångsvederlag enligt nedan:

- 9 års anställningstid	4 månadslöner
10 - års anställningstid	6 månadslöner

Avgångsvederlaget kan utbetalas som ett engångsbelopp eller utbetalas månads-vis och är tjänstepensionsgrundande men inte semestergrundande. Utbetalningen motsvarar aktuell lön inklusive tillägg. Medarbetaren bestämmer hur utbetalningen kommer att ske.

Lokalt protokoll upprättas som beskriver överenskommelsen mellan medarbetaren och PostNord.

### Processbeskrivning och checklista för chefer vid personalomställning

#### Steg 1

- **Initiera kontakt med HR** - Ha alltid dialog med HR i samband med övertalighet.
- **Informera personalorganisationerna** - Om/när övertalighet befaras på din enhet ska du varsla de fackliga samverkansparterna. Detta sker lämpligen inom ramen för samverkan i Medinflytandeavtalet. Varsel ska i normalfallet ske minst två månader innan ev. tänkt uppsägning av medarbetare enligt de alternativ som finns att tillgå i Kollektivavtal om personalomställning.

#### Steg 2

- **Kommunicera** - Informera enheten om framtiden och storleken på den beräknade övertaligheten
- **Sök frivilliga** - Innan faktisk övertalighet på individnivå fastställs **ska** samtliga medarbetare med minst fyra års sammanlagd anställningstid ges en möjlighet att anmäla önskemål om att lämna sin anställning frivilligt med ett avräkningsfritt avgångsvederlag motsvarande sex månadslöner som inte är semester- eller tjänstepensionsgrundande. Det är alltid vi som arbetsgivare som slutligt avgör vem som beviljas sex månaders avgångsvederlag mot att lämna sin anställning frivilligt. Utgångspunkten är dock att tillgodose intresset för frivillighetslösning så långt det är möjligt.
- **Äldre medarbetare Delpension** - För medarbetare över 60 år kan du överväga lösningar i enlighet med Bilaga 1 Äldre medarbetare – första sektionen. Detta kräver samråd med HR.
- **Äldre medarbetare med rätt till ÖB** - För medarbetare över 60 år kan du överväga lösningar i enlighet med Bilaga 1 Äldre medarbetare– andra sektionen. Detta kräver samråd med HR.

#### Steg 3

- **Omplaceringsutredning** – När den kvarvarande övertaligheten är klar, dvs. den ursprungliga övertaligheten reducerat med det antal frivilliga som lagts fast, genomför omplaceringsutredning tillsammans med HR. Vid situation där möjlighet till omplacering finns ges erbjudande om denna i omvänd LAS-ordning, dvs. av de som befaras bli övertaliga så får de med längst anställningstid erbjudande om omplacering.

Vid erbjudande om omplacering ska samtliga villkor för den nya tjänsten vara tydliga.

#### Steg 4

- **Övertalighet på individnivå** - När övertalighetsförhandlingarna (i samverkan) är avslutade ska berörda medarbetare informeras. Därefter inleds en sk. notifieringstid om en månad.

Vid övertalighet sker uppsägning i turordning i enlighet med bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd (LAS) och tillämpliga kollektivavtal. Det innebär att en medarbetare med längre anställningstid har företräde till kvarvarande tjänster framför en medarbetare med kortare anställningstid (sist in – först ut). Dock krävs tillräckliga kvalifikationer för att vara aktuell för en kvarvarande tjänst. De medarbetare som står i tur för uppsägning och har mer än fyra års *sammanlagd* anställningstid erbjuds omställning enligt Bilaga 2 Novum.

Under den tiden ska de berörda medarbetarna ha 14 dagars betänketid för val mellan inträde i Novum (i förekommande fall) eller arbetspliktig uppsägningstid.

Notifieringstiden kan användas för överlämning eller avslutsarbete om du bedömer att det finns behov av det.

### *Villkoren för Novum*

Medarbetare som omfattas av villkoren för Novum erbjuds avgångsvederlag motsvarande:

4 – 6 års anställningstid	9 månadslöner
7 – 9 års anställningstid	10 månadslöner
10 – års anställningstid	12 månadslöner

Har medarbetare uppnått 55 års ålder vid tidpunkten för inträdet i Novum utgår ytterligare två (2) månadslöner.

Det är medarbetaren som bestämmer hur utbetalningen av avgångsvederlaget kommer att ske och de tre alternativ, samtliga arbetsbefriade, som är möjliga är:

1. En utbetalning, ingen avräkning eller
2. Två utbetalningar på två olika kalenderår, ingen avräkning eller
3. Månadsvis utbetalning med full avräkning mot andra inkomster

Avgångsvederlaget är tjänstepensionsgrundande men ej semesterlöngrundande.

Anställningen avslutas med uppsägning på grund av arbetsbrist och om alternativt Frivillighet eller alternativt Novum väljs har medarbetaren också av sagt sig företrädesrätt till återanställning.

### *Villkoren för uppsägningstid*

Medarbetare som har mindre än fyra års sammanlagd anställningstid och medarbetare som visserligen har mer än fyra års sammanlagd anställningstid men ändå valt att tacka nej till omställningspaket enligt Novum sägs upp på grund av arbetsbrist och har förlängd uppsägningstid, med arbetsplikt under uppsägningstiden, enligt nedan. Förlängningen är beroende av arbetstagarens *sammanlagda anställningstid* i PostNord vid uppsägningstillfället

Anställning år	PostNord	LAS
----------------	----------	-----

R  
X  
B

## BILAGA 2: PERSONALOMSTÄLLNING

<2	2 månader	1 månad
2-3	4 månader	2 månader
3-4	5 månader	2 månader
4-6	6 månader	3 månader
6-8	8 månader	4 månader
8-10	10 månader	5 månader
>10	12 månader	6 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § Lagen om anställningsskydd (LAS).

- **Informera och dokumentera** – Personligt möte med varje berörd medarbetare där beslutspunkter, t.ex. val mellan förlängd uppsägningstid eller Novum, dokumenteras. Använd checklista samt upprätta dokument enligt de mallar som finns.

- **Avsluta** - Medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist ska ges utrymme för en lämplig överlämningsperiod för att avsluta och överlämna sina tidigare arbetsuppgifter innan medarbetaren lämnar sitt arbete. Längden på denna överlämningsperiod är beroende av arbetets karaktär och bestäms i dialog mellan dig och varje enskild medarbetare.

### Steg 5

- **Uppföljning** – gör uppföljning tillsammans med HR och informera personalorganisationerna vid nästa samverkan.

### Checklista vid övertalighet

Denna checklista ska användas som stöd till chefer i samtal med **konstaterat övertaliga medarbetare**.

Medarbetare ska få information enligt nedan.

För medarbetare med mindre än fyra års anställningstid:

- Uppsägningstid enligt Personalomställningsavtal med rätt till återanställning
- Stöd från Trygghetsrådet (TRR)

Mer än fyra års anställningstid

- Uppsägningstid enligt Personalomställningsavtal med rätt till återanställning
- Novum utan rätt till återanställning. Om medarbetaren väljer Novum ska han eller hon välja modell för utbetalning enligt Personalomställningsavtalet. Dvs en utbetalning, två utbetalningar eller månadsvis utbetalning (med avräkning)
- Information om hur tjänstepensionspremie kommer betalas ut i Novum
- Information om TRR
- Medarbetare har rätt till 14 dagars betänketid innan man måste bestämma sig för omställningslösning
- Information om eventuell överlämning

Egna anteckningar:



## Kollektivavtal om arbetstidsförkortning (80 procents arbetstid med 90 procents lön och 100 procents pensionsinbetalningar)

### § 1 Införande av arbetstidsförkortning – bakgrund och syfte

För att underlätta för äldre medarbetare att arbeta längre, och uppnå så högt pensionsintjänande som det finns förutsättningar för, har parterna kommit överens om nedanstående kollektivavtal om arbetstidsförkortning.

### § 2 Omfattning

Arbetstidsförkortningen enligt detta avtal omfattar

- Tillsvidareanställda medarbetare inom PostNord Sverige AB som schemaplaneras och inte har förtroendearbetstid.
- med heltidstjänst och
- en sammanlagd anställningstid i PostNordkoncernen om minst 20 år.

Medarbetare inom denna grupp har möjlighet att från och med att han/hon fyller 58 år fram till 2026-12-31 och därefter 60 år från 2027-01-01, erhålla arbetstidsförkortning enligt nedanstående villkor.

### § 3 Period för arbetstidsförkortning

Medarbetare och arbetsgivare kommer överens om från vilken tidpunkt som arbetstidsförkortningen ska börja gälla. Tidigast möjliga tidpunkt fram till 2026-12-31 är från och med den kalendermånad som medarbetaren fyller 58 år och från 2027-01-01 från och med den kalendermånad medarbetaren fyller 60 år.

Om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om när medarbetaren ska omfattas av arbetstidsförkortningen har medarbetaren rätt att göra det tre månader efter det att han eller hon meddelat arbetsgivaren att han eller hon önskar en sådan arbetstidsförkortning, dock tidigast från kalendermånaden som medarbetaren fyller 58 respektive 60 år.

Överenskommelsen om arbetstidsförkortning gäller därefter till och med månaden innan medarbetaren fyller 65 år.

Om medarbetaren efter fyllda 65 år önskas kvarstå i deltidstjänst, och verksamheten så tillåter, omregleras anställningen.

### § 4 Arbetstidsförkortningens innebörd

En överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt detta kollektivavtal innebär att medarbetaren under perioden enligt 3 § ovan arbetar 80 procent av en heltidstjänst men erhåller en månadslön motsvarande 90 procent av den fasta kontanta lönen och eventuella fasta lönetillägg. Pensionsinbetalningarna ska såvitt avser den fasta lönen bestämmas på 100 procent av heltidslön samt 100 procent av eventuella fasta tillägg.

### § 5 Arbetstidens förläggning

Chef och medarbetare ska komma överens om förläggningen av arbetstidsförkortningen.

Den lediga tiden ska antingen läggas ut per dag eller som en ledig dag/vecka. Verksamhetens behov styr och den överenskomna förläggningen kan komma att ändras om verksamhetens förutsättningar förändras.

Om medarbetaren väljer att ta ut en ledig dag/vecka kan förläggningen av ledig dag inte ändras ensidigt av arbetsgivaren.

#### **§ 6 Konsekvenser av överenskommen arbetstidsförkortning**

En medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse har inte företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

Medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse ska inte arbeta övertid/mertid med mer än 25 h per kalenderår.

En medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse har inte möjlighet att förändra deltidssomfattningen under tiden för 80-90-100 ej heller att bryta den deltidssomfattningen för annan tjänstledighet (undantagen närståendevård).

Medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse omfattas inte av bestämmelserna i Kollektivavtal om omställningsverktyg vid arbetsbrist för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation (Personalomställningsavtalet) under punkt 5 om äldre medarbetare och delpension samt särskilda villkor till personer som har möjlighet att gå i pension via övergångsreglerna i PA-91 respektive bestämmelserna i bilagan till Personalomställningsavtalet om äldre medarbetare (deltidspension och förstärkt ÖB).

Medarbetare med rätt att lämna PostNord med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91 (ÖB) behåller fortsatt denna rätt när överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt avtal om 80-90-100 träffas mellan medarbetare och arbetsgivare.

Bifogade mall ska användas för överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt detta avtal.

#### **§ 7 Giltighets- och uppsägningstid**

Avtalet gäller från och med 2025-08-01 tills vidare med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

## BILAGA 4: ARBETSTIDSBANK

Kollektivavtal om Arbetstidsbank för chefer och medarbetare i PostNord Sverige AB och PostNord Group AB.

Avtalet gäller from den 1 januari 2026

### § 1 Införande av en Arbetstidsbank

Alla chefer samt medarbetare i PostNord Sverige AB och PostNord Group AB med tillsvidareanställning och månadslön ska från och med den 1 januari 2026 ha en årlig Arbetstidsbank. Syftet med timbanken är att ge medarbetare mer inflytande över arbetstidens förläggning.

### § 2 Timbank

Insättning och uttag i Arbetstidsbanken sker i form av timmar. Årssaldot i Arbetstidsbanken utgörs av 32 timmar för chefer och administrativa medarbetare med 40 timmars veckoarbetstidsmätt och 20 timmar för medarbetare som har en veckoarbetstid på 38 eller 39 timmar. Saldot räknas ner i förhållande till medarbetarens tjänstgöringsomfattning. Insättning av årssaldot i Arbetstidsbanken för innevarande år sker i början av varje kalenderår men bygger på en princip om ett linjärt (månadsvis jämnt) intjänande av timmar under året. Intjänande och uttag av timmar sker under samma kalenderår. Vid årets slut nollställs saldot oaktat om det finns timmar kvar. Vid nyanställning i PostNord under kalenderåret sker en insättning av timmar i banken som motsvarar återstoden av året.

### § 3 Hantering av ledigheter

Ledighet utan lön ger inte rätt till timmar i Arbetstidsbanken för den tid ledigheten pågår annat än om det anges nedan.

Föräldraledighet med föräldrapenning med stöd av Föräldraledighetslagen ska dock inte anses som ledighet i detta sammanhang och reducerar således inte antalet timmar i banken.

Efter sammanhängande sjukledighet på 100 % under maximalt tre månader sker en reduktion av antalet timmar i timmarna för den återstående tid som sjukledigheten pågår med omfattningen 100 %. Tremånadersgränsen räknas även vid pågående sjukledighet över årsskifte.

### § 4 Rörlighet mellan bolagen under kalenderåret

Vid byte till annat bolag inom avtalsområdet nollställs den tidigare Arbetstidsbanken vid övergången och insättning av återstående timsaldo för resterande del av året sker i den nya anställningen om de omfattas av Arbetstidsbanken.

### § 5 Ändring av tjänstgöringsomfattning

Om en medarbetare ändrar tjänstgöringsomfattning under kalenderåret anpassas timmarna i Arbetstidsbanken till den nya tjänstgöringsomfattningen.

### § 6 Uttag från arbetstidsbanken - förläggning

Chef och medarbetare ska i god tid samråda om förläggningen av tiden i Arbetstidsbanken och aktivt verka för att träffa en överenskommelse om förläggningen. Inom Produktionen undviks Peakperioden.

FC SP  
dl

Uttag från Arbetstidsbanken kan endast ske om medarbetaren är i tjänst. Detta gäller dock inte för föräldralediga med föräldrapenning med stöd av Föräldraledighetslagen.

Uttag från Arbetstidsbanken får aldrig bryta en beviljad ledighet eller pågående sjukledighet. Vid partiell sjukledighet får uttag av timmar göras för den del som inte omfattas av sjukledigheten.

Utbetalning av timmar från Arbetstidsbanken kan inte ske i pengar.

#### § 7 Återbetalning

Arbetstagare som på eget initiativ slutar i PostNord under året är återbetalningsskyldig vid för mycket uttagen tid i Arbetstidsbanken motsvarande de timmar som återstår av året. I första hand ska tiden kvittas mot inestående semester eller kompensation för övertid och i andra hand mot inestående lön. Det återbetalningsskyldiga beloppet för var timme bestäms i enligt med § 14 moment 3 i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor. Det innebär att återbetalningsskyldigheten per timme beräknas som månadslön (uppräknad till heltid) / .175. Begreppet månadslön bestäms enligt § 5, moment 2 Begreppet månadslön i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor.

Någon återbetalningsskyldighet föreligger inte om anställningen avslutas på grund av arbetsbrist eller vid övergång av verksamhet mellan bolag i PostNordkoncernen.

#### § 8 Giltighets- och uppsägningstid

Avtalet gäller från och med den 1 januari 2026 med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Uppsägning av avtalet ska vara skriftligt.

Solna 2025-07-02



Martina Smedman  
HR-direktör PostNord Sverige AB



Patrick Theodorsson  
Seko Posten



Per-Åke Alenius  
ST inom PostNord

Ulf Ohlsson  
Saco-Posten

## BILAGA 5: RESEAVTAL

### Reseavtal

#### 1 § Tillämpningsområde

Avtalet gäller för alla bolag i PostNordkoncernen som är anslutna till arbetsgivarorganisationen Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation.

#### 2 § Vissa definitioner

**IL:** Inkomstskattelagen (1999:1229)

**Flerdygnsförrättning:** Förrättning som medför överliggning utom bostaden.

**Stationeringsort:** Med stationeringsort avses detsamma som tjänsteställe enligt 12 kap 8 § IL.

**Förrättning:** Tjänstgöring som fullgörs på annat ställe i Sverige än tjänstestället.

**Förrättningsort:** Ort där förrättning fullgörs. Förrättningsställe Arbetsplats där förrättning fullgörs.

**Tjänsteresa:** Med tjänsteresa avses resa som arbetsgivaren beordrar, eller i efterhand godkänner, att arbetstagaren gör för att utföra arbete på annat ställe än tjänstestället.

**Traktamente:** Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattnings utanför den vanliga verksamhetsorten.

**Vanliga verksamhetsorten:** Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap 7 § IL.

#### 3 § Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m m enligt §§ 4-10. När resekostnadsersättning skall utges utgår ersättning för de merkostnader som uppkommer för arbetstagaren.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstället och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

#### Anmärkning

1. Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare
2. Parterna förutsätter att tjänsteresor och förrättningar planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg eller båt kan disponeras under hela den tiden.

3. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständigheter som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

#### **4 § Resekostnadsersättning**

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand, i förekommande fall inom den beloppsram som anges i skattelagstiftningen.

Om egen bil används vid tjänsteresa utan att vara det lämpligaste färdmedlet utbetalas ersättning härför med 25 kronor per mil.

Om egen bil används som lämpligaste färdmedel utbetalas ersättning med 37 kronor per mil. För varje passagerare tillkommer sex (6) kronor per mil.

Vad gäller ersättningar för körning med förmånsbil i tjänsten beslutar arbetsgivaren om ersättningsnivåerna efter förhandling. För varje passagerare tillkommer ersättning med 2 kronor per mil.

Ersättning för körning med MC eller moped beslutas av lokal chef.

Ovanstående ersättningar inkluderar semesterersättning.

#### **5 § Resekostnadsersättning för produktionspersonal inom Distribution PostNord Sverige**

Produktionspersonal inom Distribution PostNord Sverige har ej rätt till resekostnadsersättning för resor till olika tjänstgöringsställen (förrättningsställen) inom tjänstgöringsradien (fem mil från stationeringsorten (tjänstestället)). Detta gäller från och med att medarbetaren skriftligen meddelats beslut om stationering på HUB.

#### **6 § Traktamente m m**

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och belopp som anges i IL. Efter 30:e dygnet betalas dock logikostnad endast om arbetstagaren av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av natttraktamentet.

Vid flerdygnsförrättning inom riket utanför den vanliga verksamhetsorten utbetalas traktamente enligt IL.

För aktuella belopp hänvisas till Skatteverket.

#### **7 § Undantag från vissa bestämmelser i avtalet**

Bestämmelserna i 6 § gäller inte i den mån arbetstagaren får motsvarande förmåner av traktamentets natur enligt särskilda bestämmelser.

## BILAGA 5: RESEAVTAL

### 8 § Arbetskonflikt

1 mom

Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagaren strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts skall logikostnad anses belöpa på nattid.

2 mom

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagagetransport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid arbetstagaren strejkar eller är lockoutad.

3 mom

Om en lockoutad arbetstagare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av 1 och 2 mom.

### 9 § Reseräkning

1 mom

Anspråk på förmåner enligt detta kapitel anges i reseräkning som skall vara undertecknad av arbetstagaren. Arbetsgivaren får dock besluta om undantag från det som nu sagts.

2 mom

Reseräkning skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma vilka förmåner som ska betalas.

3 mom

Tillsammans med reseräkningen skall i förekommande fall ges in verifikationer i original över gjorda utlägg för färd- och logikostnader. Arbetsgivaren får dock besluta att färdbiljetter för resor i lokaltrafik inte behöver ges in tillsammans med reseräkningen.

4 mom

Förmåner enligt detta kapitel skall om möjligt betalas ut senast under kalendermånaden efter den då reseräkningen har getts in.

5 mom

Rätten till förmåner enligt detta kapitel för viss månad är förfallen om reseräkning inte har

**10 § Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 augusti 2025 med samma giltighetstid och uppsägningstider som branschavtalet.

## BILAGA 6: FÖRHANDLINGSORDNING

### Förhandlingsordning

Kollektivavtal om förhandlingsordning för aktiebolag i PostNordkoncernen inom bransch Kommunikation.

Avtalet gäller fr o m den 1 januari 2018 tills vidare med samma giltighetstid som Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation. Avtalet återges i de delar som är tillämpliga PostNordlokalt.

#### **1. Förhandlingsskyldighet enligt MBL ("beslutsförhandlingar")**

Enligt 5 § i medinflytandeavtalet fullgörs arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 11, 12, och 38 §§ MBL inom ramen för samverkansgruppen alternativt på sedvanligt sätt enligt MBL. Detta gäller även frågor om arbetstidens förläggning varvid särskilda regler finns i Arbetstidslagen ifråga om underrättelse till den enskilde arbetstagaren.

Vid oenighet kan den fackliga organisationen föra frågan vidare till central förhandling enligt 14 § MBL. Härvid gäller den förhandlingsordning som finns 16 § Utvecklingsavtalet. Detta innebär att den fackliga organisationen skall begära central förhandling hos den arbetsgivare som beslutar i frågan så snart som möjligt och senast sju dagar efter det att frågan avslutats i samverkansgruppen alternativt den lokala förhandlingen avslutats.

Med avvikelse från 16 § 1 mom 2 st Utvecklingsavtalet fullgörs dock den centrala förhandlingen på arbetsgivarsidan av den arbetsgivare som avser att fatta beslutet medan motparten representeras av den som utses av den centrala fackliga organisationen.

#### **2. Tvisteförhandlingar**

Enligt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation skall part som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

För tvistefrågor som grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, gäller lagen om anställningsskydds tidsfrister i stället för fristerna i Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation.

Ifall parterna inte kunnat enas i den lokala tvisteförhandlingen åligger det part, som vill fullfölja ärendet, att enligt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation begära central förhandling senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Vid rättstvist som gäller ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare ska begäran om central förhandling göras inom två veckor från den dag då den lokala förhandlingen avslutats. (not1!)

Av Avtal om förhandlingsordningen vid rättstvister för bransch Kommunikation framgår att

prövning skall hänskjuta tvisten till rättslig prövning inom tre månader från det att den centrala förhandlingen avslutats.

I lokal tvisteförhandling företräds arbetstagarparten av lokal facklig organisation medan arbetsgivaren företräds av utsedd arbetsgivarföreträdare. I central tvisteförhandling är Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation arbetsgivarpart och central facklig organisation arbetstagarpart. Respektive part äger rätten att utse representant på respektive nivå.

### **3. Övertalighetsförhandlingar**

Utöver huvudregeln i LAS och 15 § 5 mom i branschavtalet finns i 5 § till förhandlingsprotokoll 1995-06-02 möjlighet för parterna att träffa kollektivavtal om kretsning och turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist enligt följande.

"Vid arbetsbrist som omfattar arbetstagare som tillhör en större grupp anställda med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter inom bolaget bör arbetstagare med sådana i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter turordnas för sig. Vid sådan turordning skall anställningstid gälla om inte annat överenskomts.

Sådan turordning kan avse:

- a) en driftsenhet eller en del därav på orten
- b) flera driftsenheter eller delar därav på en eller flera orter.

Det ankommer på arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna att förhandla och söka träffa avtal om turordning enligt ovan. Enas inte de lokala parterna kan PostNord central förhandling påkallas i frågan på endera partens begäran".

Någon tidsfrist för begäran om central förhandling inom PostNord är inte föreskriven. Om parterna i den centrala förhandlingen inom PostNord inte kan enas får övertaligheten hanteras inom ramen för reglerna i LAS och 15 § mom 5 i branschavtalet om allmänna anställningsvillkor.

### **4. Tolkningstvister enligt 34 och 35 §§ MBL**

Av Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation framgår att denna förhandlingsordning inte reglerar vad som behandlas i 34 och 35 §§ MBL. Dessa lagregler tar sikte på rättstvister om arbetskyldighet (34 §) och rättstvister om lön eller annan ersättning (35 §). Av 34-37 §§ MBL framgår vad part har att iakttä beträffande tidsfrister för begäran om förhandling och väckande av talan vid domstol. Beträffande den fackliga organisationens tolkningsföreträdare i 34 § MBL är parterna i medinflytandeavtalet ense om att tolkningsföreträdet ska utövas av lokal facklig organisation och att det ska påkallas skriftligt.

### **5. Förhandlings avslutande**

I Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister för bransch Kommunikation stadgas att förhandlingen normalt är avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna.

## **BILAGA 6: FÖRHANDLINGSORDNING**

Parterna är härvid överens att om parterna vid en förhandling inte avtalat om när den skall anses slutförd, är förhandlingen avslutad när protokollet har justerats. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Bilaga 1  
Seko

**Avtal om löner 2025-08-01 – 2027-07-31 Seko**

**1. Gemensamma partsuppfattningar**

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Det är viktigt att kriterierna för lönesättningen är tydliga.

Grunden är härvid arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen bör även avse utveckling mot ökat personligt ansvar för de egna arbetsuppgifterna.

Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

**2. Löneöversyn 2025 och 2026**

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarans ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, om medarbetaren så önskar, ett årligt lönesamtal, på chefens initiativ, genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.



1

## BILAGA 7: AVTAL OM LÖNER (BRANSCH)

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Föreliker osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa elimineras i samband med förhandlingarna.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 augusti 2025 respektive 1 augusti 2026 och omfatta 3,2 % respektive 2,8 %.

Utrymmet beräknas på månadslönen, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen år 2025 respektive år 2026 ska vara 29 100 kr respektive 30 031 kr, inklusive fasta tillägg dagen före revisionstidpunkten.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att löneprocessen är klar under innevarande år.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år ska lägsta lön vara 22 786 kr per månad fr o m den 1 augusti 2025 och 23 424 kr per månad fr o m 1 augusti 2026, om de lokala parterna inte enas om annat.

### 3. Förhandlingsordning

Fördelningen av avtalat löneutrymme sker i lokala förhandlingar.

Endera part i lönerevisionen kan begära central konsultation om löneavtalets tillämpning och intentioner hos de centrala parterna i detta avtal. Sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Centrala parterna ska i konsultationen verka för att lokala parter vinnlägger sig att komma överens utifrån löneavtalets principer.

Om de lokala parterna efter genomförd konsultation ej enas kan central förhandling påkallas i frågan. Sådan begäran skall göras inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom tre arbetsdagar hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor. Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varav arbetsgivar- respektive arbetstagarpart utser två ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

### 4. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 augusti 2025 t o m den 31 juli 2027.

*M*  
2 *ellb*

**Seko Posten**

105 00 Stockholm  
sekoposten@postnord.com  
[www.seko.se/posten](http://www.seko.se/posten)