Allmänna anställningsvillkor (villkorsavtalet)

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

BRANSCHAVTAL 2025–2027 MED POSTNORDLOKALA TILLÄGG*

Innehållsförteckning

§1 Avtalets omfattning 2

§2 Anställning 2

§3 Allmänna åligganden 3

§4 Bisyssla 3

§5 Lön 3

§6 Arbetstid 5

- **6a Arbetstid** 7
- **6b Arbetstid** 11
- **6c Arbetstid** 18

§7 Övertid 24

§8 Mertid 28

§9 Restidsersättning 30

§10 Ersättning för ob, jour och beredskap 31

§11 Semester 33

§12 Sjuklön m m 38

§13 Föräldraledighet 43

§14 Ledighet 45

§15 Uppsägning 47

§16 Giltighetstid 50

*Det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas i avtalstexten i gråmarkerade textrutor.

§ 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 (motsvarande),
- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken.

Om en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren 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 medarbetare 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 avvaktan 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 iaktta 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 drogtester 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 bedömande inverkar hindrande 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**		
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

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

Timlön 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

Detta moment tillämpas inte för timavlönade arbetstagare. För dessa tillämpas timlön.

§6 ARBETSTID (gäller till 2025-12-31)

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 Vägarbetstidslagen och EGs 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 arbetstagaren 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 arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

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

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

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.

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.

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.

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.

Bilaga 6 a § - PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid

PostNordlokalt tilläggsavtal 6 a § omfattar medarbetare som inte omfattas av PostNordlokalt avtal 6 b § eller 6 c §. PostNordlokalt tilläggsavtal 6 a § omfattar därmed chefer, specialister samt annan administrativ personal. Administrativ personal vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod omfattas dock av PostNordlokalt tilläggsavtal 6 b §.

Dessa PostNordlokala bestämmelser gäller inte för timavlönade annat än när det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas bestämmelserna om arbetstid i § 6 branschavtalets och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Branschavtal: 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 Vägarbetstidslagen 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 medarbetaren 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 medarbetaren 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.

Branschavtal: 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 medarbetaren 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

Dygnsvila
Parterna har ersatt bestämmelsen om dygnsvila i 6 § moment 2 i branschavtalet med nedan angivna bestämmelse. Nedan angivna bestämmelse omfattar dock inte mobila arbetstagare som omfattas av vägarbetstidslagen och EU:s kör- och vilotidsregler.

Dygnsvila
Som huvudregel ska varje medarbetare ges minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). En period av vila om elva 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 elva 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 avvikelse 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 avvikelse 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 avvikelse 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 avvikelse 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.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från de bestämmelser som angivits ovan.

Branschavtal: Mom 3 Veckovila

Medarbetaren 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.

Branschavtal: 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.

Branschavtal: 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.

Branschavtal: 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 medarbetare på arbetsstället.

Branschavtal: Mom 7 Central överläggning
Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Bilaga 6 b § - PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid

PostNordlokalt tilläggsavtal omfattande medarbetare vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod. Medarbetare som har arbetstider som regleras av Vägarbetstidslagen samt EG förordning nr 561/2006, så kallade mobila arbetstagare, omfattas av PostNordlokalt tilläggsavtal i bilaga 6c §.

Bestämmelserna i 6 b § gäller inte för timavlönade medarbetare annat än om det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas bestämmelserna om arbetstid i § 6 branschavtalet och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Branschavtal: 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 arbetstagare 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 Vägarbetstidslagen 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 arbetstagaren 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 medarbetaren 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

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 minst två veckor i förväg.

Schemat ska planeras för så lång period som möjligt, dock för minst fyra veckor.

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

Om den fullgjorda arbetstiden under en *sådan* avstämningsperiod överstiger ordinarie arbetstid utges kvalificerad övertidskompensation. För deltidstjänstgörande utges mertidskompensation för tjänstgöring upp till den ordinarie arbetstiden för motsvarande heltidstjänstgörande.

Vid utläggning av semester skall arbetstidsmåttet för en semesterdag motsvara arbetstidsmåttet för en normalarbetsdag.

Schemaändringstillägg
Medarbetaren har rätt till ett schemaändringstillägg om 295,00 kronor från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 december 2025, när ändring i den planerade arbetstiden meddelas senare än två veckor i förväg. En ändring kan innehålla flera justeringar av tiden.

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

Den ordinarie arbetstiden för tekniker ~~på terminal~~ inom Terminal i PostNord Sverige AB får inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för medarbetare på Kundservice och Kundrelationer i PostNord Sverige AB 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 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.

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 helg minskas vid arbetsbefrielse den ordinarie arbetstiden med det antal timmar som skulle ha fullgjorts om helgen varit vardag.

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 m m
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 kursschemat 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 förtroendemannaavtalet om kursen pågår måndag till och med fredag. Med utbildning avses här kurs eller konferens i arbetsgivarens regi.

Branschavtal: 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

Arbetsperiodens längd
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 två timmar får arbetstagaren tillgodoräkna sig två timmar som arbetstid.

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

Som huvudregel ska varje medarbetare ges minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). En period av vila om elva 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 elva 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 avvikelse från huvudregeln om dygnsvila 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 avvikelse 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 avvikelse 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 avvikelse 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 skall träffas och där detta arbete är förlagt till andra tider på dygnet än när den anställde normalt tjänstgör får avvikelse från dygnsvilan göras.

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 arbetstagaren 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 medarbetaren 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.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från de bestämmelser som anges ovan.

Branschavtal: Mom 3 Veckovila
Medarbetaren 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 kompensationstimmar per resterande dag. För deltidstjänstgörande minskas tiden åtta timmar i förhållande till anställningens omfattning.

Branschavtal: 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

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.

En rast får förläggas efter högst sex timmars arbete i följd om medarbetaren under dessa sex 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 fem timmar men högst sex timmar.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringen under ett arbetspass är mer än sex 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 fem timmar eller efter högst sex 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.

Branschavtal: 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 genomsnitts-beräkningen 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.

Branschavtal: 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.

Branschavtal: Mom 7 Central överläggning
Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Bilaga 6 c § - PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid för mobila arbetstagare

PostNordlokalt tilläggsavtal omfattande medarbetare som har arbetstider som regleras av Vägarbetstidslagen samt EG förordning nr 561/2006, så kallade mobila arbetstagare.

§ 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 vägarbetstidslagen och EG:s kör- och vilotidsbestämmelser samt de PostNordlokala överenskommelserna om inte annat anges.

Bestämmelserna i denna 6 c § gäller inte för timavlönade medarbetare annat än om det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas tillämpliga bestämmelser om arbetstid i § 6 branschavtalet och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Branschavtal: 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 Vägarbetstidslagen 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 medarbetaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal – arbetstidens längd och förläggning

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelser.

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 medarbetare.

Arbetstidens förläggning
Arbetsplatsen ska 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 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 minst två veckor i förväg.

Schemat ska planeras för så lång period som möjligt, dock för minst fyra veckor.

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

Om den fullgjorda arbetstiden under en sådan avstämningsperiod överstiger ordinarie arbetstid utges kvalificerad övertidskompensation. För deltidstjänstgörande utges mertidskompensation för tjänstgöring upp till den ordinarie arbetstiden för motsvarande heltidstjänstgörande.

Vid utläggning av semester ska arbetstidsmåttet för en semesterdag motsvara arbetstidsmåttet för en normalarbetsdag

Schemaändringstillägg
Medarbetaren har rätt till ett schemaändringstillägg om 295,00 kronor från och med den 1 augusti 2025 till och med 31 december 2025, när ändring i den planerade arbetstiden meddelas senare än två veckor i förväg. En ändring kan innehålla flera justeringar av tiden.

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 längd
Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal i PostNord Sverige AB som omfattas av detta tilläggsavtal får inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal i PostNord Sverige AB får inte överstiga 38 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 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.

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 helg minskas vid arbetsbefrielse den ordinarie arbetstiden med det antal timmar som skulle ha fullgjorts om helgen varit vardag.

Timavlönade
För timavlönade gäller följande bestämmelse.

Vid tjänstgöring eller befrielse från tjänstgöring på påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton gäller följande för timavlönad arbetstagare 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 medarbetaren övertidsersättning.

Minskning av arbetstid vid ledighet m.m.
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 kursschemat 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 förtroendemannaavtalet om kursen pågår måndag till och med fredag.

Med utbildning avses här kurs eller konferens i arbetsgivarens regi.

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

Fridagar, dygnsvila och veckovila
104 lediga dagar per kalenderår ska planeras och förläggas med i genomsnitt två dagar per kalendervecka. Utläggning av lediga dagar ska 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 ska resterande dagar bokföras som åtta kompensationstimmar per resterande dag. För deltidstjänstgörande minskas tiden åtta timmar i förhållande till anställningens omfattning.

Dygns- och veckovila 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.

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 (6 x 24 timmar = 144 timmar) räknat från slutet av föregående veckovila.

Arbetsperiod och arbetspass
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 nedan angående arbetsperiod vid nattarbete.

Arbetstid vid nattarbete
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 han kommer till sitt tjänstgöringsställe till det att han, 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 en arbetsgivare 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.

Branschavtal: 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). 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.

Ny lydelse från och med 1 januari 2026 då mertid tas bort:

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.

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).

När kompensationslediheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmarna som har kompenserats 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.
$\frac{\text{Fasta kontanta månadslönen}}{94}$ (uppräknad till heltidslön)

b) För övertidsarbete på annan tid.
$\frac{\text{Fasta kontanta månadslönen}}{72}$ (uppräknad till heltidslön)

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

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Ny lydelse från och med 1 januari 2026 då mertid tas bort:

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

a) För övertidsarbete klockan 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar.
$\frac{\text{Fasta kontanta månadslönen}}{94}$ (uppräknad till heltidslön)

b) För övertidsarbete på annan tid.
$\frac{\text{Fasta kontanta månadslönen}}{72}$ (uppräknad till heltidslön)

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde medarbetaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs 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)
Mom 1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidsarbetande medarbetare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Arbete för deltidsarbetande är övertid och ersätts enligt bestämmelserna i § 7 om medarbetaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande under en kalendervecka
- arbetar på dag som är arbetsfri för motsvarande heltidsarbetande
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar
- inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande.

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

PostNordlokalt tilläggsavtal
Deltidsanställda
För deltidsanställd markeras på arbetstidsschemat i regel två lediga dagar per vecka i genomsnitt.

Övriga dagar där arbete ej är planerat är arbetsfria dagar (s k streckdagar).

För arbete på ledig dag erhålls övertidskompensation.

För arbete på arbetsfri dag erhålls mertids- eller övertidskompensation enligt 7 § respektive 8 § Branschavtalet.

Timavlönade
För timavlönad medarbetare gäller följande:

Arbetstid utöver den arbetstid som gäller enligt anställningsavtalet är mertid. Arbetstid utöver 40 Timmar per vecka i genomsnitt under en kalendermånad är övertid

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande medarbetare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 270 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 150 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid 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 mertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

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

PostNordlokalt tilläggsavtal
I antalet övertids- eller mertidstimmar räknas inte in förlängd arbetstid som fullgjorts
- Vid deltagande i personalutbildning

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

PostNordlokalt avtal får träffas om ytterligare övertid eller mertid.

Mom 3 Nödfallsmertid

En medarbetare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Mom 5 Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

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

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) 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.

PostNordlokalt tilläggsavtal
PostNordlokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

Mom 7 Beräkning av mertidsersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme.

Fasta kontanta månadslönen (heltid)

140

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

PostNordlokalt tilläggsavtal
Mertidsersättningen till timavlönad medarbetare betalas som timlön

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme

§ 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 bestämmelser 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
a) tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,

b) tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller nationaldagen till klockan 07.00 på närmast följande vardag,

c) tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,

d) tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,

e) all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
f) 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 gäller 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.

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 arbetstagaren. 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 arbetstagaren.

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 (Gäller t.o.m 2025-12-31)

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 utgörs 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 arbetstidsmåttet för en semesterdag motsvara arbetstidsmåttet för en normalarbetsdag. Vid utläggning av fyra sammanhängande semesterveckor under sommarperioden kan utläggningen ske under hela perioden 1 juni-31 augusti.

Inom Produktion (§ 6 b och § 6 c) 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.

Kommentar:
Beträffande avstämning av arbetstid under semesterdag, se PostNordlokalt tilläggsavtal 6 b § och 6 c §.

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.

Årssemester vid intjänandeårets början	**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 förtidspension jämställs med en partiellt ledig medarbetare vid beräkning av semesterlönen. För medarbetare som kvarstår på PA-91 och som har partiellt sjukbidrag/partiell förtidspension 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 intjänandeår och semesterår tillämpas.

Anmärkning
I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjänandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semesterlagen (29 §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren 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 intermittent deltidsarbete
Om en arbetstagare är deltidsarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri

vecka, ska antalet
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:

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

= 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 M.M.

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

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

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

$$\frac{20\ \%\ \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

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** $\frac{10 \times \text{basbeloppet*}}{12}$

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

För medarbetare med **månadslön över** $\frac{10 \times \text{basbeloppet*}}{12}$

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

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 m.m.

Mom 5 Sjuklönetidens längd
Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsoförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsoförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men medarbetaren under den senaste tolvmånadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när medarbetaren varit arbetsoförmögen 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 smittbärarpenning utgår
Om medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro *t o m 14:e kalenderdagen:*
För varje timme av frånvaro görs avdrag med

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

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

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när arbetstagaren 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 arbetstidsmått.

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 inskränkningsregler
Om medarbetare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande 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 uppbär 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 fr o m 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 högkostnadskort 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 vårddag.

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. Föräldraledighetstillägg
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 m.m. 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 boupptecknin/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, boupptecknin eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl. restid, 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

$$\frac{\text{Månadslönen (uppräknad till heltid)}}{175}$$

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 uppsägningsdagen 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 överenskoms.
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 medarbeten 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 Anställningsintyg
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, härrör 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 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 avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

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

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

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 och då undantagit medarbetare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, 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.